

CONSTRUCTION DE LA SANTÉ AU FÉMININ, DES QUESTIONS POUR LE MÉTIER DE MÉDECIN DU TRAVAIL

(Article paru dans l'ouvrage « Des médecins du travail prennent la parole », Ed. Syros - Paris - 1998)

Économie « oblige » ?

L'organisation actuelle du travail précarise et génère une violence accrue. Les femmes sont en première ligne, et malgré leur attitude silencieuse, résistent, comme on le découvre au cabinet médical. Au fil des confidences émergent la dignité préservée, les stratégies dans la résistance, mais aussi de possibles décompensations.

L'organisation du travail génère de plus en plus souvent des mécanismes de précarisation

Pour les médecins du travail, ces modifications structurelles ont une résonance concrète dans leur activité quotidienne. Les

« travailleurs précaires », peu ou mal intégrés dans les entreprises, sont potentiellement plus exposés que d'autres aux risques professionnels.

Les données sur le chômage et la précarité de l'emploi en

France montrent que les femmes sont concernées dans des proportions bien supérieures à celles des hommes. En 1995(1), 14 % des femmes sont au chômage contre 10 % des hommes et elles sont plus touchées par le chômage de longue durée. 9 % des femmes occupent des emplois précaires contre 7 % des hommes. Ces pourcentages n'intègrent pas les emplois à temps partiel à durée indéterminée qui touchent une femme sur quatre en 1994, et plus d'une sur deux dans les emplois les moins qualifiés, et dont une part de plus en plus grande correspond à du temps partiel « imposé » et non du temps « 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 des conditions d'emploi des femmes s'accompagne d'une dégradation massive des conditions de travail. Cette double aggravation sous-tendue par la violence des rapports sociaux a de multiples conséquences sur la santé des femmes.

Au-delà de l'accompagnement individuel permettant au sujet de comprendre le sens à donner à son travail et de rester acteur, le médecin du travail, en tant que tierce personne en statut d'indépendance, doit refuser de se taire. Il est, en effet, de sa responsabilité de rendre compte à notre société de la violence subie par les femmes au travail et de ses conséquences en terme de précarisation de leur santé.

Car, comme Patrizia Romito le souligne : « *le fait de nommer permet de rendre visible ce qui était invisible, de montrer comme inacceptable ce qui était acceptable*(2) ».

Convaincus que la confluence des observations trop souvent dispersées leur donne de la force et un supplément de sens, les médecins du travail du groupe de réflexion *Précarité du travail et santé des femmes* ont lancé un nouvel appel à écriture, mettant en œuvre des pratiques coopératives déjà expérimentées à travers l'ouvrage *Souffrances et précarité au travail, Paroles de médecin du travail*(3).

Les témoignages ainsi recueillis par les médecins du travail depuis trois ans, en consultation illustrent bien la violence des situations de travail auxquelles les femmes sont particulièrement confrontées ainsi que les conséquences en terme de précarisation mais aussi de psychopathologie du travail

La violence, fréquemment liée à l'humiliation, subie par les femmes au travail est souvent frappée d'invisibilité. Dans le contexte de précarisation de l'emploi, la peur de faire émerger cette violence dans l'espace public de l'entreprise ne serait-elle pas aussi à l'origine du caractère confidentiel des paroles entendues lors des consultations des médecins du travail : « *Surtout docteur, ne dites rien* » ?

FLORILÈGE DE VIOLENCES

Parce qu'il y en a des violences à endiguer(4), à écoper, ou contre lesquelles on ne peut plus que s'arc-bouter :

Violence corrosive, explosive, ou harcelante qui « effractionne », ou élimine jusqu'à buter les résistances.

Violence qui modèle, formate, isole, et qui rend fou .

Celle qui vous gomme jusqu'à effacer nom et prénom « *Madame Chose... qu'il les appelle* ».

Ou encore celle d'être volée peu à peu ou dévalisée d'un coup des responsabilités acquises, pied à pied.

Violence des insultes et des accusations mensongères, « marquage » qui laisse des traces .

Celle du déni d'utilité sociale, qui les mutile du sens de leur activité.

Violence du sourire obligé, des horaires qui gèlent la vie privée ou celle qui les pousse en première ligne dans des missions impossibles : « *On fait de la compassion tous les jours mais ça nous bouffe* » ou encore : « *On est démuni. J'ai honte quand je dois dire à un chômeur que je n'ai rien à lui proposer.* »

Violence de l'exploitation, parfois même mise en scène, de toute fragilité (du paraître, celui de l'âge, du handicap, de la différence culturelle) ou de la qualification inutile et bientôt hors d'usage après quelques contrats corvéables et renouvelables

Violence du devoir prescrit de faire ou de ne pas faire des enfants : « *C'est idiot à 35 ans d'avoir un enfant...* » s'entend dire une aide médicopsychologique en CDI, mais ailleurs : « *Puisque mon mari avait une bonne place, je n'avais qu'à faire des enfants* » (opératrice de saisie en CDD) . Le travail ou les enfants ?

