



la cité de la santé
un lieu **universcience**



ASSISTANCE
PUBLIQUE



HÔPITAUX
DE PARIS

La souffrance des sourds au travail

Alexis Karacostas

Cité de la santé, 10 décembre 2010

Je remercie la Cité des sciences et la Cité de la santé de m'avoir invité. Je voudrais vous parler ce soir d'un sujet qui me paraît extrêmement important et dont l'importance, je crois, est assez sous-estimée dans le poids qu'il a par rapport globalement à la souffrance et à tout ce qui concerne la psychopathologie d'une façon générale. C'est la question de la souffrance au travail.

Je commencerai par vous donner un exemple que je tire d'une conférence prononcée par Sophie DALLE NAZEBI qui est sociologue. Elle l'a prononcée dans le cadre de l'Association française de sociologie en avril 2009 et elle analyse les conditions de travail, la situation de travail des sourds, donc elle donne beaucoup d'exemples. Elle explique et illustre ses propos de façon très très riche et elle raconte en substance cette histoire particulière : dans une entreprise - avec un chef d'équipe et une équipe - une réunion est organisée. Cette équipe est, je dirais, bienveillante ; le chef de l'équipe est au courant du fait que étant donné la présence d'une personne sourde, il faut appeler un interprète. Un interprète est donc réservé. Tout est donc prévu pour que cette réunion se passe dans de bonnes conditions. Pour une raison X, l'interprète annule sa venue et l'employé sourd se retrouve dans l'impossibilité de participer à la réunion. Il n'est évidemment pas content parce que cela l'empêche de participer au même titre que les collègues mais surtout que constate-t-il ? Que personne n'est en colère, que personne ne fait ou ne dit quelque chose par rapport à l'absence de l'interprète. C'est comme ça, on accepte cette absence et ce qui est renvoyé à ce salarié sourd, c'est qu'au fond tout le monde s'en fiche. Le salarié sourd est en situation de minorité. Il est le seul employé sourd, les autres sont des entendants et vont pouvoir tenir leur réunion car il n'est pas question que la réunion n'ait pas lieu. Le rapport de forces est nettement en faveur des lois de communication des entendants et finalement il n'y a pas de réciprocité : l'opinion, la vie, la participation du sourd semblent ne pas compter. Le salarié sourd est très désappointé que personne ne proteste ni ne soit en colère.

Dans cet exemple que fournit Sophie DALLE NAZEBI, il est sous-entendu par l'équipe que l'interprète est donné uniquement au sourd. C'est pour le sourd que l'interprète vient. Il semble qu'on oublie complètement qu'une situation d'interprétation est une situation entre deux langues, un pont entre deux langues et que l'on ne fournit pas seulement un interprète pour les sourds, il est aussi là pour les entendants ; et ça signifie alors qu'on attend non seulement que le sourd puisse comprendre ce que disent les collègues entendants, mais aussi que le sourd s'exprime, donne son avis, participe à la marche des choses et y contribue. Le fait que cela n'inquiète personne signifie au fond que, de l'avis du sourd, tout le monde s'en fiche, du collègue sourd on n'attend rien.

Voilà donc une situation qui pour moi constitue véritablement la clé de voûte, le point le plus sensible et le plus important de tout ce que j'ai à dire ce soir. C'est qu'en fait c'est une situation

dont il faut arriver à se défaire. Si l'on veut aboutir à une véritable coopération entre sourds et entendants, si l'on veut arriver à ce que les sourds se sentent à l'aise dans leur condition de travail, si l'on veut véritablement entendre ce qu'ils ont à dire, eh bien il faut d'abord cesser de vouloir les aider. Les collègues ne sont pas là pour aider les sourds. Ils sont tous employés dans une entreprise et doivent s'entraider mutuellement pour contribuer à la marche des choses et à la transformation de la réalité. Il n'y a qu'une seule façon de cesser de vouloir aider cet employé sourd : c'est tout simplement en lui donnant la parole, en écoutant ce qu'il a à dire et aussi en guettant le changement que cette confrontation entre les sourds et les entendants va produire aussi bien du côté des entendants. Il s'agit, je dirais, de construire une nouvelle solidarité à partir de cette affaire, c'est-à-dire de se mettre en ordre de marche pour cultiver le « vivre ensemble », pour développer la coopération, pour mettre en place une réelle convivialité à travers des objectifs que l'on va dégager et que l'on pourra partager.

Le sujet de cette conférence est vraiment immense, il y a une quantité de sujets et de sous-sujets que l'on pourrait traiter. Ce que je vais donc faire, c'est vous donner par petites touches des éléments de réflexion, dans l'espoir que cela suscite des témoignages ; je crois que beaucoup de gens présents ici ont des tas de choses à dire sur leurs conditions de travail.

Travailler, c'est produire quelque chose et on attend un résultat de ce travail, même si ce résultat est de l'ordre de l'abstraction ou de la pensée. Mais le travail, ce n'est pas seulement ça. C'est aussi un processus de transformation de soi-même. Il n'est pas possible en effet de s'engager dans l'aventure du travail sans en sortir transformé et cette transformation peut être pour le meilleur mais peut-être aussi pour le pire. Le travail d'une part peut contribuer puissamment au développement de l'identité mais il peut aussi détruire une personne en la remettant en cause dans ses fondements, dans ses relations, dans son estime de soi, dans un certain nombre de cas que l'on va aborder.

Qu'attend donc le salarié de son travail ? Bien évidemment (et c'est tout à fait compréhensible), il attend d'être rétribué, c'est-à-dire qu'il a besoin de recevoir un salaire chaque mois et de trouver ainsi les moyens de vivre et d'organiser une vie de famille. Mais il n'y a pas que la rétribution, il y a aussi cet autre aspect qui est celui que l'on avait déjà abordé dans l'exemple de tout à l'heure et qui est celui de la contribution : le salarié a besoin de contribuer à une production commune, de partager son effort avec les autres et d'être reconnu dans cette contribution. Cette contribution peut être reconnue de multiples manières. D'abord il y a tout ce qui concerne l'appréciation portée sur la qualité de ce travail. Par exemple, les collègues d'un employé vont le féliciter pour son travail, ils vont lui apporter des marques de reconnaissance ou des critiques du genre « ça, tu aurais pu peut-être le faire ou le présenter autrement », bref chacun apportera sa contribution mais il y aura une reconnaissance globale du fait que la personne fait un travail de qualité dont tous partagent les fruits. Il y a aussi l'autre aspect qui est celui de l'utilité du travail : quand on produit quelque chose, au contraire des bagnards qui cassaient des cailloux et dont le travail ne servait strictement à rien (il s'agissait seulement de les humilier), ce travail est utile, il sert à quelque chose, il y a un produit fini et ce produit fini contribue en principe au bien commun.

À travers cette participation à un travail commun, se tissent des liens de solidarité et de confiance. La personne développe progressivement le sentiment d'appartenir à une communauté humaine : grâce à la solidarité, il va passer de ce qui se manifeste par des ordres, par des prescriptions, et qui peut être désigné comme une *coordination* selon les termes de Christophe Dejours, à un travail organisé, basé sur la *coopération*. La coopération, c'est la collaboration effective entre personnes qui partagent un même lieu de travail. Cette reconnaissance mutuelle, cette réciprocité, ce développement de liens de solidarité témoignent exactement de la

reconnaissance de la qualité, de la beauté et de l'utilité du travail. Elle est aux antipodes du déni, elle en est l'exact inverse.

L'enjeu est donc de reconnaître toute la place occupée par quelqu'un avec sa production, sa façon d'être, son savoir, son savoir faire, etc...Il ne s'agit de rien de moins que de reconnaître, de donner une place à ce qui est, à ce qui existe.

