

– PANTHÉON - SORBONNE –
UNIVERSITÉ PARIS 1


**UNIVERSITÉ DE PARIS I PANTHÉON-SORBONNE**

Sciences économiques – Sciences humaines – Sciences juridiques et politiques
UFR 06 – Gestion et économie d'entreprises – École de management de la Sorbonne

**Laboratoire de recherche PRISM - CERGORS**


Thèse pour l'obtention du doctorat en sciences de gestion

# La relation entre vie familiale et vie professionnelle : incidences des violences conjugales sur les travailleuses, les travailleurs et les organisations


Présentée et soutenue publiquement le 25 novembre 2014 par
Nouchka WIELHORSKI


***Membres du jury***

| | |
|---|---|
| **Directeur de recherche** | **Monsieur Jean-François AMADIEU**<br>Professeur à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne |
| **Rapporteurs** | **Madame Gwénaëlle POILPOT-ROCABOY**<br>Professeure à l'Université Bretagne Sud |
| | **Monsieur Emmanuel ABORD DE CHATILLON**<br>Professeur à l'IAE Grenoble |
| **Suffragant** | **Monsieur Charles-Henri D'ARCIMOLES**<br>Professeur à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne |

*L'Université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; elles doivent être considérées comme propres à leur autrice.*

## *Remerciements*

*En premier lieu, je souhaite exprimer ma sincère gratitude à Monsieur Jean-François Amadieu pour avoir accepté la direction de cette recherche, et permis sa réalisation dans de bonnes conditions.*

*Je tiens à remercier les membres du jury, Madame Gwénaëlle Poilpot-Rocaboy, Messieurs Emmanuel Abord de Chatillon et Charles-Henri D'Arcimoles, qui me font l'honneur d'évaluer ce travail.*

*Je remercie le conseil général de l'Essonne pour son soutien à la fois logistique et financier.*

*Je souhaite aussi adresser ma sincère reconnaissance aux personnes en situation de violences conjugales qui ont accepté de livrer les détails d'une intimité douloureuse.*

*J'adresse également ma gratitude aux nombreuses associations qui m'ont accordé un temps précieux, ainsi qu'aux syndicalistes de PSA Peugeot Citroën et de BPI group, aux professionnelles du conseil général de l'Essonne et de la fondation Kering qui ont contribué à l'enrichissement de cette exploration sensible.*

*Une pensée particulière pour mes collègues du conseil général de l'Essonne (Sonia, Christophe, Catherine, Laure, Pedro, Sarah, Mar, Ahoéfa, Delphine, Margaux) et du laboratoire PRISM (Émilie, Bérangère, Jennifer, Sinem et bien d'autres) qui m'ont toujours soutenue, conseillée et aidée.*

*Une autre pensée particulière pour mes anciens collègues d'Orange (Laurent et Anita) qui ont également contribué à la finalisation de ce travail, notamment en ponctuant mes phrases trop longues.*

*Je remercie mes proches présents, en partance ou aujourd'hui disparus, qui ont dû supporter mes si longues absences.*

*Merci à toutes ces personnes qui ont nourri ma réflexion et m'ont apporté leur appui dans cette âpre aventure.*

*Au terme du voyage demeure cependant un sentiment mêlé d'insatisfaction et d'inanité ; insatisfaction relative à la notion d'inachèvement perpétuel, à l'infini de la science, aux erreurs inéluctables ; inanité afférente à la crainte de n'être pas prolongée par d'autres.*

*A mon fils, Johan*

# SOMMAIRE

**SOMMAIRE** ..... **5**

**RÉSUMÉ/ABSTRACT** ..... **9**

**INTRODUCTION GÉNÉRALE** ..... **11**

**SYNTHÈSE DE L'INTRODUCTION GÉNÉRALE** ..... 36

**PARTIE I. CADRE JURIDIQUE ET THÉORIQUE DES VIOLENCES CONJUGALES : UN PHÉNOMÈNE AUX MULTIPLES RÉPERCUSSIONS INDIVIDUELLES, ÉCONOMIQUES ET ORGANISATIONNELLES** ..... **40**