DES LIEUX OU DIRE, DES LIEUX OU SE TAIRE(5)

C'est leur souffrance et son caractère intolérable que les femmes expriment dans le secret du cabinet médical :

« *Ca ne va pas bien, docteur, il faut que je vous le dise, je ne peux pas le garder.* » Les témoignages montrent que très peu de lieux sont ainsi ouverts à l'écoute et la compréhension de cette souffrance et que le « silence », la souffrance gardée pour soi constituent en quelque sorte une stratégie de survie. On comprend alors aussi que, dans la majorité des témoignages rassemblés, les femmes ne souhaitent pas voir le silence rompu sur les lieux du travail : « *Je vous dis ça, mais cela doit rester entre nous* » ou encore, « *Au travail, il vaut mieux ne rien dire de sa vie.* » Cependant, les significations du silence que les femmes s'imposent sur les lieux du travail et parfois aussi dans la famille sont multiples et nous avons tenté de comprendre, à travers tous les témoignages, ce que « se taire » veut dire.

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

1-Danièle GUILLEMOT, Pierre MARIONI, La population active : facteurs et perspectives, données sociales, INSEE, 1995

2-Patrizia ROMITO, Etude de la santé des femmes, épistémologie, méthodologie et transformation sociale, Colloque International de Barcelone : Women, work, health, Barcelone, 18-20 avril 1996

3-Souffrances et précarités au travail, Paroles de médecins du travail, opus cité

4-Denise PARENT, Jocelyne MACHEFER, Ghislaine DONIOL-SHAW, De la bibliothèque à l'épicerie, Précarisation et violences vécues par les femmes au travail, Intervention au Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail, Paris, 30-31 janvier 1997, Les Cahiers SMT n° 10, 1997, p 54-59

5-Ghislaine DONIOL-SHAW, Denise PARENT, Précarité du travail et santé des femmes : S'il vous plaît, docteur, ne dites rien !, Travail, n° 36-37, pp 123-141

Des silences plein de sens

Silence stratégique face au poids de l'économique, silence qui protège contre le risque toujours présent de la précarité : « *Personne n'ose se plaindre de peur de perdre son emploi* » (emploi de proximité qui permet de concilier le travail et la famille) ou encore, le cas de cette jeune femme, agent d'assurance : « *Pensez-vous que j'ai le droit de refuser de laver les carreaux et si je refuse, qu'est-ce qui peut m'arriver ?* ». C'est aussi s'obliger à supporter les agressions sexistes « ordinaires » du patron ou des clients :

- « *Et pour le dessert ?* »

- « *Je prendrais bien la serveuse.* » (Réponse fréquente des clients)

Silence de sauvegarde, d'économie de soi, pour éviter à tout prix la confrontation, le conflit, trop coûteux ou trop risqué, car ne rien dire c'est aussi ce qui permet de continuer à tenir : « *Je me protège, je ne veux plus souffrir* » ; « *Surtout, ne pas répondre, ne rien dire, garder le poing serré dans la poche* » ; « *Pour entrer dans cette entreprise, il ne faut pas avoir de caractère, il faut faire sa journée, c'est tout* » ; « *Si on se révoltait, elle nous convoquait immédiatement chez le patron.* »

Silence inhibition par peur du chef « *...qui voit tout, qui entend tout... Et, j'ai honte de l'avouer, mais quand je suis malade, je demande à mon mari de lui téléphoner pour le prévenir* » ; « *Devant lui, je suis terrorisée, alors je ne réponds pas et il en profite... Quand j'entre dans son bureau, il me regarde droit dans les yeux et moi, je baisse les yeux, je me tais, je ne peux pas faire autrement.* »

Silence tétanisé par les cris, les hurlements : « *Si vous aviez entendu la colère de mon chef* » ; « *Quand la patronne entre, c'est pour faire une colère ; au début je regardais, j'écoutais, au fond de moi, je paniquais* » ; « *Ils me criaient tous : "Taisez-vous, taisez-vous"* ; je n'ai rien pu dire, ils criaient sans cesse. *Jusqu'où peut-on aller ?* »

Silence parfois prolongé jusque dans l'espace privé que l'on veut préserver : « *Je n'en parle pas systématiquement mon mari, je ne veux pas le perturber avec ça* » ou encore parce que le conjoint lui-même impose un choix : « *Il faut choisir entre le travail et la famille* », dit-il.