Mais voilà : les choses ne sont pas si simples que cela, parce que le monde du travail est un monde violent. Les conditions de travail, vous le savez, se sont particulièrement dégradées depuis quelques d'années, c'est particulièrement visible avec la crise. Nous vivons dans un monde qui certes est de plus en plus automatisé, de plus en plus efficace sur le plan de la production mais qui en même temps crée des conditions de travail de plus en plus destructrices, plus particulièrement dans le domaine du vivre ensemble. Pour des tas de raisons - je ne sais pas si on aura le temps de les aborder mais je vais en citer quelques unes - ce lien de solidarité est mis à mal et les personnes employées à une œuvre commune ne peuvent plus collaborer comme elles pouvaient le faire auparavant, pour aboutir à une situation de chacun pour soi et de solitude pour tous.

Donc déstructuration de la solidarité, déstructuration de l'entraide, et je dirais aussi négation de la dignité, négation du sentiment de justice. Vont ainsi apparaître des inégalités, des discriminations et un isolement aggravés, dans un certain nombre de circonstances, par le fait que l'entourage, parce qu'il subit des pressions, parce qu'il a peur, l'entourage va rester silencieux et ne pas réagir alors même que quelqu'un est en train de souffrir. L'abandon, le silence, le refus de témoigner des collègues sont souvent là quand un scandale éclate et la personne concernée en ressentira une grande détresse. L'une des raisons du maintien de cette pression réside dans l'évaluation individuelle du travail de chacun. Que ce soit dans les entreprises publiques ou dans les entreprises privées, partout on est noté, on est évalué, des contremaîtres ou des cadres viennent voir apprécier la façon de travailler, la rapidité, etc. Par exemple, une personne sourde que je reçois à la Salpêtrière me raconte que, dans l'entreprise de restauration rapide où elle travaille, chaque fois qu'il y a une minute de pause ou qu'elle traîne un peu pour aller d'un endroit à un autre ou qu'elle échange quelques signes ou quelques paroles avec quelqu'un d'autre, elle est immédiatement sermonnée et remise à sa place pour recommencer à travailler à toute allure.

Cette évaluation individuelle du travail va complètement atomiser, séparer le travail de chaque personne, chacun devenant l'unique responsable de la part qui lui revient. Et bientôt cette évaluation met en concurrence tous les employés les uns avec les autres. Cette concurrence, quand elle se met en place, rompt la solidarité ; là où on travaillait ensemble pour se soutenir, on sera plutôt dans le chacun pour soi et on se méfiera de ce que peut dire et faire le voisin. Tant que l'évaluation montre que l'on est plutôt dans les petits papiers du chef, que l'on fait du bon travail, qu'on est reconnu, ça va encore - même si le fait que l'on joue des coudes et qu'on cherche à se faire valoir peut faire grincer les dents des collègues et créer ainsi des dissensions, des conflits. Mais là où les choses s'effondrent, c'est à partir du moment où il y a des sanctions, à partir du moment où commencent à se développer des attitudes de dénigrement systématique. Il y a toujours une menace qui plane sur la tête des employés soumis à ces conditions, la menace de la disgrâce. À tout moment, on risque de ne pas bien faire et de commencer à s'engager sur la pente de la détérioration des rapports, de la détérioration de l'appréciation que l'on peut avoir dans son travail.

La question du déni de la souffrance au travail, de la part des travailleurs aussi bien que des employeurs et des employés est aussi importante. C'est une façon de dire : non, je n'ai pas peur, je suis plus fort que tout, j'arrive à faire face, je peux, je suis capable ; une lutte s'engage pour

montrer que l'on est capable, sauf que cette lutte se fait justement contre la peur qui n'est plus reconnue dès lors comme telle, parce que c'est difficile de dire qu'on a peur. Il y a donc un empêchement de l'expression de cette souffrance, qui isole, fragilise et peut détruire l'individu ; J'y reviendrai tout à l'heure quand je parlerai d'éléments psychopathologiques.

Les sourds souffrent particulièrement de cet isolement ; je dirais que je n'ai pratiquement jamais eu de témoignages de personnes sourdes venant consulter à la Salpêtrière qui ne mettent en avant en premier lieu la question de l'isolement. Le problème fondamental des employés sourds par rapport aux collègues entendants, c'est qu'ils n'ont pas de possibilité d'organiser une défense collective. Il n'y a pas de possibilité facile, immédiate, de créer ces petits liens de solidarité qui vont permettre à une résistance de s'organiser face au pouvoir dans l'entreprise. Il y a d'un côté les ordres, les impératifs, répondant au profil de poste comme on dit, et de l'autre coté il y a les moyens mis en oeuvre pour organiser le travail au quotidien et pour faire face au fait que quelquefois, sont demandées des choses impossibles à réaliser. Comment organiser une résistance pour tenir, pour réaliser un compromis entre la satisfaction des objectifs qui sont demandés et qui sont parfois impossibles, et la sauvegarde de la santé et de la santé mentale.

Les sourds vivent souvent des situations dans laquelle il n'y a pas de possibilité de défense collective, et leurs besoins élémentaires ne sont pas reconnus. En particulier, les problèmes de communications viennent toujours au premier plan dans l'expression des plaintes dans les consultations. Les sourds ne sont pas reconnus dans leurs besoins élémentaires. Ils ne sont pas reconnus dans leur expression linguistique. Ils ne sont pas écoutés sur le plan de ce dont ils ont besoin pour tout simplement respirer, se sentir à l'aise et avoir le sentiment de contribuer à un bien commun.

Mais je voudrais dire aussi que les problèmes de communication, majeurs, ne sont pas les seuls, loin de là. Ils s'insèrent dans un ensemble beaucoup plus vaste, les conditions générales d'organisation du travail, communes à tous les salariés d'une entreprise. Il suffit d'écouter un journal télévisé ou de lire un journal pour trouver d'innombrables exemples de souffrance liées au travail, entraînant non seulement des arrêts de travail mais pouvant aussi aller jusqu'au suicide y compris au suicide sur les lieux de travail.

Des mécanismes courants peuvent parfois être mis en oeuvre et affecter particulièrement les sourds. Par exemple la vitesse de travail des sourds peut être différente de celle des autres. Je veux dire qu'il arrive parfois que la solidarité, facilement établie entre les entendants, les favorisent par rapport aux sourds. Cela n'arrive pas qu'aux sourds mais cela arrive très souvent. On pourra considérer ainsi que le sourd n'a pas tellement besoin, parce qu'il est sourd, de communiquer avec les autres et on le mettra dans un placard. On lui donnera à faire un travail rébarbatif, répétitif, isolé, pour lequel on n'a pas besoin de communiquer avec lui et on se satisfera de cette situation. Mais en réduisant les relations du sourd avec ses collègues, en l'isolant progressivement, le sourd se sentira à juste titre mis à l'écart. On va ignorer sa présence et ne pas lui donner les moyens de s'exprimer. Il se peut que des erreurs soient commises, ou que des conflits apparaissent. L'employé sourd va peut être résister ou manifester sa colère, se mettre à crier, ou organiser une certaine forme de résistance passive ou active. Mais il sera souvent bien seul pour se manifester. Dès qu'il commencera à manifester sa résistance, cela lui retombera sur le coin du nez. Certains collègues commenceront parfois à le déconsidérer, le lâcheront comme pour montrer qu'ils ne veulent rien savoir de lui et un fossé se créera autour de lui. Le conflit peut prendre des tas de formes, par exemple aller jusqu'à la suppression des primes ou au refus de l'évolution du salaire, ou encore au fait de décider arbitrairement des jours de vacances du salarié sourd. Ainsi, quand l'employé sourd fait une demande de congé, il arrive qu'on lui réponde que

pour la bonne marche de l'entreprise, il doit être là au mois d'août alors que les autres peuvent partir.

