

CULTURE DE LA VIRILITE VS CULTURE DE LA SECURITE

La sécurité = la
priorité de la
SNCF



Comportements
normés par les
« CNT »



Comment la
composition
essentiellement
masculine d'un collectif
de travail est-elle
susceptible d'impacter
les résultats en termes
de sécurité ?



De nombreux
collectifs
majoritairement
masculins



Un
environnement
propice à des
comportements
« virils »

OBJECTIVER L'INTUITION D'UN LIEN CULTURE DE LA VIRILITÉ/ DE LA SÉCURITÉ



TROIS CNT OBSERVÉES : GESTION DU DOUTE,
COMMUNICATION/COOPÉRATION, MAITRISE DE SOI



DEUX DOCTEURS EN SOCIOLOGIE (ELLIE MEVEL ET ANTOINE QUERREC
– MOOD LIVE) EN OBSERVATION 3 SEMAINES



3 MÉTIERS: SÛRETÉ, MATÉRIEL ROULANT, CIRCULATION



UN RAPPORT DOCUMENTÉ (LITTÉRATURE SOCIOLOGIQUE), ILLUSTRÉ
(NOMBREUX VERBATIMS) ET CONCLUSIF

01.

CULTURE DE LA VIRILITÉ

DES MÉTIERS ASSOCIÉS AU MASCULIN

- + Des métiers relevant d'un environnement et de compétences associés au masculin : force physique, courage, endurance
- + Une référence forte à une culture cheminote virile qui serait en évolution du fait des évolutions techniques qui « permettent » l'arrivée des femmes

« Il y avait une femme avant. Elle est partie parce que nous ce qu'on fait c'est vraiment du travail pourri. Il faut tout casser. Tu portes des trucs lourds, tu te prends de la graisse dans la gueule. C'est vraiment dégueulasse. Donc elle n'est restée longtemps »

« Il y a des postes qui sont dédiés aux hommes. Tu pourrais pas mettre des femmes dessus. Ça pourrait devenir un handicap dans l'équipe. »

« Le problème avant, c'est que les technologies étaient vraiment grosses... des gros leviers... c'était physique ! Maintenant, on a beaucoup de postes informatisés, style PCD. Et, pour moi, tout le monde peut travailler sur ces postes-là. »

« Après c'est les 3/8, les femmes, elles tiennent moins longtemps à cause du rythme. C'est les 3/8 avec les enfants... Il y a l'instinct maternel quoi. »

« A l'ancienne, il n'y avait pas d'agrès. Avant on faisait tout à la main. Bref, maintenant, pour les femmes, il y a les agrès. »

« Ce poste, ça peut être approprié pour tout le monde. C'est mixte. Même les personnes qui ont des TMS peuvent le faire. Après il y a d'autres tâches qui sont des métiers d'hommes. »

« Il y a des postes, c'est physique. Il faut des hommes. Après, les femmes, elles peuvent faire des choses pas compliquées. »

LA FÉMINISATION DES METIERS EST JUSTIFIÉE PAR DES QUALITÉS SPÉCIFIQUES

+ Leur présence est légitimée par leurs qualités associées au féminin : douceur, minutie, écoute

(au sein des équipes, à fiches de postes identiques, est constatée une re-répartition des tâches fondée sur les stéréotypes de genre)

+ Une injonction à s'appropriier les normes viriles pour « tenir »

« J'avais une collègue femme qui disait : « Vous couvrez les situations, moi, je gère les victimes ». L'intérêt d'une femme dans l'équipe, c'est que ça permet que les victimes parlent. »

« Nous, en tant que femmes, on est un peu protégées. On a une place à part. Quand j'arrive pas à porter on m'aide. Quand les mecs, ils ont des trucs minutieux à faire, ils viennent me voir. Il y a une complémentarité. »

« généralement, mais attention ça ne veut pas dire tout le monde, mais les femmes sont plus précises dans leurs tirs. En fait je pense que c'est parce qu'elles sont plus délicates en appuyant sur la gâchette ».

