

# DIFFÉRENTIEL HOMMES / FEMMES FACE À LA VIOLENCE ET À LA SOUFFRANCE

Synthèse de la réunion du groupe "Précarité du travail et santé des femmes" de janvier 1996

## DU MÉTIER DE MÉDECIN DU TRAVAIL CONJUGUÉ AU MASCULIN OU AU FÉMININ

Le débat s'ouvre sur une question : écoute-t-on différemment quand on est médecin du travail homme ou femme, y a-t-il des postures de genre dans la façon dont nous travaillons ?

Quelle est notre capacité différentielle à écouter ? Est-ce un type de témoignage que les hommes entendent ? La complicité dans l'intersubjectivité entre femmes aide à l'expression de leur souffrance. Est-ce difficile à dire pour une femme quand l'interlocuteur est un homme ? Il y a aussi différence d'écoute entre femmes et entre hommes. Les médecins hommes accèdent peut-être plus difficilement à l'écoute à cause des procédures défensives médicales basées sur la "technique", la métrologie, la nécessité de DEMONSTRER.

Les groupes de psychopathologie de médecins du travail sont en majorité composés par des femmes. « Dans notre milieu, ça agresse beaucoup une majorité de médecins du travail hommes de poser la question de la souffrance ». « Il y a peut-être aussi des médecins hommes qui ont peut-être entendu et changé. Car ça pose des questions dans le travail de groupe et sort finalement l'homme de ses attitudes défensives ».

## LES RELATIONS DUALISTES : INJUSTICE ET MANQUE DE SOLIDARITÉ

On assiste parfois à des attitudes contradictoires. Telle une secrétaire de direction qui assume une grande partie de l'organisation d'une entreprise dépendant du siège social parisien. Elle gère les achats, les commandes, les stocks, l'administration. Le patron, qui dirige l'entreprise provinciale donne à son siège parisien l'image d'être indispensable à l'entreprise, touche des primes, terrorise l'atelier ; blessé par un salarié licencié trois ans auparavant, il a été absent pendant trois mois. Pendant ce temps, la secrétaire a tout assumé sans congé, sans récompense financière et ressent un sentiment d'injustice. Elle le vit douloureusement. Mais quand on interroge les salariés ils disent « méfiez-vous de la secrétaire, elle est complètement du côté du patron ». Quand on demande aux salariés comment ils ont vécu l'agression physique faite au patron, c'est l'indifférence générale. Ils n'en ont rien à faire : « ça devait lui arriver ».

Une comptable, victime elle-même de la mauvaise ambiance de travail, partageant le même sentiment d'injustice que ses collègues, n'a pas pris, devant le médecin du travail et l'inspectrice du travail, la défense d'une salariée "mise au placard" mais a donné raison à la patronne.

On rencontre aussi dans le cadre de trajectoire individuelle d'intérêt privé, des femmes souffrant d'injustice mais participant en tant que cadre au rapport de domination en manquant singulièrement de solidarité. De même, les cadres hommes vivant l'injustice maintiennent un rapport de domination (patriarcat par exemple).

## SOUFFRANCE - SOUMISSION

Sous l'emprise managériale, les gens "battent pavillon" pour avoir la paix mais dans les périodes de conflits collectifs, on s'aperçoit qu'ils n'ont jamais accepté. Que construit-on derrière la souffrance ? On essaie d'être utile et efficace et on supporte sur le plan collectif car il y a un sens, un intérêt supérieur. Ça s'effondre quand la violence rend impossible, empêche l'utilité, la reconnaissance.

Exemple : au niveau du bloc opératoire, les femmes supportent car il y a spécificité de métier, des enjeux : la vie ; il faut que l'intervention chirurgicale se passe bien, ce qui fait qu'elles acceptent et tiennent.

Exemple : des hommes s'occupant d'entretien font le "sale boulot", travaillent dans l'invisible, on les appelle les "fées du logis". Ils sont bien payés, jeunes ils ressentent l'humiliation au quotidien, la non reconnaissance mais arrivent à se défendre contre la souffrance en construisant une problématique de métier, des collectifs.

La violence faite aux hommes est plus visible que celle faite aux femmes. Il y a une position spécifique des femmes dans le travail, dans son organisation, c'est la SUBORDINATION. Chez la femme cadre, lors d'une "mise au placard", il y a absence de théorisation politique. S'intégrer, c'est adhérer à l'idéologie et en rajouter.

