

# LA CONSULTATION DE MÉDECINE DU TRAVAIL

## « Le lieu et le temps de l'hésitation »

Visiblement, avec le temps qui passe, la question devient celle de savoir quel héritage nous voulons laisser c'est-à-dire quelles pratiques cliniques en médecine du travail. Réfléchir sur nos pratiques, les penser, les rendre visibles, intelligibles, compréhensibles. Être nous-mêmes lecteurs, penseurs, chercheurs. Construire des pratiques, c'est résister. Essayer de participer à la question du monde commun comme construction active et non comme revendication d'une existence préétablie, c'est pour moi, travailler à l'émergence de nouveaux modes d'être en commun s'originant dans la singularité ou dans le Soi singulier, et soutenir que cet être-avec ne peut pas être occulté par le mondialisé-marchand.

Nous savons, en tant que médecins du travail, qu'il se joue toujours pour chacun de nous, pour chaque salarié, dans et autour du travail, des enjeux vitaux, et que nous ne savons pas lesquels. Nous savons aujourd'hui que nous ne savons pas. Mais nous avons appris à chercher, au cœur de l'activité de travail, les dimensions de l'activité subjectivante, la perception sensible, une perception participante, à aller dans le « dedans » du travail, là où le travail révèle à chacun des modalités atténuées de l'être sensible.

Dans cet engagement dans le travail, le « je » ne peut se construire ni dans la solitude, ni dans ce qui fait collectif, mais que dans la tension antagoniste entre les deux, dans la tension entre le « je » et le « on », ou autrement dit dans la tension entre la nécessité d'une activité subjectivante et la limitation de celle-ci. Permettre l'émergence de ces tensions dans la consultation de médecine du travail, c'est permettre l'expression de l'extrême singularité du salarié, la révélation en lui d'un secret inaliénable.

Dans la consultation de médecine du travail, les symptômes qui guident notre dialogue avec le salarié sur le lien santé-travail peuvent-ils être considérés comme des signes d'alerte, comme réversibles, comme des manifestations de l'intelligence du corps face à un conflit de règles intériorisé ? La souffrance est-elle défaite ou bataille ? Si cette question est pertinente, elle peut remettre en question l'intérêt du diagnostic, faire de la consultation le temps de l'hésitation, le temps d'élaborer des hypothèses, le temps d'envisager des possibles. Le travail de cette consultation serait de laisser des traces, non des preuves.

Ma position de médecin, qui sait que je ne sais pas, à distance consciente de ma « connaissance » scientifique, m'impose une diplopie, un double point de vue, deux modes de pensée en

même temps, une raison dédoublée. Diplopie schizophrénisante ou réconciliation possible ? Quels effets sur notre santé ? Quels lieux pour mettre en visibilité le retentissement du travail sur la santé des médecins du travail ?

Ce texte peut paraître décalé. Il n'est évidemment possible que parce qu'il s'adresse à un collectif de pairs suffisamment engagé dans l'espace public sur des valeurs éthiques que je partage pour me permettre de donner un point de vue singulier. Mais ce point de vue s'inscrit dans le souci du moment de l'histoire et de la mémoire des générations antérieures vaincues, de fait « le "je" est pluriel, c'est implicitement un nous ».

Comme le savoir anticipe sur la perception, j'essaierai de mettre en visibilité mon activité de travail en définissant d'abord le lieu de la consultation comme cadre avant d'essayer de mettre des mots sur ce temps de l'hésitation et de l'attachement.

### LE LIEU DE LA CONSULTATION

Dans ce lieu, la personne qui est là est avant tout un salarié, c'est-à-dire un homme ou une femme lié par un contrat de travail, même si il ou elle est aussi un opérateur, un travailleur, un ouvrier, précaire, et peut être malade, patient, etc. Ce qui la place dans ce lieu de la consultation, c'est le lien qu'elle a établi avec son employeur par un contrat de travail.

