

Prendre en charge les psychopathologies liées aux violences collectives

Marie Pezé

Docteur en psychologie, ancien expert judiciaire, responsable du réseau de consultations « Souffrance et travail »

Résumé L'histoire de la création de la première consultation « Souffrance et travail » puis du réseau de consultation contient en filigrane l'évolution profonde des organisations du travail, leur impact sur le rapport subjectif que nous entretenons avec le travail, l'apparition de nouvelles psychopathologies spécifiques et la construction des outils nécessaires à cette clinique des violences collectives

Mots clés : burn out, travail, souffrance psychique, équipe pluridisciplinaire, psychopathologie, psychologie du travail, éthique

Abstract. Taking charge of psychopathologies linked to collective violence The story of the creation of the first Souffrance et travail (Suffering and Work) clinic, and subsequently that of the consultation network, implicitly comprises the profound evolution of work organizations, their impact on the subjective relationship that we maintain with work, the emergence of new specific psychopathologies, and the construction of the tools necessary for this clinic of collective violence.

Key words: burnout, work, psychological suffering, multidisciplinary team, psychopathology, psychology of work, ethics

Resumen. Atender las psicopatologías vinculadas con las violencias colectivas La historia de la creación de la primera consulta 'Sufrimiento y trabajo' y luego de la red de consulta incluye en filigrana la profunda evolución de las organizaciones del trabajo, su impacto subjetivo que mantenemos con el trabajo, la aparición de las nuevas psicopatologías específicas y la construcción de las herramientas necesarias para esta clínica de las violencias colectivas.

Palabras claves: agotamiento profesional, trabajo, sufrimiento psíquico, equipo pluridisciplinar, psicopatología, psicología del trabajo, ética

Je me souviens, lorsque j'étais enfant, le travail était le territoire dans lequel je ne pouvais qu'entrer plus tard, sans souci. J'allais gagner ma vie, la question ne se posait même pas. Le travail, à l'époque, semblait être comme l'air qu'on respire, nul besoin d'écrire des livres pour en démontrer la centralité.

En 1975, lorsque je commençais à travailler comme psychologue dans un service de chirurgie de la main, à la demande novatrice des chirurgiens, il était évident que perdre sa main au travail était dramatique pour les ouvriers qui arrivaient aux urgences. Heureusement, les mains de l'équipe chirurgicale étaient là pour réparer, greffer ces mains détruites.

L'organisation du travail de nos patients était lointaine. Ses dégâts ne semblaient concerner que le corps physique. Si le travailleur ne guérissait pas, les chirurgiens me l'envoyaient. Ce n'était pas du côté du travail qu'on cherchait, mais du côté du psychisme [1]. C'était le plein-emploi ; si on ne travaillait pas, c'est qu'on était paresseux. Ou névrosé. Ou revendicateur. Nos positions scientifiques étaient moralisatrices. Je sortais mon tiroir

psychosomatique ou psychanalytique : conflit intrapsychique, sinistrose, bénéfiques secondaires.

En 1985, même équipe de pointe, nous ne savions toujours pas ce qui se passait dans le monde du travail et nous regardions les récidives des patientes opérées du canal carpien avec nos stéréotypes dits scientifiques : leur vie personnelle ? Le départ des enfants de la maison ? L'usure du couple ? La ménopause, avec ses transformations hormonales et identitaires ?

Nous ne savions pas qu'une caissière scanne une tonne par heure à sa caisse, ni que la division sexuelle du travail relègue encore les femmes aux métiers de subordination, d'exécution, où leurs savoir-faire sont naturalisés, attribués à ladite nature féminine : la prise en charge de la saleté, des soins, des enfants, des vieillards, donc peu reconnus et peu rémunérés.

La rencontre avec Christophe Dejourné et la psychodynamique du travail va vite éclairer les zones d'ombre de ma clinique.

Que cherchons-nous à prouver en travaillant ?

Qu'engageons-nous dans le travail ?

Quelle place prend le travail dans notre équilibre psychique ?

Quels liens peut-on faire entre la personnalité du travailleur, le travail et les symptômes qu'il présente ?