Dans ce climat, il n'est pas rare que se développe aussi un sentiment particulier : l'employé sourd a le sentiment d'être nié dans sa valeur, de ne compter pour rien. Il lui vient un sentiment de discrimination et d'injustice, et très rapidement peuvent aussi apparaître des symptômes physiques et un malaise psychologique parfois très grave, avec un sentiment de persécution, un sentiment de ne pas être apprécié ou désiré à la place que l'on occupe, d'où l'expression de reproches vis-à-vis de l'entourage et la structuration des relations sur un mode dépressif pouvant aller jusqu'aux tentatives de suicide.

Du côté de l'entourage, une série de défenses peuvent être mises en place : « mais non tout se passe bien, regardez comment on se comporte normalement avec cet employé », diront les collègues devant l'inspecteur du travail. Ce qui parfois peut rendre fou l'employé sourd en question. Quand celui-ci dénonce la situation intolérable qu'il est en train de vivre, si on rétorque « mais non, tout se passe très bien », c'est qu'on est toujours dans le déni et même si cette enquête est faite pour essayer de tirer l'employé d'affaire, pour comprendre ce qu'il est en train de vivre, en fait le couvercle se referme : « c'est sa faute, il n'y a aucun problème, s'il y en a un c'est son problème, c'est lui qui tout simplement ne va pas dans sa tête ».

D'une façon générale, même quand les patients n'évoquent pas leur travail dans une consultation psychiatrique, la part de psychopathologie qui ressortit au travail est vraiment tout à fait sous-estimée. Très souvent on met en question la souffrance au travail sur le compte de la vie privée des personnes : « mais non il n'a pas de problème au travail, en fait untel a des problèmes avec sa femme, son mari, ses enfants, ses parents, il a des dettes personnelles etc. et ça a des répercussions sur le travail ». Depuis ce poste d'observation que j'ai à la Salpêtrière, il me semble que la part qui revient au travail, même quand elle n'est pas exprimée, est extrêmement importante, et les violences que les gens subissent au travail ont des répercussions sur la vie familiale et sur la vie domestique. Un certain nombre de situations de violences domestiques trouvent certainement leur source dans le travail. Cette violence peut se traduire par des conflits familiaux, par des agressions contre le conjoint ou les autres membres de la famille, mais aussi par des actes d'agression contre soi-même, c'est-à-dire des tentatives de suicide et des suicides parfois réussis y compris cette forme tout à fait récente de suicides que sont les suicides sur le lieu de travail. Il y a quelque chose de très important à retenir. Les suicides sur les lieux de travail sont apparus à partir des années 90, avant il n'y en avait pas ou en tout cas extrêmement rarement. Les gens se suicidaient chez eux. Il y a eu des exemples célèbres récents de suicide au travail, qu'on a tous lus dans la presse, mais il ne faut pas croire que cela n'est arrivé que dans les grandes entreprises telles que France Telecom ou Renault ou Peugeot PSA. Cela se passe partout. Nous en avons eu aussi à la Salpêtrière, la Salpêtrière est une très grande entreprise et il y a quelques mois de cela, les syndicats avaient dénoncé le suicide d'un employé.

Maintenant je voudrais vous dire ma solidarité avec Bernard Mottez, dont la pensée m'accompagne à chacun de mes pas. Je voudrais dire que quand quelqu'un vient à la consultation et qu'il présente un symptôme physique ou même un symptôme mental, il ne faut jamais oublier que ce symptôme c'est-à-dire cette douleur, cette souffrance, par exemple ce mal de dos, cette angoisse, cette insomnie, cette agressivité, cette colère permanente etc, s'adressent toujours à quelqu'un. Un symptôme n'est jamais juste une chose. Le symptôme, c'est un rapport, c'est à dire qu'il s'agit d'une parole, peut être une parole qui se dit mal ou qui a du mal à se dire ouvertement. Mais c'est une parole adressée qui contient aussi sa part de résistance et qui dénonce en quelque sorte, par le désordre qu'elle crée, un ordre de fait absolument intolérable. Le

symptôme remplace une prise de parole, il est comme une action, un fait qui remplace une prise de parole, qui peut être dirigé contre une personne, ou contre plusieurs personnes, individuelles ou collectives, par exemple contre l'entreprise.

Il en va de même exactement avec les tentatives de suicides et les suicides, c'est à dire qu'il faut prendre le suicide comme un rapport. Le suicide est un rapport - bien évidemment c'est un point extrême, c'est un point de rupture du rapport, mais c'est un rapport. Quand on se suicide, on ne peut pas faire autrement que de tuer aussi les autres parce que tout simplement les autres, on les porte en soi de la même manière que les autres nous portent en eux dans les relations qu'ils entretiennent avec nous. Quelqu'un qui se suicide tue d'une certaine manière l'entourage ou les gens avec lesquels il est en rapport. Et cela crée un très grand malaise dans l'entreprise quand cela survient. Il suffit qu'un seul suicide arrive pour que tout le monde se sente complètement atterré. Mais en même temps il peut aussi se déclencher des réactions de silence, des phénomènes liés au « je ne veux rien savoir », des phénomènes de déni collectif qui vont faire justement que la parole ne peut pas se libérer. L'analyse des raisons pour lesquelles quelqu'un s'est suicidé ne va pas progresser, le symptôme ne sera pas reconnu ou le suicide ne sera donc pas reconnu dans le fait qu'il est adressé.

Alors la clé de la libération, la clé de la reconnaissance de tout ça, la clé de l'atténuation des symptômes, pour celui qui est en face de celui qui souffre c'est l'écoute, et pour celui qui souffre c'est bien tout simplement de parler.

Je crois donc que la question de la parole est tout à fait fondamentale. Quand une personne arrive à la consultation de la Salpêtrière, très souvent elle aura souvent beaucoup de mal à parler de la souffrance au travail dès le premier entretien. Souvent des manifestations bruyantes, des pleurs manifesteront la souffrance brute, ou bien tout une série de symptômes : ainsi de la personne pliée en deux parce qu'elle ne peut pas se déplacer, elle a très mal et encore plus mal au moment où elle va en parler, à l'estomac ou ailleurs. Ou bien elle exprimera combien elle est déprimée et comment la vie lui est devenue insupportable depuis un certain temps.

Ce que l'on peut offrir dans ce cas là et dans tout les cas similaires, et pas seulement à la Salpêtrière, c'est bien évidemment l'écoute. L'écoute, cela veut dire créer les conditions pour qu'une parole puisse être mise sur cette souffrance, sur les actes qui ont causé cette souffrance, sur la situation qu'il faut analyser et décrypter, et ce n'est pas facile. Ce n'est pas facile parce que d'abord de nombreux mécanismes d'oppressions sont tout à fait inconscients. Les patients de la Salpêtrière qui viennent exprimer leur souffrance n'ont pas forcément conscience du fait que le monde dans lequel ils travaillent, le monde qui les entoure au travail est un monde violent. Ils vivent les choses comme si c'était naturel : « c'est comme ça, c'est moi qui n'arrive pas à m'adapter ». Ils ont bien souvent la perception qu'il y a quelque chose qui ne tourne pas rond, et qu'on leur a demandé l'impossible, il leur faudrait à la limite être capable de s'adapter à l'impossible. Mettre des mots sur ce qui est inconscient est très difficile et il s'agit précisément de faire en sorte que ce qui est inconscient puisse devenir conscient. D'autre part, la prise de parole qui commence par un cri, c'est tout simplement la base de l'affirmation de l'existence. C'est la seule force qui est capable de s'opposer au déni. Quand quelqu'un dit « je souffre » ou « j'ai mal », il faut l'écouter, il faut l'entendre comme une parole, comme une parole qui est adressée et qui dit : « je suis là, j'existe ». Pour le monde qui m'entoure au travail, collègues, employeur, chef de bureau, j'exprime quelque chose qui fait l'effet d'un grain de sable dans les rouages de la machine. C'est quelque chose qui va changer, un petit peu ou beaucoup, l'ordre de fonctionnement des choses en faisant entendre que les choses ne vont pas bien et ne tournent pas rond.