C'est le Code du travail qui me fixe ma mission de médecin du travail, c'est le Code de déontologie qui impose le secret médical, mais c'est avec mon assistante que nous devons construire ou tenir le cadre du travail médical, assurer l'indépendance de notre travail par rapport à la direction du service interentreprises et par rapport aux employeurs, pour installer un lien de confiance entre salariés et médecins. Ceci impose un certain nombre de règles. Par exemple, entres autres, tout courrier adressé à un employeur et concernant un salarié, ou même un courrier pour un médecin spécialisé fait l'objet de deux doubles, un dans le dossier du salarié, un dans le dossier entreprise, ce qui permet de garder des traces à la fois au niveau individuel et au niveau collectif.

Dans la consultation l'entretien devrait permettre de situer le travail de ce salarié comme une activité qui agit sur le réel, réalisée avec d'autres, en relation avec l'environnement et des risques possibles, activité ayant une valeur marchande et qui se situe dans le cadre légal du Code du travail. Mais aussi activité du salarié mettant en jeu son corps et sa perception

sensible du monde, qui lui donne une place dans la division du travail, et dans la division sexuelle du travail et qui peut lui permettre de trouver son chemin dans son itinéraire professionnel mais aussi dans l'histoire du travail, à travers le métier.

Mon questionnement est guidé par le comportement du salarié. Pour être attentif à l'usage différent qui est fait des mouvements du corps, des mots et des silences, à ces changements d'attitude qui accompagnent souvent le passage d'un régime d'action à un autre, il faut parler et écouter en regardant le salarié, pas en écrivant. Respecter les réticences, savoir suspendre le questionnement. Parfois, certains signes sont décelables chez les salariés : souhait d'en finir au plus vite, réponses monosyllabiques qui interdisent tout dialogue sur l'activité de travail. Mais même dans de telles situations, il n'est pas impossible que le maintien du cadre et le respect de l'opposition du salarié lui permettent d'exprimer, en fin de consultation, certaines problématiques liées au travail.

Le soin apporté au dossier fait partie du cadre nécessaire : la vérification des différents examens complémentaires, le service proposé pour un vaccin si nécessaire, le point avec le salarié sur les produits qu'il manipule sur son poste de travail. L'examen clinique ne m'apporte pas vraiment des éléments de dépistage des atteintes à la santé, mais il me donne le temps de mettre en relation les effets possibles du travail sur le corps. C'est dans cette mise en relation que pourront apparaître les traces du travail sur le corps. Le temps de déshabillage et de rhabillage est un temps nécessaire à la réflexion et à la poursuite du dialogue.

Ce cadre, par son exigence, peut permettre dans certaines consultations un dialogue sur le lien santé-travail et parfois faire voir de la singularité humaine, à un certain niveau du temps et du lieu, et du hasard, et de l'existence, inaccessible au prescrit, et où le droit est second.

### LE TEMPS DE L'HÉSITATION

**J**e ne parlerai pas ici des quelques situations dramatiques que nous rencontrons tous chaque année : crise d'agitation extrême, éthyliste aigu, risque suicidaire majeur qui nous obligent à prendre les décisions à la place du sujet et à le protéger, mais de la grande majorité des consultations qui ne relèvent pas de l'urgence.

Je voudrai défendre ici l'idée que la découverte de sa singularité fait révélation pour le salarié et que le diagnostic peut être alors traumatisant en sidérant la pensée et en ne lui donnant pas le choix d'autres évolutions possibles dans la construction de sa santé. Le diagnostic n'offre pas d'autre issue que la reconnaissance de la pathologie, le diagnostic ne propose pas d'autre communauté d'appartenance que celle des victimes ou des vaincus. Il n'est pas certain que la reconnaissance du statut de victime possède un effet thérapeutique.

Les symptômes peuvent-ils être considérés comme les manifestations de l'intelligence du corps face à un conflit de règles intériorisé, sont-ils le signe d'une tension entre ce qui fait collectif et l'activité subjectivante ? À l'inverse l'évitement des tensions antagonistes, le renoncement aux conflits

de volonté n'entraînent-ils pas l'acceptation d'un être collectif, d'une communauté de sort dans un régime de justesse, sorte de routine où la critique n'est pas activée ?