Correspondance : M. Pezé
<mmpeze@gmail.com>

Le travail est une rencontre entre qui nous sommes et ce qu'on nous donne à faire

Si l'on peut si logiquement invoquer la personnalité de celui qui est en souffrance au travail pour exonérer les conditions de travail, c'est que nous engageons beaucoup de nous-mêmes dans notre métier. Si le salarié s'investit trop au travail, on pourra donc émettre l'hypothèse qu'il a un besoin éperdu de reconnaissance non obtenue dans l'enfance, qu'il s'est surinvesti. Le lien difficile de certains salariés à l'autorité peut toujours être travaillé sous l'angle de la relation à la figure paternelle.

Si un clinicien digne de ce nom sait que le type de décompensation ne dépend pas uniquement du travail mais aussi de la structure psychique du sujet, il n'en demeure pas moins évident que cette décompensation est une rencontre entre une organisation psychique spécifique et une organisation du travail spécifique.

– Peut-on dire à l'ouvrière qui souffre des 27 bouillons qu'elle visse par minute, que son œdipe y est pour quelque chose ou que son hyperactivité est structurelle ?

– Peut-on dire au patient en burn out qui s'effondre à son poste, « *mais, pourquoi n'êtes-vous pas parti plus tôt au lieu de supporter cette souffrance ?* », alors que démissionner lui ferait perdre ses droits sociaux ?

– Les femmes apportent-elles leur consentement personnel à être payées 25 % de moins que les hommes, tout en assurant encore la prise en charge de la deuxième journée ?

Le corps que nous engageons dans la tâche à accomplir n'est sûrement pas celui rêvé par cette organisation du travail : une force motrice, un réservoir d'énergie linéaire, disciplinarisé, sans rythme physiologique et biologique, sans limites, sans aléas, sans émotion, sans affect, sans faille. Ce corps-là est un moyen, juste une force motrice. Le nôtre est une origine. Bien loin des procédures fixées par l'organisation du travail, tous les processus engagés dans le rapport d'intimité avec la tâche, l'objet technique, la matière, avec l'outil, mobilisent en réalité toute la personnalité. Travailler, ce n'est pas seulement produire, c'est se transformer soi-même.

Le travail contient des promesses :

– promesse d'émancipation sociale par l'autonomie financière, le dépassement de la dépendance aux parents ;

– promesse d'accomplissement de soi par le regard des autres sur notre travail : regard des usagers, des patients, des clients qui nous donnent, ou pas, la sensation d'être utile au monde. Regard de la hiérarchie sur le travail accompli par rapport aux moyens donnés plutôt que par rapport aux objectifs à atteindre ;

– promesse d'arriver à dépasser les situations sociales ou psychologiques de l'enfance que le métier que nous choisissons peut nous aider à transformer en œuvre originale.

La promesse du travail se trouve en fait surtout dans l'écart entre le travail tel qu'on nous demande de le faire, dit travail *prescrit*, et tel que nous l'exécutons, dit travail *réel*. Dans cet écart se déploient toute notre énergie personnelle, notre créativité, notre intelligence du réel ;

– le travail est aussi l'apprentissage du vivre ensemble, condition de la construction de la coopération et de la solidarité. Le monde du travail est l'espace social qui nous oblige à sortir de nous-mêmes, à interagir, partager et nous confronter avec tous les autres.

Il n'y a pas de frontière possible entre le travail lui-même, le rapport subjectif au travail et le hors travail. Celui qui s'engage, qui s'implique dans son travail, qui est pris par le rythme de travail, est obligé de mobiliser des ressources qui impliquent son temps hors travail. Il n'y a pas non plus de neutralité du travail, quand le travail offre cette occasion incroyable de se transformer soi-même, pour sortir de l'expérience du travail, finalement plus intelligent qu'on ne l'était avant.

Personne ne regarde le travail déqualifié d'Anne-Marie, femme de ménage en milieu industriel, qui vient plus tôt dans ces immeubles anonymes dont elle nettoie les bureaux désertés le soir, pour croiser le visage des gens dont elle vide les corbeilles. : « *...Ils sont soixante-douze. Les verres, les couverts, les boîtes en plastique, le café, les tasses. Les gens des bureaux que je nettoie, je ne les vois jamais. Des fois, j'arrive plus tôt pour essayer de les voir un peu. Comme ça, je vois mon patron, les filles, on boit un café ensemble.* » [2]