Je voudrais donner un petit exemple extrêmement précieux. C'était à la Salpêtrière lors d'un groupe de parole de personnes venant parler entre elles de la souffrance au travail. Une femme y participe pour la première fois. Elle s'assoit. Elle a un visage relativement impassible et elle se met, d'une façon assez monotone, à raconter qu'elle subit des choses absolument épouvantables au travail, tout ce que je vous ai déjà décrit : la non-reconnaissance, le déni, le lâchage, les petites violences, les brimades, etc. Elle raconte ces choses-là sur un ton complètement neutre. À ma grande stupéfaction, les autres membres présents l'écoutent - eux ont l'habitude de participer à ce groupe de parole mensuel depuis déjà pas mal de mois. Ils se connaissent entre eux, ils échangent beaucoup plus facilement. Et voilà que l'un d'entre eux, en face de cette femme, se met à pleurer. Tout le monde se tourne vers lui et se demande ce qu'il se passe : pourquoi il est ému comme cela ? La raison était absolument évidente : tout simplement cette femme qui venait raconter des choses horribles était dissociée, d'un côté elle racontait un vécu horrible, de l'autre elle ne pouvait pas exprimer ses émotions, et cette émotion c'est la personne en face qui l'a vécue et exprimée.

La libération de la parole commence par le fait que l'on puisse échanger, que quelqu'un puisse par exemple dire en face d'une personne qui exprime sa souffrance : ce que tu racontes est absolument atroce et je ne le supporte pas, pour que la personne qui souffre s'en étonne, puisse dire à son tour « ah bon, c'est tellement aussi atroce que ça ? » et, par ce retour, de changer l'image que cette dernière a d'elle-même comme personne non qualifiée, non compétente, qui ne possède pas les moyens de faire face aux problèmes, en bref qui a une estime de soi très négative. Ce partage, cette circulation de la parole, c'est quelque chose d'absolument fondamental si on veut commencer à comprendre quelque chose aux symptômes et savoir pourquoi tant de gens souffrent par l'organisation quotidienne du travail. Cette reconnaissance de la parole, cette écoute sont la seule force capable de s'opposer au déni.

Il faut donc instituer des lieux de parole. Voilà le message que je voudrais délivrer ce soir et la proposition que j'ai à vous faire. Mettre en place des lieux de parole, ce n'est pas seulement multiplier les groupes de parole thérapeutiques comme à la Salpêtrière, ce n'est pas du tout de ça dont je veux parler. Bien sûr que ces groupes ont une importance, mais ils doivent être multiples et de toutes les formes : cela peut être un groupe de parole politique, des groupes de réflexion syndicale, ou des groupes de parole associatifs, en bref : il s'agit de promouvoir le collectif. Il faut arriver à briser l'isolement, et ces solidarités qui peuvent naître à partir d'un échange, d'un partage, représentent quelque chose d'essentiel.

Les sourds - et les handicapés d'une façon générale, auxquels on assimile les sourds - font une entrée de plus en plus remarquée dans le monde du travail. De nombreux dispositifs législatifs, et organismes s'occupent de l'insertion professionnelle des handicapés des tas de gens s'intéressent à l'ergonomie, des efforts considérables ont été faits. Les syndicats commencent aussi à se préoccuper de la situation. Tous ces lieux sont autant de lieux de parole dans lesquels l'analyse des conditions de travail, et aussi de la mauvaise organisation et de la souffrance qui en résulte, est tout à fait importante. Vous savez que partout l'on trouve des « missions handicaps », que l'AGEFIPH travaille pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le milieu privé, que le FIPHFP travaille dans le domaine du public pour les mêmes raisons. Il existe, mais on va y revenir, l'Inspection du travail, les médecins du travail, il y a la HALDE qui est la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et les Exclusions, à laquelle beaucoup de sourds ont recours, nous y reviendrons. Mais ce à quoi je voudrais vraiment porter une attention particulière, c'est tout simplement le monde associatif sourd et particulièrement l'organisme le plus représentatif à mes yeux, la Fédération Nationale des Sourds de France. Nous avons développé à

la Salpêtrière de nombreux terrains de coopération et la FNSF y joue un rôle important ainsi que d'autres associations, mais parmi elles la Fédération regroupe vraiment à mon sens beaucoup de sensibilités différentes. Il serait important qu'une commission travaille sur la question de la souffrance au travail. C'est vraiment un devoir de faire ce travail, on ne peut pas laisser continuer les gens à se déglinguer en permanence sans écouter ce qu'ils ont à dire, il faut essayer de remédier à ça. La Fédération s'est mobilisée sur des tas de sujets comme le dépistage ultra précoce de la surdité, et bien d'autres encore ; je pense que sur la question du travail il y a urgence à faire aussi des efforts, alors que plus en plus de gens sont éjectés du travail par des conditions absolument abominables d'exercice de leur fonction professionnelle. Si cela pouvait déboucher sur des réponses et des propositions concrètes par rapport à la souffrance au travail, l'équipe de la Salpêtrière est prête à mettre toutes ses forces pour trouver des solutions. Je vous remercie.

Débat

CSI : « Eh bien merci beaucoup Alexis Karacostas. On a beaucoup de points qui ont été apportés ce soir. Est-ce que quelqu'un d'entre vous a une question, une intervention, n'ayez pas peur. On va commencer par une personne.

Public : C'est vrai que le rêve ce serait aussi que des entreprises fassent appel à beaucoup, beaucoup de sourds et souvent quand on embauche un sourd et que la personne sourde dit « bah j'ai besoin d'un collègue sourd », l'entreprise ou le patron dira non, non vous allez bavarder donc s'il y a un deuxième sourd, vous allez passer votre temps à bavarder donc comment contrecarrer cette situation ?

Alexis : Alors cette question du collectif est cruciale. Moi je pense que ce n'est pas une idée nouvelle, je dirais qu'elle est dans la tête de tout le monde, c'est qu'à partir du moment où on veut vraiment changer la face du monde eh bien il faut que les sourds fassent une entrée collective. Collective ça veut dire que dans le monde du travail par exemple, il faudrait qu'il y ait des situations qui créent une sorte d'interface, je ne parle pas d'interface de communication, je parle de situations d'interfaces, composées de personnes sourdes qui ne soient pas isolées mais en nombre suffisant, de personnes entendantes qui pratiquent la langue des signes et qui soient au courant aussi de la culture sourde, du mode de vie sourd, etc. Organiser les choses de telle manière que la circulation de la parole et la production, puisqu'il s'agit toujours de produire quelque chose, puissent se faire dans l'échange, dans le partage et dans la coopération comme je le disais toute à l'heure. Cette question du collectif est tout à fait, tout à fait fondamentale, j'ai pu voir combien des personnes parfaitement saines de corps et d'esprit se sont littéralement brisées ou sont rentrées dans des moments de grandes colères ou de grandes détresses en se retrouvant dans la même équipe toutes seules. Je me rappelle d'une équipe où j'ai travaillé, les autres collègues sourds étaient partis pour arrêt maladie, congé maternité, et la personne sourde qui s'est retrouvée seule, même dans un environnement signant, a tout simplement pétié un plomb, elle s'est mise à nous insulter en disant qu'on ne respectait pas la personne sourde... etc. Ce que je veux dire c'est que les lois de la communication sont celles des gens qui partagent cette communication, donc comme c'est des entendants et bien c'est les lois de communication des entendants. Quand un sourd se retrouve isolé, il est mis en minorité et il en résulte une très grande souffrance.

CSI : allez sur la scène pour poser vos questions. Les entendants peuvent aussi poser des questions, il y a aussi un micro, n'hésitez pas.

Public : est-ce que je dois monter sur la scène ?

CSI : oui cela serait mieux quand même

Public : Je ne peux pas rester là ?

CSI : non, ça serait mieux sur scène, on a quand même besoin de voir.

Public : je suis un petit peu timide. Bien le bonsoir à tous, bon je ne peux pas donner de nom bien sûr, mais je connais une personne qui souffre vraiment. C'est un homme qui travaille à la chaîne.