Des lieux pour dire en secret

Si le cabinet médical apparaît bien comme le lieu privilégié de « déversement » de toutes les paroles ainsi retenues sur les lieux du travail, certains témoignages montrent que d'autres espaces peuvent aussi accueillir et partager le secret de ces violences subies et alléger ainsi la souffrance, par l'indignation partagée, par le rire aussi, qui permettent de garder l'estime de soi et surtout de ne pas retourner la violence contre soi, notamment à travers la maladie et sa forme la plus fréquente qu'est la dépression. Il semble que le « secret » soit plutôt partagé entre femmes de même qu'on peut noter que les témoignages rapportés ont tous été recueillis par des médecins du travail femmes : « *Mes ennuis, j'en parle avec mes amies.* » ; « *Qu'est ce qu'on a pu rire avec les collègues, en parlant du patron ! On l'avait appelé Bob, du nom de mon*

petit chien et on inventait plein d'histoires. » ; « *Heureusement, il y a la maison, mes enfants me comprennent, j'en parle à ma mère.* »

On devine aussi comment la perte de tels espaces de paroles peut fragiliser les femmes, comme le montre le cas de cette femme de ménage à qui on a imposé un changement de chantier au nom de l'efficacité du travail (par principe l'entreprise fait changer régulièrement les salariés de chantier car elle considère qu'en restant trop longtemps sur un même lieu, on prend ses habitudes et on est moins efficace !) : « *Vous comprenez, là-bas, il y avait plus de collègues, on pouvait se parler un peu, on avait des moments de complicité, et puis, les gens de l'entreprise avaient fini par me connaître. Ils me disaient bonjour, un petit mot en passant. Maintenant nous sommes trois, on ne se voit pas beaucoup et quand on arrive le soir, les gens sont déjà partis. On se sent seules.* » Cela explique peut être aussi que tant de paroles soient ainsi reçues dans le huis-clos de la consultation médicale, unique recours face à des situations de travail dans lesquelles les femmes apparaissent de plus en plus isolées, et où les solidarités disparaissent avec l'éclatement des collectifs et la précarité toujours plus grande du travail.

LA RUPTURE DU SILENCE AU TRAVAIL : TENTATIVES DE RÉSISTANCE

« Je subirai dignement » ou « La dignité préservée »

Chez les plus jeunes, si la révolte est silencieuse, la conquête de la dignité semble s'inscrire dans une contradiction : celle de devoir subir sans plier mais sans broncher, pour ne pas hypothéquer l'avenir, de rester debout face à la violence sans pouvoir ni s'y soustraire ni passer à l'acte : « *Il faisait des remarques sur mon caractère, j'ai eu l'impression qu'il inventait des choses, mais j'étais embauchée ou presque, pas le moment de passer à la contre-offensive.* » ; « *...pour entrer il ne faut pas avoir de caractère, mais j'ai du caractère et je le garde.* » Deux ans plus tard, embauchée elle dira : « *Au niveau boulot, je parle librement dans l'atelier.* »

Dans leur espoir de se construire au travail, il leur faut attendre le bon moment et elles apprennent à être raisonnables : « *Après cinq années d'étude (un DESS de droit des entreprises) on pouvait espérer mieux mais je devais m'estimer satisfaite... j'ai appris le travail d'équipe, le sens de la hiérarchie... je supportais sans rien dire les premiers coups.* » et elles espèrent que le temps peut encore jouer pour elles, pour tracer leur itinéraire... mais elles ne perdent pas de vue que les marges sont étroites, et le silence les protège.

Si la dignité est revendiquée pour soi face à témoin dans le cabinet : « *Quand j'ai raison je ne laisse pas passer* », c'est aussitôt pour prendre acte de ses limites et à la question : « *Vous faites quoi ?* », d'admettre : « *Ben, en fait, je ne peux rien dire.* »

Parce qu'elles savent aussi que la menace peut venir de leur propre violence à force d'être contenue et risque de tout compromettre : « *Une fois, j'ai cru que j'allais la frapper... folle de colère, je suis entrée dans son bureau... heureusement que je ne suis pas d'un naturel violent...* » (cette jeune diplômée)

mée était collaboratrice d'une responsable des ressources humaines).

