

L'EVALUATION DU TRAVAIL DES FEMMES !



Le blog Fo santé a déjà traité le sujet de l'évaluation :

"« La folie évaluation » fabrique de servitude !"

"L'évaluation professionnelle : une luxueuse inutilité !"

L'hôpital c'est plus de 75% de femmes salariées.

Des infirmières bien sûr mais aussi des aides-

soignantes, des agents des services hospitaliers, des techniciennes, laborantines, kiné, secrétaires, des cadres et des moins cadres. Tous ces agents sont évalués et, les nouvelles écoles de cadres, de management, objectivent davantage l'évaluation de l'aptitude des travailleurs à se conformer aux protocoles établis que d'apprécier le résultat de la qualité du travail qu'ils produisent.

L'évaluation n'est donc pas neutre. Elle vise surtout à apprécier l'aptitude du salarié à se fondre dans le moule des organisations du travail. Une syndicaliste par exemple sera moins appréciée qu'une gentille infirmière qui répond favorablement à toutes les demandes. Une "râleuse" exigeante pour son travail sera moins appréciée qu'une rampante pour qui tout va bien.

Evaluer le travail des femmes :

Un autre aspect de l'évaluation doit être bien compris de ceux qui notent. Ils doivent absolument lire le petit ouvrage de Christophe Dejours : "L'évaluation du travail à l'épreuve du réel"^[1]

Il consacre tout un chapitre à « l'invisibilité du travail des femmes ». Le savoir-faire féminin, les habilités féminines qui font l'objet d'une disqualification par les hommes.

Il parle de « naturalisation des compétences féminines ». Cette dévalorisation est aggravée « lorsqu'une femme ne possède pas parfaitement ces qualités supposées naturelles, comme le tact, la disponibilité, la serviabilité, la capacité de s'effacer ou de renoncer, l'humilité, etc., alors cette femme est

considérée comme incomplète ». Quelle peut-être l'évaluation objective de son travail ? « Ainsi, en va-t-il du ménage qui ne se voit que lorsqu'il n'est pas fait." Il prend l'exemple des secrétaires qui doivent être tout sourire. Il faut être discret. Il faut savoir se taire. Donc une bonne secrétaire c'est celle qui tient le *secret* et qui sait se *taire*!

L'évaluation du travail des femmes est donc beaucoup plus partielle.

L'évaluation : souvent un travail d'ignorant !

L'évaluation des compétences « dérive inévitablement vers l'évaluation de la personne et s'éloigne d'autant de l'évaluation du travail proprement dit. [...] On ne peut pas évaluer une compétence sans passer par la connaissance fine du travail dans lequel elle s'actualise » Or, ceux qui ont en charge l'évaluation ne connaissent que peu le travail. Pour le Professeur Dejours, l'évaluation individualisée des performances est la plus délétère de toutes car elle contient une part d'arbitraire. « L'évaluation du travail par des méthodes objectives et quantitatives de mesurage repose sur des bases scientifiques erronées. Il est impossible de mesurer le travail proprement dit »^[2].

Ceux qui soutiennent le contraire le font souvent par conformisme au système qu'ils ont scolairement appris dans les bonnes écoles de cadres ou de management ! Or, si l'on prend l'exemple de l'hôpital, on peut noter que plus les professionnels sont évalués, plus le travail est dégradé.

Il serait plus efficace d'évaluer le travail plutôt que les travailleurs et surtout si ce sont des femmes !

^[1] Christophe Dejours - "L'évaluation du travail à l'épreuve du réel" éditions INRA - Paris 2003

^[2] Christophe Dejours- Florence Bègue – « Suicide et travail que faire ? Éditions puf 2009 - p 42