Bien sûr, nous voulons que notre travail soit utile au monde, beau et bien fait. Comme Fatima, la femme de ménage qu'un hôpital parisien m'adresse avec une lettre dont la première phrase scelle son destin : « *Nous vous adressons Fatima Elayoubi, marocaine et analphabète qui a développé une sinistrose dans les suites d'un accident du travail.* ». Voilà ce que Fatima, qui a depuis écrit deux livres et dont la vie est devenue un film [3], dit de son travail de ménage : « *Je travaille en cherchant toujours l'élégance de ce que j'ai fait, même quand je repasse une chemise. Je dois ressentir une harmonie esthétique au fond de moi. Je repasse les chemises, j'enlève la poussière, je dois dépoussiérer le monde entier pour voir de la beauté et de la propreté partout. Cet artisanat que je passe neuf heures à faire, personne ne le voit. Personne ne parle de mon art. ... Nous, les artisans et les artistes, on s'occupe du quotidien, de la beauté du bureau, du merveilleux, du petit paradis, de l'élégance de la chemise... La société ne s'intéresse pas à ceux qui gardent son petit paradis, dépoussièrent son bureau ou ses boulevards, qui cuisent son pain.* » [4]

Elle me dit aussi qu'elle fait un Picasso tous les soirs quand elle nettoie les classes. Et que les enfants le lui défont tous les jours.

Bien sûr que celui qui travaille, travaille par « corps » tant le travail est sédimenté, incorporé dans ses gestes de métier. L'ouvrier sait à l'oreille qu'il a fraisé au bon micron. Le professeur des écoles sait à l'oreille que les

enfants sont au bord du chahut. Le chirurgien sait au doigt que le tendon est dilacéré. Je « sens » l'angoisse de mes patients. Des années de métier me permettent de repérer en quelques secondes, sans même m'en rendre compte, la sueur qui perle sur leur front, les pupilles dilatées, les mâchoires crispées, les téguments trop pâles, les mains crispées, la poitrine oppressée. . . Le métier, on l'a dans les mains, dans le corps.

Bien sûr que nous emportons dans le travail nos failles personnelles, issues de l'enfance, qui deviennent nos forces et nous permettent d'enrichir notre secteur professionnel. Je suis bien placée pour le savoir.

Cette centralité du corps au travail ou du travail du corps, devient un outil cardinal de ma consultation créée en 1996 et de toutes celles qui se sont créées depuis.

Dans les années 90, les pathologies deviennent criantes, caricaturales

Dans ce département le plus riche de France, le 92, travail sous contrainte de temps, harcèlement, emploi précaire, déqualification, chômage, semblent le lot quotidien des salariés. Les patients présentent de spectaculaires tableaux de temps de guerre, les yeux hagards, en apnée, la peur au ventre. Ils évitent le quartier de leur entreprise. Car pour eux, dehors, tout fait sens. Et l'angoisse alors surgit, incontrôlable ! Cette femme médecin s'asphyxie dès qu'elle prononce le sigle de son entreprise et je dois appeler à l'aide l'anesthésiste réanimateur pour la ventiler !

Que se passe-t-il dans le monde du travail ? Que leur fait-on ? Parfois, l'un d'entre eux, plus courageux ou plus inconscient que les autres, me glisse un guide de management interne en me suppliant de ne pas le faire circuler. Je découvre alors les techniques de management qui se diffusent dans les entreprises. Les pathologies présentées semblent issues désormais de violences collectives plus que de névroses personnelles, violences collectives qui dans les grandes entreprises de la Défense semblent sacrément orchestrées.

Quant à l'utilisation de l'approche psychologique habituelle sur ces patients, concepts psychanalytiques et psychosomatiques, je vois bien qu'elle peut devenir une véritable maltraitance « thérapeutique ». Ils s'accusent tous déjà bien assez de leur faiblesse sans y ajouter l'hypothèse de leur masochisme, d'une résistance à la figure de l'autorité, d'une topique mal foutue. . . Il sera bien temps d'y revenir plus tard.

La psychopathologie des violences collectives éditée par Françoise Sironi devient pour moi un apport incontournable. Les violences organisées ont une spécificité clinique, psychopolitique et des impacts cliniques puissants débouchant sur l'élaboration de dispositifs de traitements spécifiques. Ainsi que le souligne Françoise Sironi, ces patients ne souffrent pas de troubles psychiques au sens traditionnel du terme

mais de traumatismes intentionnels, effets de pratiques organisationnelles malveillantes et/ou pathogènes [5]. Pathologies de la solitude prescrite ! Voilà pourquoi le patient ne doit pas être mis en situation d'écoute neutre et bienveillante. Écouter le vécu subjectif du salarié et le rapporter sans cesse à sa problématique personnelle revient à le rendre responsable de sa désaffiliation. À lui faire croire que ce qui lui arrive vient de ce qu'il *est* et non de ce qu'il *fait*.