S'agit-il d'une mise au placard ? À la rétention d'informations, une secrétaire de direction répond en multipliant les initiatives, sorte de subversion noble : « *Je subirai dignement* » dit-elle. Tandis qu'une vendeuse en prêt-à-porter fait de la surenchère à l'obéissance, pour en souligner l'absurdité : « *Grassement payée à ne rien faire* » ironise-t-elle, condamnée à l'immobilité sous le poids des regards. Mais plus tard l'une et l'autre choisiront de partir : ces résistances-là ont aussi leurs limites.

Il arrive cependant qu'au mépris de toute stratégie la colère l'emporte sur la peur...

Face au harcèlement professionnel (ordres contradictoires et multiplications des tâches), une secrétaire crie son indignation : « *Selon les patrons on est des nulles, on est de la merde, on est rien ... et bien je les cherche pour leur répondre, ça soulage !* »

Mais là encore, à quel prix... ! « *Je vous dis tout ça, parce que je n'en peux plus, j'ai la vision floue ...* »

Sous la violence verbale qui sidère, donne envie de s'enfuir ou de se recroqueviller, la dignité est reconquise peu à peu dans le courage de l'affrontement d'égal à égale, mais aussi avec prudence : « *Au début je la regardais, j'écoutais, au fond de moi je paniquais, j'essayais de ne pas le montrer ... le fait d'être de passage a permis d'encaisser et quand j'ai commencé à bien connaître mon travail, j'ai dit non* », mais cette secrétaire-standardiste ajoute : « *On ne parle pas plus fort qu'elle, il faut respecter sa hiérarchie.* »

Ailleurs, cette ouvrière déjà meurtrie par quelques espoirs de promotion perdus, persiste à « dire »... il en va de son identité : « *C'est plus fort que moi, je ne peux m'empêcher de faire remonter les problèmes de qualité que je rencontre* », quoique sans illusion sur l'estime en retour qu'elle peut en attendre : « *Je vois bien dans leurs yeux qu'ils se disent : encore elle, qu'est ce qui ne va pas encore ?* »

La violence de l'humiliation exhibée peut se convertir en révolte : « *Elle avait le chic pour nous casser en public ; avant c'était l'humiliation et toujours devant les clients ... je me suis forgé le caractère et maintenant je réponds* » (vendeuse en grande surface).

Lorsque l'une d'elles choisit de partir (licenciement avec congé de conversion), c'est pour s'investir dans un projet de formation qui a du sens, avant qu'il ne soit trop tard, pour préserver l'estime de soi mise à mal : « *Ma pauvre S... vous régressez, il est vrai que vous n'avez même pas votre bac...* » et aussi pour avoir assisté au naufrage d'une collègue « *qui, elle, n'a pas résisté* ».

« On est donc bien bêtes pour être surveillées comme ça », ou la dignité revendiquée

Elles connaissent le poids de leur expérience et s'insurgent contre la non reconnaissance du réel de leur travail : « *Pourquoi j'apporte des idées ? Je suis écœurée* », nous dit une chef d'équipe qui doit se réhabiliter à tout prix en réaffirmant

autonomie et plaisir au travail : « *Je me donne à mon boulot, j'apporte des idées ... j'aime pas qu'on me dise ce que j'ai à faire, je suis un être humain, une personne ... j'aime pas être exploitée, on nous en demande toujours plus ... je reste parce qu'il y a une bonne ambiance et que j'aime ce que je fais ...* »

Quand elles sont plus âgées, qualifiées ou non, mais conscientes de leur savoir-faire, les accusations qui portent sur la qualité de leur travail les atteignent de plein fouet : « *Je sais que je ne fais pas de mauvaises pièces !* » se récrie une ouvrière de 55 ans.

C'est une violence sur leur « faire » qui les éclabousse tout entières : « *On est donc bien bêtes pour être surveillées comme ça ... avant on avait la responsabilité de notre travail ... allez chercher des singes, vous leur expliquerez pendant quinze jours, ils prendront notre place* » (opératrice depuis 30 ans dans une entreprise soudain en pleine mutation).

Elles se regimment aussi contre l'intensification du travail qui renforce ce déni de savoir-faire en pointant leurs difficultés à tenir le « bien faire » quand les rythmes s'accroissent : « *Ils en demandent trop, pourtant je ne traîne pas, mais je préfère contrôler que de faire du fumier* » (mouleuse depuis 29 ans).

Plus démunies sous les coups qui les touchent dans leur paraître, c'est pour mieux dire non s'il en va de leur être : « *Ils savent bien me dire que suis trop vieille et se moquer de moi ... d'ailleurs le chef, il m'appelle "mademoiselle". Devant lui, je suis terrorisée, je ne réponds rien...* » mais comme le raconte plus tard cette femme de 56 ans devenue agent d'économat dans une PME : « *Il m'a appelée dans son bureau, il voulait que je contrôle le travail d'une collègue ... vous vous rendez compte, j'ai refusé ce n'est pas mon boulot ... alors maintenant je suis dans le collimateur* ».

