

LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL COMME SOURCE DE VIOLENCE ACCRUE DANS LES RAPPORTS DE TRAVAIL

Synthèse partielle de trois réunions de juin, septembre et octobre 1995, du groupe de réflexion "Précarité du travail et santé des femmes".

VIOLENCES SILENCIEUSES ET RÈGLES DE MÉTIER

Les situations de travail contiennent de plus en plus de violences insidieuses, feutrées, qui se font si peu remarquer qu'elles sont parfois difficiles à reconnaître et s'installent en toute légitimité : elles font partie de l'air ambiant.

Tantôt, aussi discrètes que les corps qui les dénoncent, de ceux qui s'effacent tant et si bien que cela devient suspect (corps arrondis autour de la tâche, ainsi soustraite au regard du visiteur) de ceux qui sont "effacés" par décision venue des bureaux : ouvriers, ouvrières, promus puis dépromus, avec retour à la case départ qu'ils n'auraient du quitter et qualifiés dans l'après coup "d'erreurs" mais aussi secrétaire éloignée de la vitrine de l'entreprise vers les zones plus grises des ateliers.

Tantôt plus théâtrales mais toujours silencieuses lorsqu'elles empruntent les déplacements devenus significatifs du chef d'atelier auprès de tel ou tel pour créer de l'inquiétude "parade calculée" expliquent les salariés et qui sera source d'interrogations et d'hypothèses pour le reste de l'atelier.

Violence du poste le plus déqualifié attribué à cet ouvrier en chaussures qui vient de suivre une formation (cotisations obligent) parce qu'il doit bien comprendre que ce n'est pas à prendre comme argent comptant (il n'empêche qu'il a peur "à force", de "s'abêtir").

Violence des signaux de reconnaissance savamment distribués pour mieux gommer ceux qui n'en sont pas destinataires.

Violence de l'indifférence, celle qui vous rend "transparent" au regard du chef qui passe... et fait dire à l'un d'eux après une altercation avec son chef d'équipe : « *Je suis heureux que tu "m'engueules" parce qu'au moins ça veut dire que j'existe* ».

VIOLENCES

Violence de la loterie qui sélectionne les intérimaires, ceux qui s'étaient tenus prêts (comme les scouts) depuis des années, même s'ils faisaient mine de ne pas croire à l'embauche « *tous les sales boulots, c'était pour nous, et le samedi et la nuit...* », alors même si ce jour là, quelques uns d'entre eux sont venus chercher une heure de repos et un cachet (« *ça tournait un peu* »), la violence n'a pas fait grand bruit.

Violence des courriers de licenciements chargés de félicitations pour ceux et celles qui en "acceptant" cette re-

grettable mesure ont contribué au redressement de l'entreprise

Violence aussi, qui "fait mouche", dans cette culture de l'excellence, chez le cadre moyen de plus de cinquante ans lorsqu'il découvre qu'il ne bénéficie plus des mêmes gratifications que ses collègues plus jeunes, après un entretien où il a été question de baisse de performance liée au vieillissement : « *dans un premier temps on refuse cette idée comme on résiste contre la fatalité de l'âge, et puis elle s'insinue et on la reprend à son compte.* »

Toutes ces violences là font long feu et il est des lieux devenus interdits pour cause de mauvaise cicatrisation « *je ne peux plus passer dans la localité de l'entreprise où j'ai tenu deux ans avant d'être démissionnée* » disait une secrétaire cinq ans plus tard.

Face à ces violences, quelle que soit leur force d'impact, et elle est très souvent, trop souvent, explosive, les médecins du travail ont dû apprendre à maîtriser leurs élans "d'artagnanesques" d'en découdre avec le premier responsable venu et s'accrochent (violemment) à cette consigne du parfait sauveteur-secouriste du travail "d'abord ne pas nuire".

Comment faire ? Quelles règles utiliser pour "alerter" sans compromettre ?