« Marie, vos patients harcelés sont de petits *paranoïaques* ! » me disaient mes correspondants psychiatres, formés à traiter des structures.

« *Des salariés fragiles* » répondaient les employeurs formatés à trancher entre fort et faible.

Écouter le patient sans faire cesser la violence qu'il subit, ni le faire sortir de sa situation pathogène devient impensable. Le recours à l'avocat pour un avis juridique n'est pas le dernier recours dans notre approche. C'est un acteur à part entière du parcours de soin dont l'apparition précoce peut changer la donne quant à la « partie faible » qu'est le salarié en face de l'entreprise. Il rééquilibre les forces et n'engage les patients dans le judiciaire que de façon raisonnable, acceptant l'hypothèse d'une sortie du contrat par la stratégie médicale si les défenses du patient sont mises à mal par la trop lente temporalité juridique.

En 1998, tous les salariés criaient alors : « Je suis harcelé ! » [6]. Insuffisance tragique de la plainte individuelle, centré sur la psychologie du couple bourreau/victime. La plainte individuelle est immédiatement renvoyée à l'histoire personnelle, aux difficultés intimes. Quelqu'un de gentil se plaint de quelqu'un de méchant, de pervers : un chef, un cadre, un collègue. Dans la description de ses difficultés, il fait l'impasse sur son travail, s'en tient *mordicus* à une histoire de personnes, de caractères, de méchanceté.

La plainte des victimes appelle à la réparation. Quelle réparation possible pour un emploi perdu ? Pour l'atteinte à la santé mentale et/ou physique ? Pour la perte du sens du travail ?

Quelle réparation possible quand le couple « pervers-victime » s'avère plus complexe que prévu dans sa construction et que le récit du harcelé met à jour sa participation passive au mieux, au harcèlement d'un autre avant le sien propre ? Quelle réparation possible quand le bourreau dénoncé s'avère pris dans une idéologie collective où lui-même doit faire avec la conservation de sa santé ? Quelle réparation possible quand tout un collectif de travail s'est acharné sur un de ses membres pour ne pas s'effondrer ?

Dans le récit de nos patients, nous pouvons toujours voir, en filigrane, le collectif de travail : sa composition, sa réactivité, son potentiel de coopération, souvent aussi sa dégradation, la perte des solidarités, ses stratégies défensives.

Parce qu'on ne nous croyait pas, et que nous presensions de plus graves violences à venir, nous avons

ouvert nos consultations aux documentaristes : *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*, de Sophie Bruneau et Marc Antoine Roudil [7], *J'ai très mal au travail*, de Jean-Michel Carre [8], *La Mise à mort du travail* de Jean-Robert Viallet et Alice Odiot [9], qui obtiendra le prix Albert-Londres.

En 2006, les événements ont tragiquement donné raison à notre intuition de sentinelles de territoire. Il fallut atteindre un nombre de suicides incroyable, et de cadres, pour que l'on voie se multiplier les unes des journaux, se réunir plusieurs commissions parlementaires.

Nous avons vu ressortir les bonnes vieilles explications, les fonctionnaires qui ne veulent pas s'adapter au changement, la fragilité individuelle... De savants calculs statistiques qui tentaient de dédramatiser le constat : « Mais c'est un chiffre normal de suicide ! »

Il est sûrement tentant, défensivement ou stratégiquement, de tenir un discours plus léger, de parler de qualité de vie au travail. D'opposer aux plaintes des salariés des questionnaires quantitatifs, de mettre en place des lignes d'écoute vertes ou bleues, du coaching.

Le premier certificat de spécialisation en psychopathologie du travail est créé au Conservatoire national des arts et métiers en 2008, sous la direction de Christophe Dejours, pour former des cliniciens pointus. Le site souffrance et travail est créé en 2010 pour mettre en ligne, entre autres, les 140 consultations souffrance et travail.