Ou encore, sous le coup de la dérision : « *Vous étiez belle autrefois sur la photo.* » Cette opératrice de fabrication parvient à contenir sa colère, à la canaliser pour qu'elle ne soit pas perdue : « *Vous pouvez écrire ça, il faut que ça se sache ... silence et sagesse valent mieux que violence et franc-parler.* »

Elles témoignent de leur capacité à mettre à distance cette violence qui les traverse, en ne se laissant pas confondre avec l'organisation du travail dont elles pointent la responsabilité : la faute n'est pas sur elles !

Une employée de bureau explique : « *Les jeunes loups super-diplômés, dynamiques, ne m'ont pas ratée... c'est assez curieux que pendant vingt-sept années, j'ai été compétente, dévouée, source de bonnes idées et qu'en quelques mois je travaille mal et n'assume pas mes responsabilités...* »

Leur révolte contre la violence subie individuellement, fût-ce dignement, prend soudain une dimension collective avec ce « on » (« *On est donc bien bêtes* », ou encore « *On est pas reconnues pour des êtres humains* ») qui dénonce cette ultime violence et les déleste un peu de cette défroque honteuse.

Une certaine capacité à tenir

Mais comment tiennent-elles ? combien de temps ? à quel prix ? Des plus jeunes au plus âgées, le temps joue contre elles et

parfois les rattrape au fur et à mesure que la précarisation les déqualifie et les isole, les contraignant à faire face, dans la durée, à la violence ordinaire des tâches qui leur sont offertes sans lien visible avec l'expérience et effectuées dans l'urgence et dans l'absence d'alternative quand les charges familiales se font plus lourdes jusqu'à ce que le vieillissement les marginalise, parce qu'elles se découvrent « obsolètes ».

Tenir se décline donc à tous les temps :

Ce peut être savoir attendre une décision d'embauche, parce que qualifiée mais handicapée et faire face, « en attendant », à la cruauté verbale de l'employeur perplexe : « *Vous êtes sûre que votre handicap ne va pas évoluer ?* »

C'est aussi en rajouter dans la soumission zélée, c'est savoir appeler à l'aide le médecin du travail ou l'inspecteur et s'informer sur ses droits : « *Croyez vous que j'ai le droit de refuser de laver les carreaux ?* » s'inquiète une secrétaire de cabinet d'assurance déjà citée.

C'est encore dénier le harcèlement sexuel : « *“Vous avez de beaux seins...” , je le laisse dire..., il ne me touche pas...* », face à l'enjeu de l'emploi : « *J'espère qu'il va m'embaucher...* », mais le but atteint, embauchée à temps partiel après dix ans de « disponibilité », elle craque et elle sanglote.

Tenir c'est aussi choisir de se taire, avec la peur au ventre quand on fait le ménage dans des locaux isolés et déserts : « *Normalement, on n'a pas le droit de travailler en musique mais moi, j'amène mon transistor, au moins avec la musique j'ai moins peur.* »

Tenir c'est se soumettre pour ne pas se démettre : prendre sur soi des contraintes supplémentaires pour désamorcer tout conflit dans la hantise du licenciement déjà annoncé : « *Après les avoir réclamés pendant quinze jours j'apporte mes torchons, explique cette jeune femme de ménage (bac + 2), et je viens à 5 h. au lieu de 6 parce que sinon ils marchent sur mon travail.* »

Tenir c'est accepter l'invisibilité : « *Si je leur demande de faire attention – dit une autre femme de ménage –, ils n'écoutent pas, j'ai l'impression de travailler pour rien.* »

Travailler pour tenir et subvenir aux besoins d'un fils.

Tenir au travail en maintenant à distance les harcèlements de tous ordres au quotidien ; harcèlement sexuel subi par une responsable d'atelier : « *Vous devriez vous faire couper les cheveux, la couleur blonde vous irait bien...* » ou harcèlement qui vise à déstabiliser cette autre ouvrière, mais toujours sur le paraître : « *Pourquoi ne vous faites vous pas soigner les boutons sur le visage.* »

Pour cette femme, taxi-ambulancière, il lui faut tenir dans la soumission obligée à l'autorité, surtout lorsqu'elle se double de notabilité, hors-entreprise : prise en tenaille entre la peur d'être rendue complice d'irrégularités comptables et à ses dépens ! : « *Si j'ai un accident le week-end, ils pourront dire que je travaille au noir puisque les bordereaux ne comportent pas le nom du chauffeur* », la culpabilité : « *Je n'osais pas me plaindre : j'ai un travail, je devrais pouvoir supporter...* » et l'envie de fuir : « *Quitter cette situation sans aller aux prud'hommes, de peur d'être grillée pour un emploi dans la région.* »

Tenir : « *C'est se débrouiller pour que tout soit fait et que cela ne fasse pas de vagues* », pour cette conseillère de l'ANPE, et c'est vivre dans l'urgence des tâches administratives avec « *... des chiffres qui nous bouffent plus que les clients* ».