...

Alors donc je connais une personne sourde qui travaille à la chaîne. Bon il fait du travail satisfaisant depuis 5 ans, l'entreprise a commencé à décliner, à faire faillite, il avait de moins en moins de travail et du coup il est resté sans travail, enfin on ne lui donnait pas de travail. Du coup on lui a donné comme tâche de faire les WC, de nettoyer les WC. Et alors que les entendants à côté lisaient le journal, car il y avait moins de travail, lui il s'est retrouvé à faire le ménage dans les WC et il s'est énervé bien sûr, et le patron du coup l'a mis à la porte pour éviter d'avoir un licenciement, enfin d'avoir à lui payer quelque chose. C'était en fait un lâche en fin de compte, le patron dans cette situation là. Il a beaucoup souffert cet homme, puisqu'il s'est retrouvé au chômage et au final il en a eu beaucoup marre de cette situation là, parce qu'il a aussi beaucoup grossi pendant cette période là. Et c'est vrai que moi-même j'étais dans une grosse entreprise, moi j'avais un poste dans une grosse entreprise, et j'ai demandé ça comme vous disiez tout à l'heure, à mon chef d'embaucher un deuxième sourd et en fait il n'a pas voulu. Et il a par contre une autre personne handicapée en fauteuil, handicapée moteur et du coup on était considéré comme sur le même plan, en fait comme deux personnes handicapées sauf que lui le problème enfin pas le problème, lui il pouvait parler sauf que moi je ne pouvais pas parler. Donc du coup il a embauché un deuxième handicapé, mais moi je ne pouvais toujours pas communiquer avec cette personne, comme si on était vraiment sur le même plan.

Aussi il y a eu un expert du travail spécialisé qui était là, mais en fait il aurait fallu un Inspecteur du travail avec la langue des signes en fait, parce que inspecter le travail avec des entendants, très bien, il pouvait prendre en notes tout un tas de choses ; mais avec une personne sourde ce n'est pas possible, donc voilà, je voulais juste vous donner cette situation pour avoir votre avis.

Alexis : ce témoignage appelle beaucoup de réflexions ; chaque situation qui est rapportée mérite d'être analysée en profondeur. Je ne vais pas en tirer tous les fils, mais en tout cas quelques éléments de réflexion. D'abord c'est extrêmement important d'analyser les conditions concrètes dans lesquelles les choses se passent, c'est-à-dire il faut demander à quelqu'un de raconter très précisément comment les choses s'organisent. Par exemple comme je parlais d'éléments inconscients, je dirais que cette personne là, par exemple, il faudrait savoir aussi exactement dans quelles conditions elle travaille : c'est à dire est-ce que c'est froid ou chaud, est-ce que c'est lumineux ou pas, est-ce qu'il est souvent seul, ... etc. Je veux dire que tous les éléments physiques et les éléments relationnels sont à prendre en compte parce que quand tout cela s'accumule, il y a un moment où : paf !!! Il se passe justement qu'il y a des coups de colère, des pétages de plomb, ça c'est une chose. La deuxième chose que je voudrais dire par rapport à ça, c'est que vous avez fait appel à une Inspection du travail, alors je voudrais dire que le recours aux Inspecteurs du travail est tout à fait, tout à fait important, sauf que l'Inspection du travail pose plusieurs problèmes : bien évidemment la difficulté de communication est tout autant importante avec l'Inspecteur du travail. Ensuite les Inspecteurs du travail sont débordés, tout simplement parce qu'il y a une raison particulière : c'est que le budget de l'Inspection du travail est constamment revu à la baisse, ce qui fait qu'actuellement - surtout dans la phase actuelle où nous sommes et où le nombre de fonctionnaires est considérablement réduit - eh bien déjà ils n'étaient pas en nombre suffisant avant, alors vous imaginez maintenant ce qui se passe... ils n'arrivent pas à faire face à toutes les demandes qu'ils reçoivent, et puis il y a une autre chose aussi c'est que les Inspecteurs du travail travaillent aussi beaucoup avec un autre partenaire qui est très important dans le travail, c'est dans cette branche, dans cette affaire : ce sont les médecins du travail. Alors les médecins du travail... personnellement je fais systématiquement appel au médecin du travail chaque fois qu'il y a une affaire de souffrance au travail. Ce sont vraiment des alliés extrêmement précieux, mais il faut savoir qu'eux aussi sont dans des situations où on restreint leur marge de manœuvre. Ils sont en train, par différents dispositifs législatifs et différents fonctionnements qui sont mis en place, de perdre leur autonomie. Et donc perdre leur autonomie, ça veut dire que par exemple s'ils sont médecins du travail employés par l'entreprise,

il est bien évident que s'ils veulent garder leur emploi, ils ne vont pas pouvoir être neutres, ils ne vont pas pouvoir prendre position contre les conditions de travail par exemple, ou contre le fait qu'un certain nombre de choses ne se passent pas normalement. Cette perte d'indépendance c'est tout simplement la fin de la médecine du travail si on n'y prend pas garde, si quelque chose ne se met pas en place, enfin si les politiques inverses ne se mettent pas en place.

Donc j'en profite justement à travers cet exemple pour dire aussi combien de fois j'ai été frappé par ce genre de choses qui se passent comme ça subrepticement.

Par exemple je me souviens d'une sourde qui racontait que, rentrant de vacances, elle s'était rendue compte que le lieu où elle avait travaillé avait disparu. C'est-à-dire que pendant les vacances, l'entreprise, enfin le bâtiment où elle travaillait, avait déménagé. On ne l'avait pas prévenue... En arrivant dans son nouveau lieu de travail, elle s'était rendue compte qu'une partie de l'équipe avait été redéployée et qu'elle avait perdu son poste. Elle était compétente et qualifiée en informatique, et parce qu'il fallait bien lui trouver quelque chose à faire et comme en plus elle était handicapée et faisait partie du contingent de 6 % de personnel handicapé que les entreprises doivent employer, on ne l'avait pas licenciée en priorité et elle s'est retrouvée au tri du courrier ; donc, elle triait le courrier. Voilà ainsi quelqu'un qui se trouve brusquement, sans prévenir, et de façon arbitraire, déqualifié dans son emploi. Par ce manque d'informations, de circulations pour savoir ce qui se passe dans une entreprise. Tous ces défauts dans la prise en compte, dans la considération de la personne, dans la considération de sa dignité, eh bien tout simplement tout ça, ça a fait défaut. [Silence]

Alexis : Il y a une question dans la salle ? Oui allez y, allez y !
[Silence]

Public : bonjour, j'ai bien écouté tout ce que vous avez dit ; effectivement c'était très intéressant et c'est assez touchant. Il y a une chose que j'ai retenue, quand vous disiez que lorsque le sourd commence à exprimer un petit peu sa souffrance ou à faire des réclamations, tout d'un coup se crée cette distance avec ce lien, ce fossé avec son entourage, et donc je me posais cette question : est-ce que c'est nécessaire d'en arriver à la réclamation de quelque chose de façon un petit peu trop vindicative ? Est-ce qu'il ne vaut mieux pas, du coup, le dialogue ? en même temps c'est humain d'être aussi dans la réaction et dans la réaction vive. Mais c'est vrai qu'on peut aussi... enfin, pourquoi être toujours ...enfin, la diplomatie aussi c'est bien, ça fonctionne bien la diplomatie...

? : Tu veux dire quoi, que ça marche mieux ? Ça veut dire que c'est positif ou non ?

Public : non, parce que tout à l'heure ce que je disais, enfin ce que j'ai entendu, excusez moi j'ai du mal à m'exprimer en public. Donc tout à l'heure on parlait de ce salarié sourd qui pouvait exprimer sa présence et sa colère dans cette situation où finalement tout le monde s'en fichait que l'interprète soit là ou pas. Et du coup, moi je reconnais ou je m'efforce plutôt d'être dans une autre manière, c'est plutôt être dans la diplomatie et dans la communication : « mais c'est quoi le problème ? Comment on pourrait, comment est-ce que l'on pourrait arranger les choses ? » Et enfin et pourtant, sans cris et réprimandes, sans réclamations, et au final j'obtiens la même réaction vis-à-vis des entendants.