## POURQUOI À UN MOMENT DONNÉ LA SOUFFRANCE PRÉVAUT-ELLE ?

Qu'est-ce qui s'est passé chez les gens qui ont craqué ? le vieillissement / le rapport à la famille et l'investissement extra-professionnel / l'attente qui n'aboutit qu'à la non reconnaissance

Les femmes gardent le secret de la violence ; ce n'est plus tenable si c'est connu des autres. Quand la situation d'injustice est mise en visibilité par rapport aux autres, les femmes ne peuvent plus la supporter ; elles parlent parce qu'il y a rupture ou parce qu'elles n'ont plus rien à perdre. « *je quitte mon travail, donc je peux parler* ».

Le seul rapport à la souffrance peut-il être constitutif de collectifs ? Il est conséquence de contradiction dans l'entreprise. Le médecin s'intéresse à décompter les sujets souffrants. Mais il y a accompagnement, non changement social.

## LE SILENCE



La question du silence reste à explorer. Que construisent les femmes dans le silence ? Pourquoi, tout à coup, se mettent-elles à parler, à réagir ? Se taisent-elles par peur ? Par dignité ? Le cabinet médical sert de lieu d'expression mais ce qui s'y dit ne doit pas être répété « *s'il vous plaît, docteur, ne dites rien* ». Cet élément mesure la violence, la menace.

Parfois les femmes choisissent leurs interlocuteurs dans une intention stratégique, se confient aux secrétaires médicales, aux infirmières élues comme transfert pour que le médecin le sache. C'est un indice de notre identité que d'être touchés par des histoires affectives. Nous sommes dans le spontané, la compassion. Avons-nous la professionnalité pour faire quelque chose à un moment donné, pour nourrir une dynamique d'intervention. Il nous faut construire collectivement des règles de métier.

## L'INÉLUCTABILITÉ " C'EST COMME ÇA "



C'est une procédure défensive, une espèce de fatalisme qui permet de tenir. Attitude défensive des femmes face à leur situation, des cadres par rapport à la situation économique. Le discours est chargé de violence... et ça retombe, « *c'est comme ça* ». On a la capacité de décrire l'oppression et aussitôt de refermer, voire de refermer sur soi-même, « *c'est de ma faute* ».

Les gens sont lucides par rapport à l'inéluctable et par rapport à l'impuissance du médecin : « *de toute façon, vous ne pouvez rien faire* ». Si on soulève ce processus défensif, en laissant émerger tout cela, on peut faire naître la souffrance. Faut-il craindre la décompensation ?

Le désengagement professionnel est courant actuellement, « *on ferme l'espoir de ce côté là* ». Les gens qualifiés choisissent un emploi, et non un métier, pour la sécurité (notion de rapport à l'espoir, atteinte à l'identité). Les stages de management utilisent cette technique, « *je m'intéresse à autre chose et ça m'a remotivé pour redémarrer* », on change le rapport avec l'évolutivité des choses. Ça relativise des contraintes organisationnelles bien réelles (FOR-MATAGE).

Le « *c'est comme ça* » apparaît beaucoup plus vite chez les femmes. Mais quels sont les risques du désengagement professionnel. Ne risque-t-il pas de faire aussi blocage à l'extérieur ? Quel retentissement peut-il avoir sur l'extra-professionnel. Le désengagement est-il "vase communicant".

**Au fil des paroles on s'aperçoit que des histoires d'hommes apparaissent pour ce qui concerne la violence, la colère, l'humiliation. Il faudra ultérieurement mettre en parallèle, après Barcelone, des histoires d'hommes et de femmes pour affiner la réflexion.**

## DANS LE DIFFÉRENTIEL HOMMES-FEMMES

### QUELQUES PISTES :



• Il y a des postures de genre féminin et masculin dans le vécu de travail : même si les tâches sont partagées, les femmes ne vont pas au travail de la même façon, « *est-ce que je viens dans l'entreprise en clivant ou en "transportant" ma famille avec moi ?* ».

• Le rapport à la vie familiale : les femmes sont toujours pressées car malgré leur responsabilité dans le travail, elles doivent penser à leur famille, récupérer les enfants (cf. la course après les fins de réunions tardives).

• La culpabilité : telle une femme cadre qui a craqué : après une longue journée de travail, elle était souvent dérangée la nuit par sa fille qui la réclamait sans arrêt. Elle n'osait pas refuser de se lever car elle culpabilisait de s'en occuper si peu.

• Le rapport au conflit semble différent

• La visibilité de la violence faite aux femmes dans l'entreprise est moins visible que celle faite aux hommes.

• Le décalage poste/diplômes paraît plus grand chez la femme. Les hommes tendent aussi à être déqualifiés, mais pas autant.

• La position spécifique des femmes dans l'organisation de travail

rapport de subordination

harcèlement plus fréquent

**Nicole Lancien**