Les salariés souvent ne tiennent pas compte des signes d'alerte de leur propre corps. Les signes cliniques ne sont mis en visibilité dans la consultation que lorsqu'ils ne sont plus compréhensibles pour le salarié, qu'ils ne prennent plus sens dans son histoire. Paradoxalement dans certaines situations de harcèlement ou de conflit, toute une symptomatologie apparaît lorsque le sujet s'est retiré de la situation de travail traumatisante. Par ailleurs nous sommes tous étonnés de constater la disparition ou la régression d'un certain nombre de symptômes d'une consultation à l'autre. Cette réversibilité témoigne-t-elle que la souffrance peut être défaite ou bataille ?

S'il y a bataille, la lutte se joue dans une subtile et douloureuse hésitation qui peut prendre toutes les formes : rupture, conflit, mésentente, dispute, discorde, querelle, discussion, renoncement, évitement... Car la santé avant d'en faire une histoire, c'est tout un poème. Il faut tourner autour du pot. Utiliser des comparaisons, des mises en parallèle, des métaphores, des rapprochements, des périphrases, des images... Hésiter, c'est hésiter-entre. Le fond de l'affaire c'est l'attachement. Être attaché et hésiter, c'est la même chose. L'hésitation est ce qui compose entre deux extrêmes adverses, deux pôles où se dispose la vérité contrariée contrariante. Attache-t-elle à la règle ? Qu'est ce qui résiste, à quoi nous serions attachés ? Désir que ce qui nous attache demeure.

Dans ce dialogue sur le travail, quelque chose de singulier, souvent l'évocation d'une règle, règle d'existence du salarié ou règles de métier, fait resurgir l'émotion soustraite à la délibération et à la volonté du sujet. C'est l'attention portée au détail, à l'infime qui permet de reconnaître l'émotion du salarié comme un acte de connaissance : l'expérience soudain possible d'une unité entre ce qui est pensé et ce qui est ressenti corporellement, une synthèse de pensée et de corps à travers la voix, une présence.

La reconnaissance de cette singularité est pour le médecin une expérience professionnelle qui a les dimensions caractéristiques de l'activité subjectivante : perception participante, écoute intérieure, création d'un espace de vie, engagement, empathie. Découverte du dedans du travail. Pour moi, en tant que médecin du travail, cette expérience entraîne deux décisions :

La première décision est de reconnaître cette présence comme un mode d'être-en-commun possible sans en rechercher une explication métaphysique ou technique. Une présence sur fond d'absence. Quand les mots prennent du relief, cela donne assez de profondeur pour s'en tenir à la surface des choses, pour rester dans le travail. Le dévoilement ne brise aucun secret. Découvert le secret subsiste. Mais mis en visibilité, à la disposition de ceux qui sont là, il n'est plus tragique, ni mystérieux. Le dévoilement rend justice à ce secret, il redonne à cet événement passé, à ce conflit de règles, la justice qui ne lui avait pas été faite lorsqu'il était advenu. Il éclaire autrement ce que le salarié gardait en mémoire, il change l'histoire.

La deuxième décision est de mettre des limites à cette activité subjectivante, de sortir du régime d'action dans lequel nous

met l'engagement subjectif dans le travail. Détachement du monde sensible, de l'être sensible, retour au mot d'ordre, à la règle, au faire. Une décision qui s'affirme dans le travail d'accompagnement du salarié et d'assistance non substitutive à la pensée.

Désingulariser ne veut pas dire repasser du « je » au « on ». Là où le « je » s'est exprimé, il ne s'agit pas de fermer toute issue, toute possibilité d'action en remettant du « on ». Il ne s'agit pas de pointer quelque chose d'une communauté de sort, ni d'une condition ouvrière, ni d'une communauté de victimes, mais de donner des éléments qui peuvent faire l'objet d'une controverse dans le travail.