- Savoir renoncer à l'observation du poste de ce monteur en chaussure qui préfère décompter le nombre de ses coups de marteaux dans le secret de la consultation plutôt que de se laisser ainsi désigner...
- Au contraire, pouvoir s'attarder auprès de cette encolleuse qui n'en peut plus de réguler l'approvisionnement de son poste, en dents de scie, mais sans parvenir à se justifier parce que trop émotive (« *c'est bête mais j'ai tout de suite les larmes au yeux* », s'excuse-t-elle)

Une traversée d'atelier ne s'improvise pas... Mais partager toute cette violence "tue", c'est prendre le risque de se laisser piéger par la complicité d'un silence à double emploi ou silence-boomerang qui se voulait stratégique mais enferme le médecin du travail : sauf à lui aménager des issues en portant ces constats hors d'atteintes individuelles...

Que ce soit avec les partenaires médicaux, bien plus demandeurs de ces éclairages là « *que d'informations sur les hypertensions qu'ils connaissent déjà* » disent-ils parfois. Ou encore, dans des lieux de parole, d'action et de recherche, sans oublier l'outil du témoignage écrit : il faut d'abord créer ces espaces de reconnaissance "de la violence établie" avant de pouvoir s'en saisir collectivement.

VIOLENCES DANS LE TRAVAIL ET RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

LES MÉDECINS DU TRAVAIL FACE À LA VIOLENCE VÉCUE PAR LES FEMMES DANS LES SITUATIONS DE TRAVAIL

Les médecins du travail constatent :

- une violence intériorisée par les femmes, violence souvent liée à l'humiliation
- une peur de faire émerger la violence dans l'espace public expliquant peut-être ainsi le caractère rentré et insidieux des choses qui se disent dans le secret : « *Surtout, Docteur, ne dites rien !* »
- ces problématiques ne s'expriment pas ou peu dans l'entreprise ; cela n'entre pas dans le champ social interne

LA VIOLENCE REÇUE PAR LES FEMMES DANS LE TRAVAIL EST FRAPPÉE D'INVISIBILITE.

1. Y a-t-il une différence dans le processus de précarisation Homme/Femme ?

2. La souffrance est-elle et comment : REPEREE, ECHANGE, SOCIALISEE chez les femmes. Pour cela, il faut rentrer du côté du REEL du TRAVAIL (différence avec le travail réel), essayer de repérer comment se posent les questions dans le discours habituel. Comment aussi, les médecins du travail, comme professionnels, posent-ils les questions ?

L'éthique de compassion devrait permettre de socialiser la souffrance dans l'entreprise. Mais ceci n'a pas entraîné jusqu'à présent de mise à plat d'une problématique de l'organisation et de transformation du travail.

- SOIT on laisse la souffrance dans le privé
- SOIT la souffrance est nécessaire mais non suffisante pour expliquer les phénomènes de précarisation (il y a alors d'autres facteurs)

La socialisation de la souffrance entraîne un effondrement des modes traditionnels de rapport de force. Il n'y a pas de politique qui intègre cette question. Rien n'est construit. La compréhension de la souffrance peut aider à déculpabiliser les gens, ce qui leur arrive, mais cela n'empêche pas la décompensation parfois et, pour les médecins du travail, c'est très difficile à gérer. Quel collectif les médecins du travail peuvent-ils construire à partir de cela ?

LES TÉMOIGNAGES APPORTÉS PAR LES MÉDECINS DU TRAVAIL

Au-delà des "contrats précaires" (CDD, stagiaire, intérimaires, contrats de qualification), il y a de plus en plus des "états précaires" : jeunes (les femmes surtout), sujets âgés (les femmes encore), immigrés (toujours des femmes en priorité), handicapés... Les CDI eux-mêmes sont de moins en moins protégés, doucement poussés vers la sortie... précarisés. La précarisation n'épargne pas le "noyau stable".

Les données générales sur le chômage et la précarité de l'emploi en France, montrent par ailleurs que les femmes sont concernées dans des proportions bien supérieures à celles de hommes. En 1995, 14 % des femmes sont au chô-

mage contre 10 % des hommes et elles sont plus touchées par le chômage de longue durée. Par ailleurs, 10 % des femmes sont sur des emplois précaires (CDD, intérim, stages,...) contre 7 % des hommes. Ces pourcentages n'intègrent pas les emplois à temps partiel à durée indéterminée, qui concernent les femmes à plus de 85 % et dont une part de plus en plus grande correspond à du temps partiel "imposé" et non "choisi", avec le plus souvent des horaires variables selon les jours de la semaine, comme c'est le cas dans la plupart des emplois de commerce.