« Les femmes, elles sont couillues ici. Le problème ici c'est qu'on est tout le temps au tel avec des personnes qu'on ne connaît pas donc on ne met pas les formes. Donc il faut être couillu. »

« Les femmes qui sont sur ce type de poste-là, elles ont un caractère et un leadership qui est inné. »

« Nous, on est 4 grandes gueules, mais les femmes qui bossent avec nous, elles sont pareilles. C'est pas des princesses. C'est des vrais bonhommes. »

« Les femmes, ça peut créer plus de problème, parce que... ça dépend de ce qu'elles cherchent, mais c'est compliqué de travailler avec des femmes. Plusieurs fois, j'ai vu des batailles de chignon. Et puis j'ai du mal avec le côté gnganngan. »

L'ACCUEIL DES FEMMES EST AMBIVALENT

- + Un discours fort « les femmes sont les bienvenues »
- + Mais une féminisation vécue comme une obligation à s'adapter
- + Et donc une menace pour un territoire vécu comme masculin

« On a dû changer aussi, sur la manière de parler entre nous. Genre... On parle moins cash, moins direct, surtout avec les femmes... Et puis, on évite de parler toujours de foot, de bagnole et de blagues de cul. »

« Dans la société actuelle, il y a des choses tu peux plus te permettre. Tu peux aller en prison pour des trucs comme ça, tu peux avoir une amende ! Je crois c'est 170 000 euros l'amende ! C'est cher ! Juste pour des regards insistants des trucs comme ça ! »

« C'est une discrimination pour les hommes ! Le problème, c'est qu'ils disent pas clairement qu'ils veulent faire des quotas. ils ne veulent pas le dire, mais c'est comme ça que ça se passe ! si on faisait ça pour les arabes ça choquerait tout le monde. Tout le monde dirait que c'est pas normal ».

« C'est difficile aussi, par exemple, on a eu à faire des déplacements pour des formations, avec nuit à l'hôtel. Et bah, on fait comment ? (...) Non, franchement, c'est galère. Moi, c'est juste impossible que les femmes elles viennent. Je ne vais pas expliquer à ma femme que je dors avec une collègue ! Impossible. »

« A un moment les hommes vont être désavantagés. A compétences égales entre un homme et une femme : ils prendront une femme c'est sûr. Il y a 5% des postulants et 20 % au taf c'est illogique ».

LA PRÉSENCE DE FEMMES NE TEND PAS VERS UNE MIXITÉ VECTRICE D'ÉGALITÉ

- + Celles « qui tiennent » sont associées aux normes de la virilité.
- + Les compétences et qualités sont essentialisées (et hiérarchisées) dans la perception que se font les agents

>>> la virilité est le cadre dominant, normatif, vis-à-vis duquel doivent se positionner les agents, qu'ils soient hommes ou femmes

Quel seuil de féminisation est de nature à modifier la norme virile?

02.

CULTURE DE LA VIRILITÉ VS CULTURE DE LA SÉCURITÉ

LA VIRILITÉ PRODUIT DES RISQUES ET LES RISQUES PRODUISENT DES RÉPONSES VIRILES

1

LA VIRILITÉ PRODUCTRICE DE RISQUES

Pour prouver leur force, pour s'imposer, ou se comparer aux autres, les agents vont s'engager dans des pratiques à risque.

« Les disjoncteurs, c'est 200 kg et nous, on mettait ça à la main. A la main de la charrette à la rame! 200kg ! Et une fois, je suis resté bloqué. Je vais voir mon chef en rigolant et je lui dis « Je me suis bloqué ». Il me dit « Avec quoi ? » « J'ai soulevé le dj » « Tout seul ? » « Bah ouais. » Il était étonné. Il me dit « Un dj ça fait deux fois ton poids » ».

2

LA VIRILITÉ, MODE DE RÉPONSE FACE AUX RISQUES

Les agents répondent aux risques en empruntant des leviers virils comme la démonstration de force, l'opposition frontale ou le conflit.

« Des fois, ça partait en live. Les gars, ils rentraient dans un cercle vicieux de violence. Les collègues en venaient même aux mains avec certains usagers. A un moment, il y avait même des défis avec les jeunes de (nom de la ville). Ils se retrouvaient pour se taper dessus ».

LA SÛRETÉ, LES RISQUES DU COURAGE

+ A la SUGE, la gestion de soi renvoie au contrôle de la peur:

- ✓ Compétence associée au masculin
- ✓ Mais aussi à l'expérience

+ Héroïsation des récits et euphémisation des risques

+ Un silence marqué sur le ressenti émotionnel

+ Deux risques de cette posture:

- ✓ Incitation à prendre des risques dans les situations de conflits
- ✓ Refoulement des émotions rencontrées à la suite d'événement marquants (insultes, menaces, affrontement physique, suicide d'un usager etc...)