La grammaire chiffrée rend invisible le travail humain

Nous sommes en 2019. Les trois quarts du capital des entreprises cotées dans le monde sont devenus la propriété des fonds d'investissements et des fonds de pension. Nous sommes passés d'une économie centrée sur l'argent du travail à une société de l'argent de la rente. On accomplit le travail nécessaire pour atteindre les dividendes décidés au préalable. Il faut donc transformer le travail réel en données comptables, chiffrées. Une nouvelle bureaucratie managériale impose ses outils. Et voilà comment le travail humain, avec sa sensorialité, ses muscles, ses efforts cognitifs, son endurance, son honneur, son âme, disparaît au profit d'une grammaire financière : rythme, temps, cadence, flux, tendus si possible, plus de stock, zéro délai, zéro mouvement inutile, zéro surproduction... une entreprise rêvée, virtuelle, sans corps.

Celui qui s'en sort dans les organisations actuelles du travail n'est ni le plus fort, ni le plus intelligent, mais le plus rapide. L'augmentation de la cadence des tâches à accomplir est présente partout, dans tous les secteurs professionnels, à des niveaux d'intensification qui pulvérisent toutes les limites neurophysiologiques et biomécaniques [10].

Si la médecine a tant de mal avec ce qu'on appelle le burn out par défaut, c'est qu'il s'inscrit dans la psychopathologie des violences collectives, sociales, avec laquelle les outils diagnostiques, les étiopathogénies classiques, les protocoles habituels de prise en charge sont mis à mal.

Les formes les plus courantes que prennent les organisations du travail dans les entreprises et établissements aujourd'hui ont des conséquences :

- charge de travail, difficile à absorber, pression temporelle, complexité, travail en mode dégradé ;
- exigences émotionnelles et notamment le contact avec le public ;
- manque d'autonomie et de marges de manœuvres ;
- manque de soutien social et de coopération de la part de la hiérarchie et des collègues de travail ;
- difficultés de conciliation entre la vie familiale et professionnelle ;
- manque de reconnaissance et sentiment d'inutilité du travail effectué, *perte du sens du travail* que l'on effectue ;
- conflits de valeur entre les exigences de travail et les valeurs personnelles qui peuvent se révéler néfaste pour la santé mentale (*conflit éthique*) ;
- insécurité consécutive aux changements intervenus dans l'organisation...

Ce sont autant de facteurs à l'origine des *tensions* interpersonnelles dans les services, de l'augmentation de la tension au travail et parfois isolement des salariés (mise à l'écart de celui qui est en souffrance aussi par rapport à l'image qu'il renvoie au collectif de travail de ce qui pourrait leur arriver), harcèlement moral éventuel.

Nos sociétés subissent une triple accélération

- Accélération technique foudroyante due aux innovations notamment numériques, digitales.
- Accélération du changement social avec la mutation des institutions, de la famille, du travail dans une macroéconomie où les marchés s'ajustent à la microseconde. Il faut 350 millisecondes pour cligner des yeux, soit le temps, nécessaire pour qu'un algorithme opère 7000 transactions boursières.
- Accélération du rythme de vie touchant à l'expérience existentielle.

Syndrome de désadaptation à des organisations du travail devenues redoutablement pathogènes, d'une accélération frénétique de nos fonctionnements neurophysiologiques, le burn out est de surcroît dans une phase de récupération médiation-sociale qui écrase la possibilité de faire un diagnostic nuancé. D'autres tableaux cliniques liés au travail existent mais sont méconnus au profit d'intitulés venus d'ailleurs : *bore out*, *brown out*.

Le corps au travail, confronté aux outils numériques, est aux prises avec des mécanismes temporels jamais rencontrés jusqu'alors :

- la contraction : des délais de réponse et d'exécution de plus en plus courts ;

- la compression : faire plus de choses dans le même temps, dans une joignabilité permanente où l'autre peut surgir à chaque instant et laisser sans justification possible pour ne pas lui répondre tout de suite. C'est l'ère de l'hyper responsabilité. Cette exigence de réactivité instantanée se double d'un contrôle constant, d'une subordination plus massive que celle de la relation de travail, subordination numérique sans limite. Le contrôle du travail n'est plus spatial uniquement mais aussi temporel.

- l'accélération : le temps éprouvé passe plus vite quand il n'est pas réduit à l'instant et à l'immédiat, induisant une urgence constante.

