

## QUESTION(S) DE MÉTIER

isiblement la question devient celle des héritages et de la difficile nécessité où nous nous trouvons, pour être vivants, présents au monde, de les « touiller » à notre manière. Sans doute à ce moment précis tout est à inventer, aussi bien au niveau du travail clinique en médecine du travail, qu'au niveau de l'action politique en terme de santé. Pour les inventions ou autres explorations, je ne me risquerai pas seule mais pour ce qui est de la question des héritages, même si j'ai encore tant de choses à comprendre, j'ai envie de faire le point.

Quelques années d'ergonomie, de psychodynamique, d'éthique médicale, de travail collectif et des années de galère individuelle amènent des exigences pour exercer son métier de médecin du travail. Suivre un salarié en médecine du travail, c'est l'éclairer sur les liens qui se nouent et se dénouent entre son histoire individuelle et son travail en tenant compte des déterminants des situations de travail, et prendre avec lui, avec son consentement une décision d'aptitude; c'est l'aider à penser, à comprendre la relation santé-travail, à mettre en mots son corps : « un corps raconté », à reprendre la parole dans son travail ; le seul critère de validation : c'est lui qui nous le donne.

Les limites existantes aujourd'hui, le code du travail et la déontologie permettent au médecin de porter dans l'espace public de l'entreprise les questions de santé qui sont du domaine de l'observation. Par contre le travail sur la subjectivité et la mise en évidence de la souffrance en rapport avec l'organisation du travail dans l'espace public interne à l'entreprise me semblent impossibles en l'absence de règles éthiques, en l'absence dans l'entreprise de certains interdits comme celui du mensonge ou de l'exclusion.

Mais dans le cabinet médical comme dans l'entreprise, le code du travail et le code de déontologie n'imposent-ils pas au médecin du travail de prendre position par rapport au point de vue dominant dans l'entreprise, c'est-à-dire au point de vue économique ? Le médecin du travail n'est pas seulement là en tant que sujet supposé savoir, mais aussi en tant que sujet présent, c'est-à-dire capable de dire « je », même dans les situations conflictuelles qui sont inévitables. Cette résistance au tout économique doit être mise en visibilité à tous les niveaux d'intervention, dans l'entretien médical, au sein de l'entreprise et dans l'espace public externe. Ce que je voudrai, comme tant d'autres, c'est « **la soumission de l'économie à certains critères que j'oserai appeler éthiques** » :

### LE TRAVAIL MÉDICAL EST ANCRÉ DANS LES HISTOIRES INDIVIDUELLES DES SALARIÉS

Je regarde, j'écoute les salariés, ce qu'ils disent : « *j'étais différente avant, ce n'est plus moi — je suis carrément changée — ça me prend la tête — je suis absente, j'ai des vides, c'est un vide complet — j'ai tout préparé dans ma tête, tout ce que j'ai dans la tête ça va sortir le jour où je partirai — je suis ailleurs, j'ai la tête ailleurs — j'ai l'impression qu'il y a en moi quelqu'un d'autre de plus fort que moi, qui travaille plus fort, qui tape les caisses, j'ai l'impression que ce n'est pas moi — j'ai la tête pleine, je suis malade de ça — j'hésite pour tout — j'en veux à personne, c'est ma tête qui est comme ça, je n'ai plus envie de sourire, je ne sais pas ce qui se passe — je n'ai pas pris de médicaments, j'ai pris sur moi — prendre des médicaments, c'est s'attaquer à soi-même — moins on en parle, mieux ça vaut — le poing dans la poche, le mouchoir dessus — le travail, ça colle à la peau — je me soigne, je travaille pour moi — j'essaie de garder ma tête* ».

Sur chacune de ces phrases, je peux mettre un visage, une histoire, un travail. Mon questionnement, mon travail viennent de l'inscription de ces visages, de ces vies dans ma vie. Ce métier de médecin du travail demande de développer un état de perception, une attitude de non résistance au monde, foncièrement féminine.

Pour les salariés comme pour Charpak, prix Nobel, « *bosses ce n'est pas se mettre à sa table de travail, c'est se laisser habiter par un problème* ». Le travail habite le corps, souvent au point de ne plus avoir le temps de penser à autre chose.

« *La pensée est inhérente à l'interruption de toute activité, et par ailleurs la pensée peut avoir un effet paralysant lorsqu'on en sort, plus du tout certain de ce qui semblait indubitable alors que l'on s'activait sans réfléchir, incapable désormais à se décider.* »(1)

Si le salarié est dans l'incertitude du lendemain, s'il sait que tout ce qu'il dit sur le travail réel ne sera pas entendu, s'il se rend compte que les décisions à prendre dans l'entreprise ne





ils n'ont plus la force de prendre la parole, plus la force de prendre les choses en main, il faut bien réfléchir avant de mettre en visibilité ce qu'ils ont choisi de taire, ailleurs que dans le cabinet médical. C'est à eux de reprendre la parole dans leur travail.

C'est à nous de tenir notre parole au plus près du travail, c'est à nous de donner corps aux mots pour que les salariés puissent reprendre « le discours sur soi », travailler l'expérience d'un corps raconté à partir d'un senti, d'un ressenti, d'un imaginé, d'un corps qui a une histoire.