Alexis : vous voyez, on ne doit pas généraliser, c'est évidemment en fonction du rapport de force, des conditions du terrain, de la situation particulière, etc. J'ai quand même envie de répondre...

Public : excusez-moi dans le public, est-ce que je peux monter sur scène ou pas, est-ce que je peux dire quelque chose ou pas ? J'ai juste une petite chose à dire, excusez moi.

CSI : Attends assieds toi, il finit de répondre

Public : Non mais je ne savais pas si c'était la pause ou non.

Alexis : D'accord. Donc je réponds à la question qui était posée pour dire qu'il y a quand même un point auquel il faut faire très attention, c'est le fait que très souvent au travail, dans un certain nombre de cas, on ne choisit pas. C'est-à-dire que quand on est victime d'une agression ou d'une violence, quand une injustice s'organise et se pérennise c'est à dire qu'on la vit et qu'elle perdure dans les jours, les semaines et les mois qui suivent, eh bien tout simplement on n'est pas forcément toujours maître de sa réaction, et donc le fait d'être poli c'est peut être très bien pour ceux qui réussissent à l'être et à se contenir, mais quelquefois il y a des violences qui font très très mal, et à ce moment-là des réactions violentes sont parfaitement possibles. Toutes les réactions ne sont pas forcément du même ordre, ainsi vous pouvez avoir un contremaître qui crie et en réaction un ulcère qui éclate dans un estomac. Voilà : la réponse n'est pas au même niveau exactement. Il s'agit d'un point de concentration de la violence sur l'estomac de la personne, avec un impact tel que l'ulcère se rompt, et ce n'est pas de la même nature, la personne va tout simplement disparaître de la circulation en étant hospitalisée, en arrêt de travail et tout peut continuer à fonctionner comme s'il ne s'était rien passé. Je veux dire qu'on ne choisit pas forcément les armes avec lesquelles on répond, et puis être poli et tenir le coup n'est pas forcément une bonne chose. C'est-à-dire que vivre pendant des années avec un sentiment d'injustice, en essayant de changer, d'être gentil avec la direction, n'est pas forcément quelque chose qui porte toujours des fruits. Il y a des situations dans lesquelles répondre violemment est infiniment mieux adapté et en tout cas beaucoup plus radical et apportant des solutions plus rapides que le fait d'endurer pendant des semaines, des mois et des années, des situations insupportables. Un certain nombre de personnes qui vivent des dépressions graves voire des suicides, sont parfois des gens qui ont été terriblement patients et polis. Il y a un moment où justement elles n'en peuvent plus et à ce moment là il est trop tard, elles ont littéralement craqué. Donc voilà : avantages et inconvénients de certaines attitudes et puis il y a une autre chose aussi très importante, c'est la capacité d'une personne à se sentir comme partie intégrante d'un collectif. Si la personne n'est pas insérée dans un collectif, s'il n'y a pas de solidarités, vous pouvez être sûr que les choses vont tourner au vinaigre très rapidement pour elle. Tout simplement parce qu'elle va avoir le sentiment d'être isolée, elle va avoir le sentiment qu'elle est la seule à penser ce qu'elle pense, la seule à souffrir, que les autres sont bien dans leur peau, elle va se critiquer elle-même « mais je suis nulle, je n'arrive pas à faire ce que l'on me demande, etc... » Et à ce moment là, c'est sur elle que vont fondre toutes les violences et donc elle va déprimer.

Public : Alors pardon, tout d'abord bonsoir à tous. Moi je travaille dans une entreprise publique, il y a de la langue des signes, il y a des entendants, des sourds. Donc la langue des signes est là et c'est vrai que moi souvent dans ma communauté, j'entends des sourds qui me disent « je suis seul, je suis seul, j'ai ça comme besoin, ça se passe pas, ça se passe pas... » Et c'est vrai que du coup, ça m'amène à réfléchir et c'est vrai que je me dis qu'effectivement dans mon entreprise j'ai des échanges et j'ai des personnes à qui faire appel alors que dans ma communauté ces sourds là n'ont pas cette possibilité. Ils sont seuls avec ce besoin d'échanges, enfin moi j'ai les mêmes mais sauf que je peux les avoir. J'ai la langue des signes mais bien sûr si personne n'est là, j'ai toujours mon ordinateur, j'ai toujours la webcam c'est une nécessité, un besoin, comme de participer à cette communauté sourde et d'échanger, et j'ai l'impression que c'est typiquement sourd ce besoin d'échanges, cette solitude inacceptable. J'ai vraiment l'impression que ce besoin d'interaction avec l'autre, c'est pour que la pensée fonctionne, quoi. Ne serait-ce voilà que pour

raconter ce qui s'est passé en rentrant le soir à la maison. Les échanges que l'on a eus, et ces échanges et cette interaction qu'il faudrait faire prendre conscience à tout le monde. Les entendants ont peut-être aussi ce besoin mais ils ont beaucoup plus de possibilités. Nous, sourds, en avons beaucoup moins c'est vrai, quand on rencontre quelqu'un, qu'on tombe amoureuse, c'est vrai que du coup on échange énormément avec la personne, on a besoin d'être ensemble pour se construire. Et du coup j'aurais envie de poser une question : pourquoi pas une conférence sur cette thématique du besoin d'échanges inhérent à cette langue, cette communauté, sans parler de reconnaissance de la langue des signes mais juste du besoin d'échanges en langue des signes qu'ont les sourds ? Je ne sais pas ce que tu en penses ? Peut-être que je me trompe.

Alexis : c'est clair, je crois l'avoir dit dans mon intervention, que ce besoin d'échange, ce besoin d'expression et de partage dans une langue commune est quelque chose qui exprime la dimension du collectif, la dimension de solidarité, et c'est quelque chose d'essentiel.

Je ne pense pas que ce soit quelque chose de spécifique aux sourds. Je prends un exemple qui était très connu, moi la première fois que je l'ai rencontré c'était quand j'étais plus jeune, j'avais lu des analyses de l'organisation du travail dans les années 60. Les entreprises comme Renault par exemple avaient parfaitement compris que pour régner il faut diviser, et que pour diviser les gens, il n'y avait rien de plus simple que d'employer des travailleurs immigrés en faisant du saucissonnage : c'est-à-dire sur une chaîne vous mettez un Portugais, vous mettez à côté un Maghrébin, vous mettez à côté un Turc, ou un Asiatique, enfin quel qu'il soit, de sorte que deux personnes parlant la même langue ne se retrouvent pas côte à côte ; justement pour les gêner, justement pour les atomiser, faire en sorte qu'ils ne soient pas tentés de créer des complicités. Et bien cela était déjà parfaitement déjà décrit. Un Turc a besoin de parler avec des Turcs, un Maghrébin avec un Maghrébin, un Portugais avec un Portugais et ça ce n'est pas quelque chose de spécifique. Moi-même j'ai eu l'occasion de visiter une entreprise publique dont je tairai le nom, j'en ai eu l'occasion parce que j'ai voulu voir sur place comment le travail était organisé, et la personne sourde pour laquelle j'intervenais m'a montré l'endroit où elle travaillait. C'était une grande salle, il y avait deux femmes antillaises qui étaient l'une à côté de l'autre et qui avaient parfaitement le moyen d'organiser leur travail de telle manière qu'en même temps elles échangent à chaque fois qu'elles en avaient besoin. Et la personne sourde savait que le cariste qui passait, le pilote ou le chauffeur d'un élévateur qui passait de temps en temps, était sourd. Et avec lui, elle souhaitait pouvoir échanger quelques paroles en langue des signes, à chaque fois qu'il passait elle en profitait, et elle se faisait systématiquement rabrouer. Elle ne pouvait pas échanger car on lui imposait le silence et l'isolement le plus strict, alors que les autres avaient développé spontanément des solidarités qui justement faisaient défaut aux sourds. Cette situation là est à la fois spécifique, en l'occurrence de la situation des sourds, mais elle est aussi très communément partagée. C'est une chose que l'on retrouve dans des tas d'autres circonstances, puisqu'il s'agit de casser le principe du « qui se ressemble s'assemble ».