« Il y a un collègue qui dit à un jeune d'enlever sa jambe, qui était un peu sur les marches, mais il (le collègue) pouvait passer ! Il (le jeune) a enlevé sa jambe... Mais il l'a remise ensuite. Donc quand on est repassé, le collègue s'est énervé tout de suite, c'est monté (...). C'est allé au contact, mais le jeune ne s'est pas laissé faire. On a appris ensuite qu'il était champion de boxe.... Il lui mis (...) direct KO... Les collègues sont aussi allés au contact.... Ils sont tous ressortis de cette histoire avec des ITT ! ».

« Pour moi, les qualités nécessaires, c'est le calme, la rigueur, la réflexion, savoir lâcher prise, gérer sa frustration et sa fierté, le courage et aller au mastic ».

« L'expérience, ça permet de prendre sur soi, d'être plus calme. Au début, on est un peu fofou. Mais au bout d'un moment, on se calme. »

« J'ai vu des choses difficiles. La violence quotidienne, on se battait, les menaces... Vous voyez des choses terribles et vous trouverez jamais quelqu'un qui en parlera. Si quelqu'un se confie, ou ne va pas bien, il peut perdre son port d'arme. On communique pas trop. On fait attention à ça. C'est arrivé que des collègues se confient. Ils sont en mesure conservatoire. »

« Ce n'est pas forcément de la peur, ça peut être de l'adrénaline. »

LA CIRCULATION: DES SAVOIR-ÊTRE AU CŒUR DE L'ÉTHOS PROFESSIONNEL

- + La gestion du risque omniprésente dans le discours et la perception qu'ont les agents de leur métier (savoir faire + savoir être)
- + La gestion du doute valorisée dans le discours
- + En situation de « rush », curseur parfois difficile à positionner entre la gestion du doute, la communication, la maîtrise de soi et l'affirmation vis-à-vis des tiers (régulateur, conducteur, mainteneur)

« La tension et la pression, ça vient des régulateurs. Eux, ils peuvent te dire de faire des choses que tu ne peux pas faire. Du coup, le régulateur, il peut t'envoyer au casse-pipe »

« Il peut y avoir 15 000 personnes qui attendent que je fasse ma procédure. Et pendant ce temps-là, on sait que l'on se fait insulter, cracher dessus et on doit garder son calme et son sang-froid. C'est pas facile »

« Tu dois tout le temps douter, même de toi-même. Même ta procédure tu dois en douter. C'est ta responsabilité. Si t'appliques ta procédure, tu dois quand même réfléchir parce s'il y a une coquille sur ta procédure, c'est toi qui es responsable. Donc dès que tu fais un truc, tu fais de l'autocontrôle. Le doute, tu le gères en permanence. Tu peux pas dire « ce qu'il m'a dit c'est bon ». Il faut tout vérifier. Tu dois tout remettre en cause ».

« Un jour, j'avais un levier bloqué. J'ai prévenu le conducteur. Mais les conducteurs... Des fois, il y a des gens pas patients. Lui, il était carrément énervé. Mais c'est pas de ma faute moi. Lui, il ne connaît pas comment ça se passe ici. Et il t'appelle, mais il ne t'appelle pas une fois. Il m'appelle plein de fois ! Et après, il laisse son train »

LA MAINTENANCE: DÉFIANCE ET DÉMONSTRATION

- + Dans les technicentres, des écarts observés entre les règles de sécurité prescrites et les pratiques des agents.
- + Les « arrangements » à l'égard de certaines règles traduisent la remise en cause d'une autorité non acceptée et l'acquisition d'un savoir expérientiel qui s'oppose aux savoirs théoriques.
- + Les comportements à risques émanent également d'une culture virile encore structurante au sein des ateliers (valorisation du dépassement de soi, de la démonstration de force physique, de l'autonomie vis-à-vis du travail prescrit).
- + Une vision de la solidarité qui interdit la remontée d'erreurs ou le contrôle croisé