Cette dégradation de leurs conditions d'emploi, s'accompagne d'une dégradation massive des conditions de travail. Les conséquences de cette double dégradation sur la santé sont multiples comme le montrent les témoignages rassemblés par les médecins du travail.

C'est d'abord la violence des rapports dans le travail auxquels les salariées précaires doivent faire face qui ressort de ces témoignages. Les femmes âgées (plus de 50 ans) et les plus jeunes (moins de 25 ans) sont les plus fragilisées, de même que les femmes dans des situations conjugales et/ou familiales difficiles. Les emplois concernés sont le plus souvent dans le commerce, la restauration et le "ménage-nettoyage" ou encore à l'usine, pour les plus âgées. La "violence" qui s'exerce, c'est pour toutes la dévalorisation de leurs compétences : « *Vu mon ancienneté, je coûte cher. Je gêne, on me pousse dehors...* ». Pour les plus jeunes, c'est aussi très souvent le chantage sexuel. Et, pour toutes encore, c'est le silence imposé car « *Il faut que je tienne le coup* » et « *s'il vous plaît docteur, n'en parlez pas, je viendrai vous voir si cela s'aggrave* ».

La précarité du travail augmente les risques qui pèsent sur la santé physique et surtout mentale des femmes. Rendre visibles la souffrance et l'humiliation des femmes dans le travail et leurs conséquences sur la santé est bien un impératif pour agir et transformer le futur.

DE L'EMPLOI DE ... SERVICE À L'EMPLOI SERVILE...

La division sexuelle du travail, dans le contexte actuel de précarisation du travail conduit les femmes de l'emploi de service à l'emploi servile.

Le métier de vendeuse devient travail à la chaîne. Le ménage en Entreprise de Nettoyage est devenu corvéabilité. Pour les femmes, même si les hommes occupent de plus en plus des fonctions dans le nettoyage, on s'aperçoit que c'est le plus souvent à temps complet, en contrat à durée indéterminée, et qu'ils ont un "métier" : "carreaux" pour le nettoyage de carreaux, décontamination des surfaces dans le nucléaire... Les femmes quant à elles travaillent le plus souvent tard le soir, tôt le matin, à temps partiel et leurs heures de travail diminuent... si nécessaire pour l'employeur. Quand les hommes prennent les emplois des femmes, celles-ci sont renvoyées dans leurs foyers. Par exemple, à EDF - GDF, à l'interface téléphonique, (plateau clientèle), le travail relationnel, c'est-à-dire en contact avec la clientèle, était

traditionnellement confié aux femmes. Depuis quelques années, les travaux techniques sont de plus en plus sous-traités et la plupart des hommes vont massivement vers le plateau clientèle, bien que la rémunération soit inférieure à celle des emplois techniques, où ils remplacent les femmes qui partent à la retraite.

• L'exemple de la situation d'un "homme sage-femme" en obstétrique éclaire ce rapport de domination qui pèse sur un nombre grandissant de femmes et certains modes de résistance ou de subversion face à ce lien de subordination. Cet homme n'a pas supporté la violence exercée sur les sages-femmes par le médecin obstétricien. Il a verbalisé ce que les femmes subissaient. La violence des femmes est intériorisée, jamais dite, le conflit s'est ouvert et fixé sur lui. Les femmes disaient simplement: « *Je ne veux pas créer de conflits au travail. Il faut que je tiens aussi à la maison, sinon ce n'est pas tenable* » ou encore, « *Monter au créneau, ça va me manger la tête* »

En fait, par rapport aux consignes contradictoires, les femmes choisissent plus souvent de tricher. Les hommes, quant à eux, choisissent plus facilement le rapport de force. Les femmes sont plus dans la dialectique prudente et, ainsi qu'elles l'expriment, protègent indirectement leur vie personnelle, qu'elles savent pouvoir être facilement influencées par la façon dont elles vont vivre leurs rapports de travail.