Le progrès qu'aurait pu constituer la facilitation de l'exécution des tâches grâce au numérique s'est gauchi par l'augmentation des tâches. Si autrefois on envoyait quelques lettres par jour, on envoie désormais des dizaines de mail par jour. Le temps prétendument récupéré ne l'est donc pas [11].

La privation de l'espace devenu liquide, partout et nulle part, sans localisation, sans bureau attribué entraîne une addiction forcée qui ne vous quitte plus, le bureau étant au travail, à la maison, dans le train, le taxi. Le temps de travail absorbe le temps de la vie. Les temps morts sont remplis par des activités pour ne pas perdre de temps : temps de trajet, contretemps, salle d'attente [11].

Avec quelles conséquences psychiques ?

« *Les individus qui développent des problématiques psychologiques ou psychopathologiques spécifiques aux lieux d'interface entre les mondes culturels, politiques, sociaux ou religieux, sont de réels témoins et des porte-parole des malaises collectifs contemporains ou en devenir. Ils sont souvent les précurseurs de problématiques culturelles ou sociales émergentes. Par l'expression de symptômes individuels, ils rendent apparent ce qui, du collectif, est actuellement encore enfoui. Dans ce cas de figure, nous nous gardons bien de psychologiser les problématiques contemporaines, c'est-à-dire de réduire à des déterminants singuliers ce qui relève en réalité de l'histoire collective.* » [5].

Le type de psychopathologie qu'engendrent ces violences collectives est particulier, du fait même qu'elles sont intentionnelles, en tout cas du côté des systèmes organisationnels, induites par des humains sur d'autres humains. Elles ne sont pas réductibles aux troubles habituellement répertoriés par les cliniciens. Nous devons prêter une attention particulière à l'assignation à résidence au sein de champs académiques préalablement constitués, lorsque le formatage disciplinaire dénature l'objet clinique. Si les théories et les outils servent,

tant mieux. S'ils sont inadéquats, il faudra en fabriquer d'autres.

La conséquence de l'accélération de soi est qu'un nouveau type de rapport aux autres se met en place, plus proche de la sensation que du sentiment. Cette fluidité relationnelle détruit la capacité d'engagement dans le temps. Comment vivre des valeurs de long terme (fidélité, engagement, loyauté) dans un monde liquide qui ne permet plus d'éprouver un sentiment de continuité de soi ? Les qualités désormais exigées au travail sont angoissantes individuellement et produisent collectivement des déficits sociaux de loyauté et de confiance [11]. Il faut tout effleurer sans s'attarder, avec le sentiment de faire du travail médiocre. Les échanges priment sur les activités réflexives. Au travail comme en amour, les relations se veulent intenses et révocables à tout moment.

Dans ce monde-là, tous les interdits sont des freins, toutes les régulations des obstacles, toutes les lois des encadrements insupportables. La frontière entre permis et défendu s'estompe, à la source de la crise du symbolique que nous traversons [11].

L'individu postmoderne se voit proposé un fonctionnement compulsif, en quête d'un sens que l'ordre social ne donne plus. Les cadres sociaux, les règles, les consensus sont balayés, c'est l'idéal d'une vie sans pause, d'une insomnie généralisée

L'accélération de soi produit du trop-plein et du « trop-vide », débouchant sur de nouvelles formes de décompensations : la pensée, la capacité à ressentir sont sur pause, des phases de violences comportementales assurent la décharge de ce qui n'a plus le temps de s'élaborer. Le vécu du temps est l'objet de coups d'accordéon puissants [11].

Les hommes ont un besoin primordial d'ancrage spatial, temporel, sensoriel. La perte de ces contenants pousse aux recherches de contenants artificiels, factices, prothétiques. A-t-on toujours un dedans et un dehors dans ces sociétés liquides ? Sans cesse sollicité par une intrusion diffuse et permanente des objets extérieurs, comment construire l'intime ? La capacité d'individualisation est-elle encore possible physiquement et psychologiquement avec les mécanismes intrusifs et accélérés que nous subissons. Nous voilà dotés d'un moi devenu détaché, indifférent, désaffilié, moi liquide ou moi durci par l'idéologie de tous ordres. Des automatismes ont remplacé des cadres sociaux provoquant une immense souffrance symbolique, affective, spirituelle et intellectuelle.

Le corps peut démissionner si le déséquilibre entre-temps biologique et temps numérique est trop grand.