« Pour les erreurs... Un moment, ils ont carrément voulu, ils l'ont pas dit ouvertement, mais de balancer les gens. Tu vois un truc, tu le dis. Il y en a qui le font. Pas dans notre équipe, mais dans d'autres équipes, ils hésitent pas à balancer. »

« On a un agent qui manipule des pièces lourdes pour lesquelles il y a un palan à disposition, mais cet agent voulait le faire à la main. Et quand on vient le voir, on comprend que c'est parce qu'on lui a montré comme ça, parce qu'il est là pour taper dedans et que réussir à faire ça à la main, c'est aussi le témoignage d'une certaine compétence, d'une certaine force physique. Et puis, il y a aussi une banalisation de la tâche parce qu'elle avait toujours été faite comme ça. »

« Vous avez vu il y a des affichages partout, la sécu ici, ça rigole pas ! Et, en même temps, je peux être seul le soir à intervenir sur les toits. Si y'a un problème, y'a personne pour nous aider... ça c'est vraiment dangereux ! ».

L'IMPACT DE LA FÉMINISATION SUR L'ANCRAGE DE 2 CNT

1

LA COMMUNICATION/COOPÉRATION

- × Les femmes sont investies par leurs collègues d'une plus grande sensibilité au conflit et d'une plus grande capacité de communication
- × La féminisation conduit à un apaisement réel des communications (à l'opposé des communications frontales valorisés par la norme virile)
- × Elle contribue donc à ancrer cette CNT
- × A noter néanmoins que cette modification des pratiques relève de stéréotypes sexués/d'une naturalisation des qualités dites féminines et participe donc à la reproduction du cadre viril présent dans ces métiers.

2

LA GESTION DU DOUTE

- × Doute plus légitimé quand on est une femme ou en présence de femmes
- × La présence de femme semble favoriser l'ancrage de la CNT « gestion du doute » qui s'oppose aux normes viriles qui imposent d'être « maître de soi », « autonome » et « assuré »
- × Tendance moins relevée que pour la communication/coopération

« Je trouve qu'avoir du personnel féminin ça apaise. Ça nous oblige à être plus respectueux. Si on est en conflit avec un personnel féminin on aura une attitude plus mesurée qu'avec du personnel masculin. »

« Quand y'a des femmes, il y a moins de mots vulgaires qui vont sortir. Y'a un peu plus de tenue, ça amène un peu de sérénité. Dans les réunions, souvent on n'est pas d'accord et quand il y a que des hommes ça peut vite monter dans la vulgarité. Le fait d'avoir des femmes ça apaise. »

« Une femme va peut-être avoir plus tendance à admettre qu'elle ne sait pas, qu'un homme qui va dire : « Je ne vais pas dire que je sais pas ». Ce qu'on retrouve souvent dans les accidents c'est "Je n'ai pas voulu dire que je ne savais pas. Donc j'ai fait quand même". Donc il y a moins cette peur d'avouer que l'on sait pas. »

CONCLUSIONS À DATE

- + Une culture de la virilité persiste au sein des trois métiers observés. Celle-ci a un impact négatif sur l'ancrage des CNT
- + La culture de la virilité participe :
 - ✓ à favoriser certaines prises de risques
 - ✓ À empêcher une appropriation individuelle et collective d'une culture de la sécurité.
 - ✓ À taire certaines souffrances ou difficultés d'ordre psycho-social.
- + La féminisation a des conséquences sur l'appropriation de la culture de la sécurité. La présence de femmes au sein des équipes produit des effets favorisant l'ancrage de certaines CNT. La CNT la plus impactée par la mixité est la communication. Ce résultat doit néanmoins interroger, car il s'appuie sur une essentialisation des « qualités féminines ».
- + La mixité, qui reste récente mais surtout très discrète, ne semble pas contrecarrer les effets de cette culture de la virilité. Néanmoins, les métiers étudiés ont des seuils de féminisation extrêmement bas.

DISCUSSION

- + Est-ce que cela correspond à ce que vous voyez sur le terrain ?
- + Est-ce que c'est selon vous différents dans d'autres métiers ?
- + Quel enseignement en tirez-vous, par ex dans les prescriptions, dans l'analyse des évènements, dans la gestion de l'écart entre prescrit et réel ?
- + Comment parler de ce sujet aux agents et agentes ? Comment remettre en cause les stéréotypes ?