Proposer des possibles, c'est proposer alors un autre régime d'action que celui de l'agapè, un régime de dispute en justice où le salarié peut soulever des critiques et apporter des justifications. Proposer des possibles c'est envisager avec le salarié plusieurs possibles dans l'étiologie et dans l'évolution des symptômes, c'est lui donner le temps de l'hésitation....

Ce ne sont pas les lois, ni les convictions morales des différents sujets, mais seulement les attitudes intersubjectives qui

peuvent offrir une base solide à l'exercice de la liberté. La liberté donnée à chacun doit être concrétisée. Soit nous pouvons faire l'expérience de cette communauté d'appartenance qui fait de nous des êtres fondamentalement libres et égaux (égalité existentielle attestée par le caractère unique – la singularité – de chacun de nous et qui ne se confond en rien avec l'égalité sociale et politique ) et qui permet les conditions de notre intégrité personnelle : c'est-à-dire pouvoir d'agir et pouvoir être affecté par le monde, soit nous referons l'expérience d'autres formes de socialité, celle des rassemblements où on perd son identité par la force des mots d'ordre. Pour donner à voir ce mode de présence, cette façon de se rendre présents les uns aux autres, peut-on rêver d'une communauté de travailleurs sentinelles et chercheurs qui feraient du partage du sensible le terrain et l'enjeu de leurs luttes ?

Pour faire voir la singularité humaine, car là est notre tâche, mon travail, je revendique mon appartenance au petit peuple des guetteurs, guetteurs de rêves, guetteurs dans l'infiniment imperceptible, qui voient dans les yeux qui s'embuent, les larmes briller comme des armes.

Odile RIQUET

## BIBLIOGRAPHIE :

BOHLE Fritz et MILKAU Brigit, *De la manivelle à l'écran, L'évolution de l'expérience sensible des ouvriers lors des changements technologiques*, 1998, Activité subjectivante au travail - p. 13-35

BOLTANSKI Luc, *L'amour et la justice comme compétences*, 1990

DAVEZIES Philippe, *Les impasses du harcèlement*, 2003

Les auteurs-sources : les poètes-philosophes, Yves BONNEFOY, Michel DEGUY

Dans la sociologie des régimes d'action, l'action est appréhendée à travers l'équipement mental et gestuel des personnes, dans la dynamique d'ajustement des personnes entre elles et avec des choses. Les acteurs sont dotés d'identités plurielles, et il n'est pas absurde qu'un même individu fasse appel à un sentiment de justice dans une situation, qu'il soit violent dans une autre et stratégique dans une troisième. Le cadre d'analyse présenté dans *De la justification - les économies de la grandeur* et dans *L'amour et la justice comme compétences* prend en compte plusieurs régimes d'action.

BOLTANSKI et THEVENOT font l'hypothèse que dans des situations de débat public, les acteurs ne peuvent pas se contenter d'arguments particuliers, mais qu'ils doivent mobiliser des argumentations générales qui dépassent leur personne et la situation singulière où ils se trouvent. Pour les auteurs il existe différents modèles d'argumentation générale appuyés sur des conceptions différentes de la justice dans une cité. Six modes de justification publiques ou conceptions de la cité juste ont été repérés : chaque cité établissant une façon différente de mesurer la grandeur des personnes (principe d'équivalence) : il s'agit des justifications civique, industrielle, domestique, par l'opinion, marchande et inspirée.

- Deux régimes sous équivalence : un régime de paix en justesse (équivalence tacite entre les personnes et les choses, dans des routines où la critique n'est pas activée), un régime de dispute en justice.
- Deux régimes qui ignorent l'équivalence : un régime de paix en agape et un régime de dispute en violence

Les régimes sous équivalence associent des personnes et des choses tandis que les régimes hors équivalence, soit écartent les choses pour ne reconnaître que des personnes (agapè), soit écartent les personnes pour se donner un univers de choses emportées par des forces (violence).

