
Violences institutionnelles et exercice des sage-femmes

Ghislaine Poyard-Berger
Psychologue du Travail

-
- Qu'est-ce qu'une violence « institutionnelle » ?
 - Violences endogènes
 - Violences agies, bruyantes
 - violences subies, silencieuses

 - Qu'est qui fait violence ? Qu'est-ce qui attaque ?

 - **Ambivalence du travail** : tant source de plaisir que de souffrance, de construction que d'atteintes physique et psychique :
 - une source potentielle de plaisir
 - un lieu de contraintes et de souffrance potentielle

Le travail

- Le travail, à l'articulation de :
 - **Travail prescrit**
 - **Travail réel**
 - **Travail imaginé** (et l'idéal professionnel)
 - **Travail vécu** (mobilisation de sa subjectivité)
 - **Travail empêché**

Idéal professionnel
Niveau d'aspiration

Principe de réalité
Confrontation au réel, aux contraintes

ZONE DE COMPROMIS

Souffrance (éthique)

DEUIL

L'identité au travail

- Il s'agit de construire dans un espace entre :
 - **Ce que je veux être** (désir, niveau d'aspiration, idéal professionnel,...)
 - **Ce que je sais être** (l'appris, l'acquis, l'appropriation des règles de métier,...)
 - **Ce que je peux être** (mode de fonctionnement individuel, potentialités et failles,...)
 - **Le principe de réalité**, extérieur à moi :
 - sur lequel je peux agir
 - sur lequel je ne peux pas agir

Ce qui peut faire violence au travail ?

- **La souffrance est l'amputation du pouvoir d'agir**
(cf Paul Ricoeur, 2000)
- Renvoie aux **conflits psychiques intrinsèques** :
 - normes intériorisées de sa notion du « bon travail » (niveau d'aspiration, idéal professionnel et idéal du moi)
 - normes du travail (ou de l'entreprise ou du chef) confronté au travail réalisé
 - **dynamique de la construction des compromis.**

Ce qui peut faire violence au travail ?

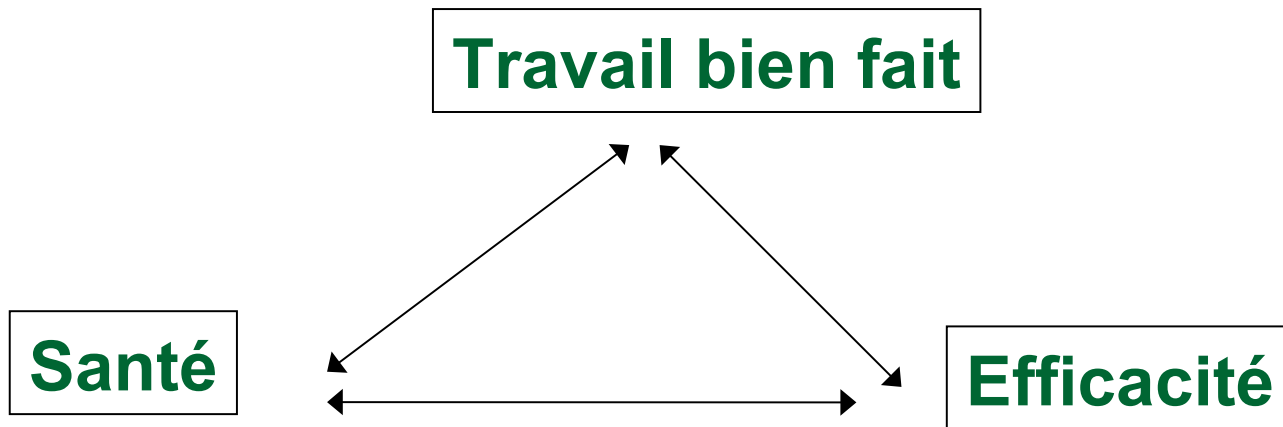
- **Mise en tensions : réguler un équilibre**
(modèle de l'ANACT)
 - ❑ Tensions du côté des valeurs et exigences du salarié
 - ❑ Tensions du côté des contraintes du travail
 - ❑ Tensions du côté des relations, des comportements et comment cela se passe du côté du collectif
 - ❑ Tensions du côté des changements du travail

Point d'histoire

- Héritage fondateur
 - Qui comprend aussi les rôles sexués
 - Evolution lente des représentations sociales et des représentations professionnelles (notamment dans les organisations dite complexes)
- Préoccupation récente
- Quelle résonance pour nos grands parents : ne pas souffrir au travail ?

« Quand on laisse des plumes dans le travail : c'est le métier qui rentre... »

- Dans nos organisations, l'enjeu majeur réside dans cette triangulation (Y. Clot) :



Ce qui peut faire violence au travail ?

- L'organisation du travail se « massifie », se standardise, se normalise
- la « machinisation » qui écrase le sujet dans les fonctionnements collectifs
- La question du comment prime sur celle du pourquoi (technisation et protocolisation + +)
- La logique de la performance télescope une logique culturelle : comment les articuler ?
- Individualisation, désolidarisation du collectif de travail (le lien social est malmené)
- Perte des marges d'autonomie
- Développement de « l'auto répression » et recherche de sécurisation

Ce qui peut faire violence au travail ?

- **3 configurations d'équipes** (cf V. Lenhardt)
 - Collection de professionnels, en parallèle
 - Equipe en cohésion
 - Equipe en cohérence (convergence des pratiques professionnelles)
- **Zone de pouvoir et jeux d'acteurs**
- **Qu'est-ce qui est en jeu ?**
- **Défi intergénérationnel ?**

Ce qui peut faire violence au travail ?

- Conditions de construction du collectif de travail
 - Règles de métiers et culture professionnelle suffisamment proche (sphère des représentations partagées)
 - Reconnaissance des compétences professionnelles chez l'autre et chez les autres
 - Relations d'échange : espace pour la controverses sur les pratiques
 - Confiance dans l'autre

Ce qui peut faire violence au travail ?

- **Désaccord** : normal, utile, nécessaire dans le travail ; source de dynamique et d'avancée
- **Le conflit** = une différence entre deux logiques ; les rapports entre les deux parties sont des rapports d'égalité.
- Attention au logique « hygiéniste »
- Dans **la violence**, ces rapports sont déséquilibrés (recherche d'assujettissement de l'un sur l'autre,...)

Vers une démarche préventive ?

- Recentrage sur l'activité, sur le travail
- Nécessaire circulation de la parole
- Réintroduire de la pensée et de l'interrogation
Besoin d'une organisation du travail au minimum réflexive
- Réintroduction du sens créé collectivement
- Nécessité du discours contradictoire, accepter l'idée de dissonance pour créer les conditions e la pluridisciplinarité