Public : bonjour à tous. Alors moi j'oublierai jamais, c'était je crois il y a 11 ans, je travaillais effectivement dans une entreprise. Et puis j'étais avec des collègues et ça se passait assez bien, on arrivait à s'adapter les uns aux autres et à échanger ensemble. Il y avait un jour une réunion organisée sur le bien être, et puis il y a eu une évaluation de faite. J'ai participé à cette évaluation avec interprète, heureusement pour moi. Au niveau des entendants en fait, ils ne prenaient pas trop la parole, c'est plus moi qui ai pris la parole, qui ai monopolisé la parole grâce à cet interprète. Et c'est vrai que cela a surpris tout le monde. Tout le monde s'est dit « mais qu'est-ce qui lui arrive, qu'est-ce qui lui prend, pourquoi tout d'un coup il est en colère ? ». Et c'est vrai que du coup j'en ai profité pour tout sortir et réussir à convaincre tout le monde. Une fois que c'était terminé, quelque temps après, j'ai senti que j'étais mis à l'écart progressivement. Je ne faisais plus partie du groupe. Et puis quand je demandais un interprète on me disait : « bah non,

on va s'arranger autrement, on n'a pas d'argent, cela ne pas être possible ». Et c'était un peu comme Milan, on m'interdisait ma langue des signes en ne permettant pas d'avoir un interprète pour échanger. Au bout d'un moment je me suis vraiment trouvé isolé. Et puis cela arrivait quand je participais à des réunions, à des conférences, très souvent il n'y avait pas ce logo avec les mains, effectivement il n'y a que du texte, des phrases comme ça qui s'alignent, il n'y a pas d'interprète, on est obligé de les lire et c'est vrai que je ne suis pas à l'aise, j'ai pas l'impression de pouvoir m'exprimer. Alors la personne sur scène effectivement parle, parle, parle, parle ; les entendants qui peut-être trouvent cela intéressant peuvent intervenir, échanger ; et c'est que moi, je suis obligé de me focaliser sur un texte. Et quand je dis : « mais cela aurait été mieux de prendre un interprète » on me dit : « oui mais non, c'était quand même compliqué ». Et une fois de plus je me retrouve dans une situation d'isolement.

Alexis : c'est ce genre de témoignage, et beaucoup d'autres, je trouve, qu'il faudrait, si c'était possible, consigner par écrit dans un document vidéo. Recueillir des témoignages de sourds et de conditions de travail. Je trouve qu'il faudrait que les gens défilent les uns après les autres pour raconter ce qu'ils ont vécu. Accumuler les témoignages, cela me paraît indispensable, il faut qu'il y ait des traces de ce qui a été vécu, et que les gens puissent s'exprimer justement pour dire exactement ce qu'il s'est passé.

L'autre chose, j'insiste là-dessus et je vous interpelle tous à ce sujet, c'est qu'il est urgent de créer des lieux où justement ces données-là sur la souffrance au travail soient analysées et pas seulement dans des lieux thérapeutiques, j'insiste là-dessus : que ce soit sur le plan syndical, associatif, politique, il y a un immense besoin ; ce n'est pas seulement régler la question des sourds, c'est aussi, comme dans d'autres circonstances que celle du travail, faire en sorte que les sourds, par leurs contributions au débat général sur l'organisation du travail, ajoutent leur grain de sel à une nécessaire humanisation et luttent par leur résistance collective contre la déshumanisation galopante.

Public : Oui donc je me présente, je suis Olivia Monge, psychologue au SERAC.

CSI : Ah, ah attendez, attendez. On s'avance un petit peu, voilà. C'était l'interprète parce qu'on ne la voyait plus.

Public : Donc Olivia Monge, je suis psychologue au SERAC. Je venais aussi témoigner par rapport à la souffrance au travail. Je fais des bilans de compétences au SERAC et effectivement je rencontre beaucoup de salariés sourds qui sont dans cette situation là. Et je voulais en fait déjà partager d'abord, c'est un endroit de parole, et en général le salarié au début il vient, il est assez déprimé, physiquement diminué. Et au fur et à mesure qu'il vient, ça dure 24 h un bilan de compétence, à la fin de la rencontre parce que la parole est libérée en général il se sent mieux. Alors effectivement après, il s'agit aussi de donner des préconisations adaptées aussi à la réalité de l'entreprise, et donc dès fois on va en entreprise faire une restitution pour donner aussi une vérité et un autre regard du salarié sourd. Il n'y a pas longtemps, la semaine dernière, je suis allée en entreprise et ça m'a frappée, justement j'employais le mot « souffrance au travail » et l'employeur m'a fait répéter plusieurs fois : « mais attendez, vous parlez de telle personne ? mais vraiment vous évoquez la souffrance au travail ? mais vous pesez bien vos mots quand même ? » Alors la salariée sourde était là, et je dis : « écoutez oui, moi il m'a semblé évaluer justement cette souffrance. Et maintenant est-ce que la salariée peut elle-même répondre ? » Et là : « effectivement, bah oui je n'en peux plus... » C'était aussi pas mal parce que ça permettait un espace d'échange entre l'employée qui a souffert depuis plusieurs années et l'employeur, et du coup je pense qu'il y a des choses qui vont être mises en place et la salariée a été enfin entendue. Mais je voulais dire en fait à toutes les personnes sourdes qu'il y a des moyens d'expressions.

Déjà le bilan de compétences c'est un droit. Chaque salarié peut faire la demande, il faut au moins 5 ans d'ancienneté. C'est une façon, c'est aussi une soupape pour prendre de la distance par rapport à sa propre situation professionnelle. Sinon il y a d'autres prestations comme la prestation 4, c'est financé par l'AGEFIPH c'est « l'appui spécifique et maintien dans l'emploi ». Donc il y a des situations qui sont conflictuelles, qui relèvent presque de la médiation mais donc c'est assez court ; mais au SERAC on le fait, par exemple à deux personnes entendant on va se déplacer en entreprise et on analyse la situation. On a un entretien avec l'employeur, et après un entretien le salarié sourd évidemment il faut qu'il soit d'accord, et après on propose justement des simples préconisations. Ça peut aller d'une information sur la surdité auprès de l'équipe jusqu'à des aides pour compensations techniques et aussi des propositions de formations, parce que pour les personnes sourdes il y a aussi ce problème là de réactualiser les connaissances et l'accès à la formation professionnelle, effectivement par rapport au sentiment d'isolement qui est très réel et qui revient de façon récurrente dans les bilans. Donc voilà, je voulais aussi témoigner de ce qui existait aussi au SERAC.