Et même là où on se dit très fort qu'on tient « *... parce qu'il y a une bonne ambiance* », la violence de la situation de travail, quand elle dure, finit par lézarder la solidarité ... jusqu'à ce que l'une d'elles démissionne : « *Si on m'oblige à y retourner, je me jette dans la rivière.* »

C'est pouvoir dénier sa propre souffrance et s'immerger dans le travail pour une responsable de formation parce que c'est « *marche ou crève* », face au non-dit du « grand » responsable et au risque rampant de précarisation.

C'est enfin résister aux pressions qui cherchent à l'exclure, pour cette femme de ménage de 60 ans : « *Mais comment ils feraient pour vivre avec ce que je gagne* ».

Ou, comme l'écrit si bien cette employée de bureau dépouillée de ses fonctions : « *Vous m'avez dit de tenir bon, certains jours j'y parviens, d'autres pas ... c'est le cas cette après-midi où je n'ai strictement rien à faire ... alors j'écris lentement, je m'applique à faire des majuscules !* »

Il arrive cependant qu'à force de tenir, et de tenir encore ces petits et patients remblayages ne suffisent plus à colmater les brèches et c'est le sauve-qui-peut, la fuite en avant, pour s'engouffrer dans l'arrêt de travail qui sera alors qualifié de comblant, jugement qui sonne comme un coup de grâce .

À moins que, sans cesse sur le qui-vive, parce qu'acculées à la faute et s'étant arrêtées un temps pour reprendre souffle, le harcèlement les poursuive jusque chez elles, par courriers recommandés ... comme cette employée aux écritures qui n'espère plus que le licenciement pour se mettre à l'abri, enfin... : « *Docteur, je vous en supplie !* »

RÉSISTANCES... CONSÉQUENCES

Cortège de violences

Florilège de dignité, parfois hésitante, de capacité à tenir qui se ternit au fil des histoires singulières... Car la souffrance est là, même si quelques exemples de désengagement de la tâche, de motivation soudain orientée vers la sphère privée, montrent l'efficacité de cette « soustraction » au risque. Il faut, dans la plupart des cas, assumer la peur. Les « départs », sont parfois une alternative aux décompensations.

De 20 à 30 ans : des issues à la peur

Les femmes de formation qualifiante, occupant un emploi qualifié ou non, ayant pu préserver leur dignité, n'expriment pas de souffrance psychique dans nos récits. Lors d'emploi qualifié, le départ volontaire n'est pas exclu, notamment après avoir été dépossédée des responsabilités.

D'autres, sans formation pour la plupart et occupant des emplois serviles, tiennent plus modestement malgré déjà la peur de perdre l'emploi. Et pourtant, stratégie du silence et désir de fuite sont rares. D'autres encore se rassurent en s'informant près d'un tiers externe (médecin du travail, inspecteur

du travail) sur leurs droits... à désobéir : « *Puis-je refuser de...* », ou en formulant un projet : « *Avec le boulot, je peux mettre mon enfant à la crèche* », ou disent leur espoir : « *J'espère qu'avec les départs à la retraite, je vais être embauchée* ».

Le retour à la sphère privée, par un congé maternité : « *Je rêvais d'un congé parental de trois ans* », mais aussi par un licenciement telle cette serveuse qui refuse les avances de son employeur et se retrouve « à la rue », expliquent vraisemblablement le peu de décompensations.

De 31 à 45 ans : souffrance psychique et décompensation, le dos au mur

Peu de départs :

Une seule femme, dans ces récits, accepte un licenciement économique avec le projet d'une formation d'utilité sociale qui aurait du sens mais qui la conduira au chômage. La hantise phobique d'un danger réel et imminent conduira une autre à **l'inaptitude**.

Dans cette tranche d'âge, garder son emploi dans l'entreprise semble primordial. Le peu de « mobilité » en lien avec la difficulté structurelle de retrouver un emploi ailleurs incite à « rester », sans doute au prix d'une souffrance psychique mentalisée, exprimée, conduisant à la décompensation.