Un jour, ce même **médecin obstétricien**, de garde, payé pour ça, est appelé pour une césarienne en urgence. Il arrive, il hurle et balance les instruments. « *Il lui faut ça pour qu'il se sente un homme parmi nous* » disaient les sages-femmes. Elles en riaient, tournaient sa colère en dérision... étaient dans la connivence et n'avaient aucune estime pour lui. Parfois la sage-femme chef lui disait carrément : « *Vous allez arrêter de faire le coq !* ». L'homme sage-femme n'a pas supporté ce rapport de domination et ne pouvait user des moyens mis en œuvre, largement collectivement, par les femmes, pour "se rire" du comportement violent et sexiste du médecin.

• Mais, le plus souvent cependant, les femmes ne parviennent pas à subvertir les rapports de subordination. Ainsi, dans un cabinet d'**avocats** (hommes et femmes), les secrétaires disent des avocats : « *Ils sont immatures. Ils nous traitent comme des chiennes. On s'occupe de tout, y compris de prendre les rendez-vous de leurs enfants chez le dentiste.* »

Nous ne sommes plus dans la compétence, la capacité, mais dans un rapport d'**autorité** avec **collaboration** **perverse**.

DE LA SOUFFRANCE ENTENDUE AU DÉBAT DANS L'ESPACE PUBLIC

« *Si l'on ne veut pas crever d'écouter, il faut mettre ce que nous entendons en débat dans l'espace public* ». La précarisation engendre l'émergence de la souffrance. Faut-il en faire une question essentielle, pour espérer l'ébauche d'une problématique de transformation des conditions de travail ? Il importe d'avoir une attitude de prudence car, quand on socialise la souffrance, on fait s'effondrer des modes traditionnels de construction des rapports de force sur lesquels on s'appuie souvent. Les acteurs, dans leurs certitudes habituelles, sont fragilisés. Chez les femmes, la violence est censurée, non valorisée. Elle est contenue, retenue, intériorisée. Il n'est pas évident qu'il faille socialiser la souffrance au féminin.

« *Si l'on ne veut pas crever d'écouter, il faut mettre ce que nous entendons en débat dans l'espace public* »

LA STRATÉGIE DU SILENCE

• « *Il fallait tenir, résister à la tentation de lui dire* » que nous les femmes, sur les machines, on n'y arrivait pas, qu'on en avait marre, que c'était trop dur ! On allait le payer cher en insomnies, anxiolytiques. L'ingénieur responsable d'atelier lui-même était insensible à leurs larmes : « *les femmes ? elles se croient toujours persécutées* »

Dans cet atelier, « *le silence est dors* », mais il faut travailler. Paradoxe ?

Toujours cette inquiétude de faire prendre des risques aux salariés même si on reste neutre, "sur la pointe des pieds".

LE SILENCE ET LA PEUR FACE À LA VIOLENCE

Pour les femmes, la violence doit être évitée. Elles semblent avoir peur d'avoir peur et anticiper.

* Les médecins du travail perçoivent un terrible isolement des femmes, par la honte également.

* Ils perçoivent aussi l'humiliation liée à la violence, au sein du couple également, et sa non représentation possible. La violence est censurée chez les femmes.

* Le social est surdéterminant dans les comportements. Travailler, pour une femme, c'est encore très souvent aujourd'hui transgresser par rapport aux normes culturelles.

• « *Mme X m'avait tout raconté et demandé de ne rien répéter ; quand je suis allée prendre un café, j'ai rencontré Mme X ; son chef est passé par là ; Mme X me regardait avec un regard de noyée, "n'en parlez pas au chef" semblait-elle demander. J'ai expliqué : je cherchais le distributeur, et le regard de Mme X devint reconnaissant d'avoir gardé le silence. Après les consultations, j'avais visité l'atelier. Une visite globale, longue, "pour donner le change". J'avais fini par le poste le plus inquiétant, comme pour banaliser, et fini par proposer de façon insidieuse aussi, de mettre en place la hotte. Ce minimum d'offensive avait déclenché la mutation de l'opératrice* ».

* Dans le monde du travail, le vocabulaire change. La violence devient agressivité mais il y a encore déni de la violence. La violence reçue par les femmes est frappée d'invisibilité.

La peur, un sentiment très... masculin

Les conduites de violence verbale ou physique sont sous-tendues par la peur :

- chez l'homme, c'est la violence,
- chez la femme, c'est le silence violent.

Est-ce la société qui met "les choses en place" ?