Les fondamentaux de nos prises en charge

- Un travail de coordination des dossiers et surtout des acteurs de soins dans un pragmatisme médico-

administratif qui est un outil thérapeutique à part entière.

– Un entretien spécifique, prolongé, outillé qui au-delà des écrits qui en découlent (certificats, expertises), est centré sur la reconstitution d'une double chronologie, celle de la dégradation des conditions de travail, celle de la dégradation de l'état de santé.

– Le rappel à la loi, au droit à la dignité, à la santé.

– Une pluridisciplinarité qui n'est pas de façade. Les consultations spécialisées ont des carnets d'adresses riches et réactifs.

– Nous défendons l'existence de tableaux cliniques spécifiques : pathologies de surcharge, pathologies de la solitude, syndrome de stress post-traumatique dans les situations de harcèlement, paranoïa situationnelle, épuisement professionnel, conflits éthiques, suicides dédicacés, karoshi, somatisations de la sphère gynécologique chez les femmes en situation de harcèlement sexuel.

– Nous prenons le temps de donner du temps (plusieurs heures), pour laisser la pensée du patient souvent sidérée se remettre en route.

– Nous sommes aussi des thérapeutes engagés car nous travaillons sur des patients dont les symptômes ne sont pas uniquement structurels, ne viennent pas uniquement de l'état naturel. La psychopathologie du travail est une pratique engagée pouvant déboucher, le cas échéant, sur la mise en visibilité des faits sociaux ou politiques contemporains, dont nous constatons et analysons alors les « dégâts », au cas par cas, sur les sujets singuliers.

– La peur et la culpabilité, piliers du risque suicidaire sont à déconstruire par des outils précis : recours aux droits et aux devoirs du salarié, sortie de l'isolement en l'entourant d'une équipe pluridisciplinaire, travail sur les techniques de management pathogènes identifiés, chronologie de la dégradation du travail et en parallèle de la santé. Bilan neuropsychologique permettant d'évaluer et d'objectiver les atteintes cognitives, analyse la plus précoce possible du retour possible ou pas dans l'entreprise et si ce n'est pas le cas, préparation juridique de la sortie, bilan de compétence et formation pendant l'arrêt maladie. Quatre-vingt pour cent de nos patients retrouvent du travail.

Quand le travail se retourne contre l'homme

Quand on demande au salarié de travailler mal, sur des instruments, des installations dans lesquelles on a de moins en moins confiance, commence alors un travail de sape de la subjectivité, de la personnalité et des conflits de valeurs déchirants. Alors, le travail, au lieu d'être une occasion de se découvrir soi-même, est une occasion de se découvrir comme lâche, de faire ce que je trouve moralement répréhensible, mais en plus de faire un travail de mauvaise qualité, qui me renvoie de moi-même une image désastreuse et déplorable. Le travail devient le lieu d'apprentissage de la solitude et des coups bas.

L'aliénation du travail, c'est quand le travail se retourne contre l'homme. C'est-à-dire quand les organisations du travail se retournent contre la culture, contre la perspective d'honorer la vie ensemble sous la forme de la civilisation, résultat du travail des femmes et des hommes. Si le travail devient un produit, produit à consommer, il devient aussi un produit jetable.

Liens d'intérêt L'auteure déclare ne pas avoir de lien d'intérêt en rapport avec cet article.

Références

1. Pezé M. La personnalité de l'opéré en chirurgie de la main. *Encyclopaedia Universalis* 1983.
2. Pezé M. *Le deuxième corps*. Paris : La Dispute, 2002. Coll. « Le genre du monde ».
3. Faucon P. *Fatima*. Pyramide, 2015.(Film).
4. Elayoubi F. *Prière à la lune*. Paris : Bachari, 2006.
5. Sironi F. *Psychopathologie des violences collectives*. Paris : Odile Jacob, 2007.
6. Hirigoyen MF. *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*. Paris : La Découverte et Syros, 1998.
7. Bruneau S. et Roudil MA. Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés. 2005.(Film documentaire).
8. Carré JM. *J'ai (très) mal au travail*. 2007.(Film documentaire).
9. Viallet JR et Nick C. *La Mise à mort du travail*. 2009.(Film documentaire).
10. Pezé M. *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*. (Pearson. 2008.). Paris : Flammarion, 2009.
11. Aubert N. *@la recherche du temps*. Toulouse : Érès, 2018.