La honte liée à l'impuissance de cette employée de l'ANPE du reste dépossédée de ses responsabilités conduit à la dépression, la seule issue étant le désengagement de la tâche et le piano : « *Je ne m'investis plus... je me protège...* »

Chez cette ouvrière, la somatisation sous forme d'eczéma généralisé accompagne la **honte** née du harcèlement professionnel et sexuel, doublé d'humiliation. L'arrêt de travail « refuge » sera le bienvenu.

La harcèlement quotidien par courriers recommandés avec accusations répétées contradictoires conduisent à la hantise phobique ; la culpabilisation après accident du travail et l'accusation d'absentéisme de connivence avec le chirurgien aboutissent à la dépression et la somatisation.

Après 45 ans : mises à la porte, mises au placard...

L'inaptitude comme porte de sortie

De l'expérience et de la dignité fortement revendiquées, naissent l'anxiété, l'insomnie, la fatigue et parfois le découragement.

Dans un cas, si désobéir conduit à la préretraite sanction, par contre la résistance à la dépossession par stratégie de désinformation, rétention d'information, les entraîne dans une partie de bras de fer, vers la **psychose** ou une nécessaire mutation (deux salariés du secteur public ayant gravi les échelons).

L'humiliation liée à l'âge n'est pas rare « ... *il m'appelle Mademoiselle* », et peut être doublée d'un cocktail de harcèlement, terreur, mise au placard jusqu'à la panique, la dépression via **l'inaptitude** (employée aux écritures dans une agence immobilière).

Dans ce groupe de 45 à 60 ans, le temps a fait son œuvre, l'usure est au rendez-vous. Les garanties financières permettront quelques issues en forme de **préretraite** ou **inaptitude**,

qui, au-delà du désir de fuite, ouvrent la voie à la reconstruction individuelle via la sphère privée.

Violences destructrices

Quel que soit l'âge, certaines formes de violence seront sans issue. En premier lieu, la dépossession apparaît, notamment dans le service public, comme la violence la plus radicale. Si la stratégie du désengagement est efficace, ce mode de résistance reste exceptionnel.

Cette dépossession s'accompagne souvent de tentative d'isolement par la hiérarchie, d'enfermement « c'est dur moralement, d'être cloisonnée dans 9 m² » (DESS, 23 ans), et il n'est pas rare, surtout lorsque le poste revendiqué avait été chèrement acquis en gravissant les échelons un à un de voir les autres, le collectif, se retourner contre ces femmes de 50 ans passés, supplantées par les jeunes loups. Le sentiment de solitude s'installe. La négation du faire, de l'être, sont majeurs, le gommage restera « indélébile »... et la trajectoire sans issue, sans espoir.

D'autres graves déstabilisations naissent de l'injustice irréparable liée aux accusations mensongères et parfois contradictoires répétées, jusque pendant les arrêts de travail « refuges », par courriers recommandés au domicile.

D'autres « cocktails » efficaces car destructeurs se dessinent :

- le harcèlement doublé d'injonctions paradoxales.
- mais aussi l'association de terreur, harcèlement, dépossession et isolement
- ou encore danger imminent et réel (d'explosion, de strangulation), avec perte de sens du métier, déni du faire et insinuation mensongère : « *Il n'a pas été dit que c'était de votre faute que le four avait sauté, mais il est vrai que les feux sont restés ouverts quelquefois...* », etc.

Face à ces violences sans parade possible, ces femmes ne trouveront aucun recours affectif dans la sphère privée (conjoint « très dur », violent ; solitude liée à l'abandon, séparation, divorce).

La prise de parole..., une clé pour résister

Dignité, capacité à tenir. Mais comment maintenir le cap dans la durée, si ce n'est par la liberté de pouvoir dire.

Si les témoignages en forme de prise de parole indiquent une indéniable souffrance psychique, nous ne trouvons pas, dans notre regard transversal de décompensation, de mutation, d'inaptitude. Le rapport de force existe mais laisse place à une marge de manœuvre encore suffisante ; l'espace de parole est préservé et ce quel que soit l'âge. La plupart des femmes ainsi « en marche » ont eu une formation qualifiante (à l'exception des plus de 45 ans), qu'elles occupent ou non un emploi qualifié. Contrairement aux salariées ayant décompensé, elles n'évoquent ni solitude, ni conflit dans la sphère privée. Il y a, chez ces femmes, différentes façons de dire : colère mentalisée, mais contrôlée ; ou confrontation d'égale à égale ; ou désobéissance, et enfin indignation.

CONCLUSION

On a cherché et mis en évidence les résistances : Préserver la dignité au travail serait d'abord... gagner du temps, attendre son heure pour pouvoir dire et marquer des points ; exister de façon stratégique... le moment venu quand il y a place pour la parole.