Le petit garçon a un rapport de puissance, démarche active de possession phallique, mais aussi confortée par le social :

- c'est un rapport de violence
- ce n'est donc pas passif
- c'est difficile à tenir

Deux niveaux de peur sont à considérer :

- de castration
- de confrontation au réel.

La peur est **humaine**, elle aboutit à sa **maîtrise** chez la femme et au **déni** chez l'homme.

De la peur au silence... Est-ce aliénation ?

Si, face à la peur, les hommes combattent, par contre les femmes préfèrent souvent la fuite, le contournement. Entre ces extrêmes, on encaisse silencieusement. Mais, face à la peur, « si tu ne combats pas en tant qu'homme, tu es une femme »

Au-delà de la dignité dans le silence, de la stratégie d'évitement de la confrontation (par peur... d'avoir peur de l'affrontement !), les femmes cherchent **l'utilité, l'efficacité**. Tout cela a un coût : anxiolytiques, somnifères, insomnies... mais elles tiennent : « Si vous saviez ce que l'on est obligé d'endurer, pour tenir à l'atelier ce qu'on est obligé de faire... Je ne peux vous dire... » ; « Surtout **NE RIEN DIRE**, ça nous retomberait dessus »

HUMILIATION, HONTE

La honte vient d'une absence de protection de l'intimité, déchirée par l'autre. Que met-on sous le mot **intimité** qui n'appartient qu'à soi seul : intrusion, empiètement, non respect de l'existence, du désir de l'autre ?

SOCIALISER POUR TRANSFORMER

La violence n'est pas réservée aux femmes mais n'est-ce pas parce qu'elle atteint désormais les hommes que l'on parle aussi des femmes ? De même la corvéabilité, la non reconnaissance, l'humiliation. Mais la petite humiliation au quotidien est plus décrite du côté des femmes. Humiliation, mépris insidieux, insulte et violence sont autant de facteurs de souffrance (intériorisée chez la femme), individuelle. Elle est rarement mise en mots. Ce silence fait que le rapport à la citoyenneté ordinaire en entreprise se délite. Si l'oppression

« j'écoute de la musique pour faire sortir le bruit du travail », « j'ai tellement la haine que je voudrais être un homme pour lui casser la gueule ». L'intensification du travail, la corvéabilité, la dénégation sur le travail (on ne croit pas aux connaissances techniques des femmes « on peut leur faire avaler n'importe quoi ») la non reconnaissance sont HUMILIATION, violence perçue, venant d'en face, et subie. Chez la femme, la violence comme l'alcoolisme sont considérés comme des comportements "contre nature" (c'est "passer de l'autre côté"). On boit en cachette... La violence, répétons-le, est elle-même contenue, retenue, intériorisée.

La violence refoulée est due à la violence externe. Les femmes intériorisent la violence NON

SOCIALISEE sur le MODE DÉFENSIF INDIVIDUEL ce qui se retourne contre elle, au risque d'autodestruction.

L'humiliation, c'est la fierté de la responsable de travaux d'avoir formé si bien les opératrices pour oser se permettre de les appeler avec tendresse « mes bébés » dans un lien affectif imposé qu'elle n'imaginerait pas de subordination.

L'humiliation, c'est aussi écouter le chef de service qui fait son scénario pour expliquer ce que tout le monde sait déjà ; on est dans l'insidieux, on subit "le coq dans le poulailler".

HUMILIATION

L'humiliation, c'est encore cette responsable des ressources humaines, appelant son personnel féminin sur chaîne « mes filles ». Mais il y avait les rebelles, qui ne faisaient jamais de confidences sur elles-mêmes, leurs souffrances, leurs fragilités... Ces ingrates étaient D.P., déléguées syndicales. « Je ne supporte pas qu'on ne m'aime pas » Elle savait devenir méchante à l'occasion : relation de chantage affectif imposé.

L'humiliation, c'est aussi la souffrance de voir l'autre humiliée, d'en être témoin, tout en restant silencieuse, à distance, pour se protéger ; c'est l'humiliation liée au renoncement à agir en conformité avec soi.