L'entreprise est aujourd'hui un monde sans loi, hormis celle du marché, un monde où règnent le mensonge et le déni de la réalité, un monde d'exclusion, d'incompréhension.

La compréhension d'autrui suppose que l'on s'engage pour une cause juste et que l'on découvre à travers celle-ci un lien avec l'autre. Le rapport qui s'établit entre les deux personnes n'est pas celui de deux choses qui n'ont rien à voir l'une avec l'autre, la compréhension est une question d'appartenance. Elle entraîne deux phénomènes : l'esprit de discernement de la situation d'autrui et la tolérance ou indulgence. Notion d'appartenance dans l'éducation, la culture, à la tradition, tout simplement appartenance à une commune humanité. Hannah ARENDT parle de vouloir vivre ensemble, silencieux, généralement non remarqué, enfoui. Une communauté du dessous de la vie qui reste et qui attend son heure ?

Mais le problème aujourd'hui dans l'entreprise c'est que la compréhension si elle existe encore se construit sur une notion de différence : la différence sexuelle. Elle fait apparaître pour les salariés le refus d'une attitude virile, tournée vers le tout économique, l'infaillibilité, la maîtrise du réel, de la technique et de la science. Attitude virile jugée inhumaine, qui met les cadres « mâles » de l'entreprise dans le paradoxe de n'être plus « des hommes », attitude jugée inefficace car incapable de faire face au quotidien et de prendre des décisions.

Cette résistance des salariés, silencieuse, « *le poing serré dans la poche, le mouchoir dessus* » est retrouvée dans diverses entreprises. Elle permet aux femmes, dans certains cas, d'accéder de nouveau à la parole entre elles et peut-être à une forme de collectif. Elle est vécue beaucoup plus douloureusement par des hommes proches de la retraite, elle est impossible, destructrice pour des hommes jeunes.

### LES RÈGLES DE MÉTIER

C'est dans le travail clinique, clinique du quotidien, de la normalité, de la rupture de vie et des décompensations que les médecins du travail peuvent construire des règles de métier.

Un travail collectif est nécessaire pour mettre en évidence ces formes cachées de l'anxiété, ces moments d'ennui, de délaissement de soi, qui amènent à faire croire qu'il s'agit de quelque chose de rattaché à la personnalité ou à un « passage », ce manque d'allant, de perte d'attrait pour l'inédit, ce sentiment de monotonie, qui ne sont pas souvent reliés par les salariés à la situation de travail, mais qui les empêchent de se constituer comme sujets.

Pour instaurer la confiance entre nous, il faut mettre en visibilité nos manières de travailler, il faut que nous puissions évaluer la qualité des tâches exécutées, la façon dont nous respectons les règles de travail, le contenu des textes, des compte rendus que nous sommes amenés à rédiger. Nous avons besoin d'une langue qui ne soit pas seulement à vocation technique, mais qui ait une dimension affective. Un langage commun qui privilégie plus « *les mots-valeurs du sentir chargés d'affects que les mots-savoir des concepts* ». « *L'acquisition d'un langage entier est à la portée de l'homme dans la conjugaison de son double versant du dire et du sentir, de l'avoir et de l'être, des concepts et des formes du sensible.* »

C'est par un langage différent, par la volonté de se distinguer, d'être différent, que peut se construire un collectif. C'est grâce à un collectif que nous pourrions nous faire entendre dans l'espace public.

La langue de métier régule le rapport des hommes entre eux, elle distingue un métier de tous les autres, elle révèle que le « *rapport homme-travail est dominé dans le métier, par le processus de mise à l'échelle humaine de la réalité* ». *Tout est ramené à l'homme, à sa mesure, à ses possibilités, à ses désirs* » dit Damien CRU en parlant des tailleurs de pierre.

A l'inverse, aujourd'hui, dans l'entretien médical, les mots utilisés par les salariés ramènent l'homme à l'état de machine, de robot, cassé, prêt à exploser, à disjoncter, de pion, de quel sexe ? Sommes nous capables, nous médecins du travail de faire entendre un autre discours, d'autres mots ? Nous devons avoir des exigences de travail, en particulier dans les services interentreprises, par rapport à l'organisation du travail, par rapport au temps de travail qui peut faire de nous des salariés exposés au travail répétitif sous contrainte de temps, par rapport au changement d'attribution de secteur aux médecins, par rapport à notre indépendance professionnelle, par rapport aux critères de suivi professionnel dans les situations de précarité, de rupture dans la vie de travail. Ces exigences créent sans doute des règles, un collectif de règles capable de nous soutenir face aux exigences que ce métier nous impose.

Car ce métier exige de nous résistance et non résistance au monde et donc l'intégrité de notre identité sexuelle. Il exige de nous de prendre la parole dans les espaces collectifs de débat qui sont des espaces d'exactitude et donc d'être capables de dire « je » dans les situations conflictuelles. Il exige de nous d'être un peu des romanciers dans la relation à la vérité, dans la relation individuelle, un peu poètes car il y a toujours quelque chose qui reste hors langage, indicible. Il exige peut-être d'avoir nous aussi un corps qui a eu une histoire nouée avec le travail, car à ce moment là l'existence d'une communauté d'appartenance va de soi.

« Pas simple, mais à hauteur d'homme », voire de femme !

*Odile Riquet  
octobre 1996*