La dignité serait aussi, au fil des confidences faites aux médecins du travail, passer de l'expression « je » subie au « on » plus collectif, c'est-à-dire s'inscrire au sein d'une collectivité partageant les mêmes contraintes, désignées comme pathogènes pour tous et non pour soi seule.

Conscience subjective, vécue de l'intérieur, de la souffrance collective.

Les récits de ces femmes apparaissent malgré tout du côté du subi souvent lié à la violence invisible, inaudible, mais aussi du côté de l'indicible « en public ». M-C. Carpentier Roy(5) décrit elle-même, cette « oscillation constante entre acceptation et révolte, entre conformité et transgression ».

Nous montrons que ce qui touche les femmes, et donc l'être est imperceptible, frappé d'invisibilité. M-C. Carpentier Roy(6) écrit : « elles ont appris à minimiser la souffrance, l'appriivoiser, à la banaliser, à la taire, voire à l'inscrire dans la normalité ». Mais l'intersubjectivité nous permet d'y avoir accès et les paroles semblent trop se répéter en consultation pour que l'on fasse l'économie de la question : pourquoi nous parlent-elles ? Et à qui d'autre encore ?

- Prudemment en petits collectifs le plus souvent, dans l'inter-individuel encore partagé à quelques unes ou avec un proche, une amie. Car c'est dangereux d'exposer son intimité, sa fragilité, sa peur !

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

5-Marie-Claire CARPENTIER-ROY, Santé mentale et travail, avantages et limites de la psychodynamique du travail

6-Marie-Claire CARPENTIER-ROY, Santé mentale et travail, avantages et limites de la psychodynamique du travail, op. cité

Très fréquemment au médecin traitant confident et prescripteur d'anxiolytiques, d'arrêts de travail.

- Prudemment elles disent parfois au conjoint qui ne comprend pas toujours ou menace d'intervenir près de l'employeur, ce qui les inquiète encore plus.

- Prudemment au médecin du travail ; besoin de se dire tout d'un coup ; délivrance ; sortie de l'isolement, du mal être.

Parole libératrice, comme vase communicant. Reconnaissance « dans » l'être souffrant. Enfin sortie d'un injuste déni. Et elles ne sont pas seules. Et elles ne sont pas folles.

Et c'est bien l'autre, le persécuteur, qui est sorti des rails.

Notre travail ne s'arrête pas là. Des pistes en forme de questions, d'hypothèses à valider, apparaissent. Pourquoi les femmes, à qui on ne donne ni les moyens de faire leur travail, ni la possibilité de s'organiser, ne demandent-elles rien ? Ne serait-ce pas aussi parce qu'elles ont intégré que, parmi les critères de reconnaissance du travail féminin, il y a le fait, justement, d'être capables de faire des miracles à partir de rien. Demander les moyens et les obtenir, n'est-ce pas se priver de quelque chose du côté de la reconnaissance : être « LA FÉE DU LIEU DE TRAVAIL ».

Voilà un projet de recherche pour l'avenir !

Nicole LANCIEN, Denise PARENT**, Jocelyne MACHEFER**, Ghislaine DONIOL-SHAW***

** *Groupe Paroles « Précarité du Travail et Santé des Femmes »*

* *Ergonome chercheur CNRS, LATTS, URA 1245*

Ce texte a été conçu à partir de documents de synthèse du groupe de réflexion Précarités du travail et santé des femmes, groupe du Réseau Paroles, Avec la contribution de Bernadette BERNERON**, Marie-Hélène CELSE**, Josiane CREMON**, Annie DEVEAUX**, Mireille FARGEON**, Brigitte PERCEVAL**, Odile RIQUET**, Annie ROBERT**, Catherine ROCHE**, Ghislaine SOURIAC**, Geneviève TERRIER**, Odette TENCER**, Mireille THEVENIN**

L'Association SANTÉ ET MÉDECINE DU TRAVAIL (SMT) a pour objet de développer une réflexion et de permettre un échange sur les pratiques professionnelles et leurs conséquences scientifiques, sociales et éthiques pour agir sur l'évolution de la Médecine du travail.

Elle est ouverte aux médecins du travail et aux spécialistes scientifiques et sociaux se préoccupant de la Médecine du travail.

Elle organise annuellement une Réunion-Congrès ainsi que des journées de réflexion sur des thèmes d'actualité en médecine du travail.

Elle assure une publication annuelle des Cahiers du SMT.

Pour les conditions d'adhésion et d'abonnement, voir pages 37 et 40