Pourtant, face à l'humiliation, certaines femmes vivent la honte et d'autres pas. Cela est-il en relation avec l'estime de soi préservée ou reconstruite ?

sion laisse des marges de manoeuvre, on en est bien souvent aujourd'hui à l'implosion. Les individus comme atomisés ne communiquent plus. Le terme de totalitarisme émerge(1). Vu de la société civile externe, on rend les gens responsables. Ils ne peuvent en réalité réagir, mais sont rendus coupables.

●●●●●●●●●●

1- Hanna ARENDT, Le système totalitaire, les origines du totalitarisme, Ed. Le Seuil, Paris, 1972.

Socialiser (faire connaître dans le champ social) peut-il aider à la transformation des conditions de travail ?

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

La souffrance, née des problèmes d'organisation du travail est singulière, car liée à l'histoire individuelle. Donner du sens à la souffrance au travail, c'est faire émerger les problèmes collectifs liés à l'organisation du travail, responsables de cette souffrance. L'approche psychodynamique a permis aux gens de comprendre le travail qui perd du sens et ses conséquences. Mais cette compréhension partagée NE MOBILISE PAS. Si tout le monde comprend, néanmoins, les procédures défensives sont là. Car on est dans l'urgence productive, et la contrainte de travail s'impose, conduisant à l'impasse en raison des défenses.

PSYCHODYNAMIQUE L'HEURE EST À LA PRUDENCE

Ne refusons pas la compassion. Écoutons la souffrance. Mais le sens de cette souffrance, ce sens collectif, doit il être partagé par les individus de l'entreprise ? Faut-il basculer du côté de la psychodynamique du travail et faire émerger en entreprise l'aspect psychopatho en lien avec les contraintes d'organisations ? Actuellement, la conséquence peut en être perverse. Elles risquent de fragiliser médecins et salariés (collectifs ou non). La prudence conseillerait donc, en entreprise, de rester du côté du travail. Au delà, au dehors, il nous reste la capacité à dire ce qui se passe dedans, c'est-à-dire la souffrance que nous dévoilons.

PRUDENCE dedans.

DEHORS, socialisation du sens de la souffrance (pour

aider à la transformation de l'organisation dedans).

Les femmes vont vers les procédures défensives individuelles. Leur difficulté à créer des collectifs y est-elle pour quelque-chose ?

. Le collectif est-il positif ?

. Il est contraignant par ses règles communes

. Il gomme les différenciations individuelles

. Il semble être valeur masculine

. La solidarité est valeur féminine, de même que la connivence ou la complicité (dont seraient exclues souvent les célibataires...)

Y a t-il une différence liée au sexe face à la précarité ?
Face à la souffrance au travail ?

Y a t-il une spécificité de la précarisation par rapport à l'interférence : vie au travail, vie de famille, maternité et déni de cette dernière au profit du travail ? Les femmes émargent aux règles du métier, mais aussi aux autres valeurs, et il existe souvent, une connivence entre femmes autour du thème "Famille".

Y a t-il un regard particulier des femmes sur leur métier ?
Entre l'histoire individuelle et le travail, la part des choses est difficile à faire. L'augmentation des mécanismes de précarité pèse sur l'impossibilité de parler, dans l'espace public de ces deux thèmes privés et publics.

Autant de questions qu'il importe d'investiguer plus avant en continuant l'écoute et le recueil de témoignages.

Marie-Hélène Celse, Josiane Crémon, Ghislaine Doniol-Shaw, Nicole Lancien, Jocelyne Machefer, Florence Maesen, Denise Parent, Marie Pascual, Annie Robert, Odette Vivier-Tencer

Le Réseau "Paroles de médecins du travail sur la précarisation" s'est créé, suite à la publication du livre « Souffrances et précarités au travail, Paroles de médecins du travail ».

Ce réseau est ouvert à tout médecin du travail ou chercheur intéressé, le critère est de se sentir concerné professionnellement par la problématique esquissée dans *Paroles*

.....

Le réseau *Paroles* n'existe que grâce aux adhérents, nous vous invitons à renouveler votre participation ou à venir nous rejoindre, en joignant un chèque bancaire de 100,00 F à l'ordre de "Association Santé et Médecine du Travail"

Coordonnées à adresser à D. HUEZ 14 rue de la Haute Chevalerie 37170 Chambray-les-Tours

Nom : _____ **Adresse :** _____