Alexis : c'est vrai que beaucoup d'organismes sont apparus. Nous en parlions aujourd'hui avec Françoise Galiffet en réunion à la Salpêtrière, Françoise est assistante sociale, beaucoup d'organismes ont été créés, en particulier par exemple en lien avec l'AGEFIPH, le fonds pour aider à l'insertion, à l'amélioration de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La caractéristique commune, ce sont des organismes extérieurs à l'entreprise qui vont intervenir pour justement harmoniser les choses, tenter de mettre de l'huile dans les rouages, faire en sorte que l'employeur soit informé sur la condition et la culture sourde, et inversement que la personne sourde soit un peu aidée pour connaître ses droits et faire valoir un certain nombre de points. Dans une situation de minorité telle que celle d'un employé sourd dans une entreprise entendant, cette intervention extérieure a l'avantage de rétablir un peu le gradient terriblement déséquilibré du pouvoir. Le sourd, en position de très forte minorité, se retrouve peu valorisé et soutenu pour faire face au pouvoir dominant. Pour que cette intervention du SERAC ait pu avoir lieu, il faut qu'un certain chemin ait été parcouru par la personne sourde. Il ne faut pas oublier que, dans un certain nombre de circonstances, il règne une très grande peur, les gens sont très souvent terrorisés et même parfois malades de cette terreur. L'une des questions que je me pose quand j'entends ce type d'intervention – peut-être que je suis un peu parano mais j'ai quand même l'impression que cela correspond à une certaine réalité - c'est le fait qu'une fois cette intervention terminée, la personne sourde va se retrouver à nouveau seule, face au même rapport de force inchangé. Peut être que les collègues auront un peu compris et vont se comporter de façon plus délicate, mais au fond est-ce que réellement le rapport de force aura changé pour cette personne ?

L'apparition de tous ces organismes, les SAMETH, etc, dont j'entends parler est importante, le SERAC aussi, pour aider les salariés dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles dans les meilleures conditions possibles, mais ça ne change pas une donnée qui est pour moi fondamentale et qui est celle de l'organisation sur place des salariés eux-mêmes. Pour qu'au quotidien les salariés puissent développer des solidarités, par exemple en créant ces zones que j'appelle d'interface, dans lesquelles il y a des sourds, une langue des signes partagée, par plusieurs collègues, où l'on peut faire venir des interprètes de l'extérieur, quand un ensemble de conditions sont réunies comme ça, alors justement là, le pouvoir se distribue d'une façon tout à fait différente, la parole circule de façon différente et les ouvriers ou les salariés, les employés n'ont pas peur par exemple des repréailles qui peuvent intervenir après qu'ils aient fait intervenir quelqu'un de l'extérieur. Dans un certains nombres de cas c'est arrivé, et justement par exemple cette mise au placard dont, monsieur, vous avez témoigné, illustre pour moi parfaitement cela. Quand on prend la parole et qu'on intervient pour essayer de rétablir les choses, parfois on s'en prend plein la figure.

CSI : et bien il est l'heure, nous allons prendre une dernière question et après nous serons obligé de nous arrêter. Dans ce cas là, si vous voulez continuer à débattre sur ce sujet pourquoi pas créer un groupe de parole justement ?

Public : bonjour à tous, vous me connaissez donc je me présente, je suis Josette, je fais partie de la Fédération. J'avais une première question au sujet du travail, c'est vrai qu'il y a le problème de la jalousie des entendants, parce que on est dits « avoir des mains en or » donc ils en sont jaloux s'ils se retrouvent face à un sourd qui a de l'expérience, qui travaille mieux qu'eux, qui est plus malin, ils considèrent qu'il leur vole leur travail ; si jamais on est une femme qui est très élégante, coquette, tout de suite on est vue comme voulant faire de la concurrence, souvent il y a de la jalousie. Je ne sais pas si les sourds sont plus expérimentés, plus intelligents ou quelque chose comme ça que les entendants, mais très souvent il y a de la jalousie. Je ne sais quels sont les avis des gens, c'est vrai que j'ai l'impression qu'il y a de la jalousie quand même. Comme tout à l'heure le monsieur qui disait que avec l'interprète, du coup tout le monde se demandait ce qu'il se passait, et il n'a pas accepté la situation. Et puis une dernière chose : dans la Fédération, il y a une association provisoire, une association nationale pour que les sourds puissent porter plainte pour discrimination. C'est une association qui a été créée il y a trois ans qui est en cours, donc la reconnaissance est assez longue de cette association, en fait c'est en attendant de pouvoir changer les statuts de la Fédération et de pouvoir inscrire ça au statut de la Fédération. Donc nous avons créé cette association pour pouvoir porter plainte face à des situations très très graves. Voilà, je voulais informer tout le monde à ce sujet là, voilà.

CSI : bon, écoutez, on va devoir clore. Tu as quelque chose à dire ?

Alexis : oui, très rapidement pour dire que bien évidemment les sentiments, les éléments affectifs, jouent un rôle fondamental dans les relations humaines et la jalousie, qui est un affect, vient colorer les relations comme tant d'autres sentiments, relations et affects. J'ai évoqué tout à l'heure cette personne qui avait déclenché chez l'autre une crise de larmes. Cette circulation des affects me paraît tout à fait essentielle et à prendre en compte. Cela dit, il ne faut pas s'arrêter au facteur psychologique, en tant que psychiatre, je n'ai aucune gêne, aucune difficulté à le dire : il ne faut pas « psychologiser » les problèmes. Que quelqu'un soit séducteur, déclenche des jalousies, etc... ça n'a strictement aucune importance dans un contexte où le cadre du travail ne dresse pas les gens les uns contre les autres. Mais si ce cadre amplifie ces éléments là, si par exemple la séduction d'un chef est une façon de promouvoir la carrière, dans un jeu où tout le monde est contre tout le monde, alors là évidemment cela risque d'aller très mal, évidemment que c'est affreux comme éthique et comme système, mais ce n'est pas le sentiment lui-même ou le comportement qui est en jeu, ce n'est pas le comportement psychologique qui est en jeu, c'est la structure et l'organisation du travail. Il ne faut pas s'arrêter aux seules relations effectives.

J'ai pris note de ce qui vient d'être dit au sujet de l'association d'aide pour les plaintes contre les discriminations, encore une fois il s'agit d'un organisme et je ne nie pas l'importance de ce genre d'organismes. Ces organismes sont très importants, la HALDE c'est aussi quelque chose de très très important. Beaucoup de sourds ont recours à la HALDE et portent plainte ; beaucoup de sourds, je n'en ai pas parlé, vont voir les prud'hommes et portent plainte. Sauf que l'on est sur un terrain qui est extérieur à l'entreprise, je veux dire que lorsque l'on porte plainte aux Prud'hommes, en général les dés sont jetés, les choses ont vraiment tourné au vinaigre, donc on règle les problèmes par l'intervention d'organismes extérieurs. Moi je pense que ce qu'il faudrait que l'on arrive vraiment à faire, c'est à créer des multipartenariats, des collaborations, qu'on tisse tout un réseau de collaborations entre les médecins du travail, des ergonomes, des inspecteurs du travail s'ils en ont le temps, des représentants des associations importantes de communauté

sourde, des médecins, des membres des unités de soins des sourds, etc. Il faudrait développer tout un réseau dans des commissions de travail pour réfléchir sur ces conditions et se mobiliser sur ce sujet. L'importance de la psychopathologie du travail est largement sous-estimée. Le travail c'est quand même la majeure partie de notre vie, en tout cas quand on est réveillé. D'autre part, même ceux qui n'ont pas de travail souffrent justement de ce manque de travail justement parce qu'ils ne peuvent pas contribuer, ils ont un sentiment d'inutilité. Le travail est essentiel, et j'ai l'impression que c'est tellement essentiel que finalement tout le monde en souffre à bas bruit et on ne le met pas suffisamment en avant pour prendre le problème à bras le corps sur le plan collectif, sur le plan d'une réflexion solidaire. Si l'on peut faire quelque chose de ce côté-là, j'en serais bien content, car il y a énormément de travail à faire de ce côté.

Ouvrages de référence pour cette conférence :

- Sophie Dalle-Nazébi, *Quand les salariés sourds prennent la parole*, communication au congrès de l'Association Française de Sociologie, « Violences et société », du 14 au 17 avril 2009, Université Paris Diderot, Réseau de Travail n° 25 : « Travail, organisations, emplois »
sophie.dalle-nazebi@websourd.org / dalle@univ-tlse2.fr
- Christophe Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Le Seuil, 1998.
- Christophe Dejours, Florence Bègue, *Suicide et travail : que faire ?* Paris, PUF, 2009.