**INTRODUCTION. D'UNE INVISIBILITÉ HISTORIQUE À UNE VISIBILITÉ SOCIÉTALE, JURIDIQUE ET ACADÉMIQUE** ..... **40**

**CHAPITRE 1. VIOLENCES : DES FORMES ET DES ACCEPTIONS PLURIELLES** ..... **41**

**1.1. Lexicographie : de la force vitale au néant de Thanatos** ..... 41

**1.2. La violence dans l'histoire** ..... 42

**1.3. De la violence physique à la violence morale** ..... 43

**1.4. Violence biologique ou culturelle ?** ..... 45

**1.5. Universalité et variabilité des perceptions de la violence** ..... 46

**1.6. La construction des inégalités entre les hommes et les femmes : une origine des violences conjugales** ..... 50

**1.7. Des acceptions plurielles** ..... 56

**1.8. Violences conjugales *versus* conflits : entre unilatéralité, bilatéralité et asymétrie** ..... 64

**1.9. Le cycle de la violence** ..... 70

**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 1** ..... 73

**CHAPITRE 2. UNE INSTITUTIONNALISATION DE L'INÉGALITÉ DES SEXES ET DES VIOLENCES QUI EN DECOULENT** ..... **77**

**2.1. Des traces dans les archives judiciaires** ..... 77

**2.2. Du droit de vie et de mort du *pater familias* sur son épouse, ses enfants et ses esclaves au délit pénal français. Le patriarcat : une origine des violences conjugales** ..... 79

**2.3. Législations nationales et internationales** ..... 85

**2.3.1. Cadre juridique français applicable aux auteurs de violences conjugales et à leurs victimes** ..... 85

**2.3.2. Les législations internationales** ..... 90

**2.3.3. Législation spécifique au domaine de l'emploi : États-Unis et Espagne** ..... 96

**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 2** ..... 99

**CHAPITRE 3. UNE PROBLÉMATIQUE ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET ORGANISATIONNELLE** ..... **104**

**3.1. Données judiciaires, épidémiologiques et socio-économiques** ..... 104

**3.2. L'enquête nationale sur les violences faites aux femmes en France (ENVEFF) : analyse et comparaison** ..... 110

**3.3. Le contexte social défavorisé : un facteur de risque ?** ... 113
**3.4. Critiques de l'enquête ENVEFF et perspectives** ... 117
**3.5. Les conséquences des violences conjugales sur la santé et l'estime de soi des victimes** ... 124
**3.5.1. Incidences sur la santé physique et mentale** ... 124
**3.5.2. Focus sur l'estime de soi** ... 129
**3.6. Les répercussions économiques des violences conjugales** ... 133
**3.6.1. Les coûts directs** ... 136
**3.6.2. Les coûts indirects** ... 137
**3.6.3. Les coûts intangibles** ... 137
**3.7. Les conséquences organisationnelles des violences conjugales** ... 139
**3.7.1. Les conséquences directes : manifestations des violences conjugales sur le lieu de travail** ... 139
**3.7.2. Les conséquences indirectes** ... 143
**3.8. Les échelles de mesure des violences conjugales et de leurs conséquences organisationnelles** ... 157
**3.8.1. Mesure des violences au sein du couple** ... 157
**3.8.2. Mesure des conséquences médicales** ... 158
**3.8.3. Mesure des conséquences organisationnelles** ... 159
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 3** ... 161

**CHAPITRE 4. ARTICULATION VIE PERSONNELLE/VIE PROFESSIONNELLE ET VIOLENCES CONJUGALES** ... **167**
**4.1. Cadre légal et objectifs** ... 167
**4.2. La relation hors-travail/travail et inversement** ... 174
**4.2.1. Les violences conjugales : entre débordement négatif et compensation** ... 180
**4.2.2. Une perspective conflictuelle de la relation famille-travail et travail-famille. Les violences conjugales : un facteur explicatif supplémentaire dans la compréhension du conflit famille-travail** ... 186
**4.2.3. La difficile gestion des transitions quotidiennes** ... 198
**4.3. Les réponses organisationnelles en matière d'articulation des temps** ... 200
**4.4. Les modèles organisationnels spécifiques aux violences conjugales** ... 211
**4.4.1 Le modèle de l'employeur** ... 213
**4.4.2. Le modèle partenarial** ... 216
**4.4.3. Le modèle syndical** ... 217
**4.4.4. Justifications des actions** ... 220
**4.4.5. Du discours à l'action : exemples d'initiatives menées dans les entreprises anglo-saxonnes** ... 222
**4.5. Susciter l'adhésion des salariés aux mesures déployées** ... 229
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 4** ... 238

**CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE. DE LA VISIBILITÉ SOCIÉTALE À L'IMPLICATION ORGANISATIONNELLE** ... **246**

**PARTIE II. UNE COMBINAISON DE MÉTHODES QUALITATIVES AU SERVICE D'UNE EXPLORATION SENSIBLE** ... **248**

**INTRODUCTION. UNE MÉTHODOLOGIE QUALITATIVE ADAPTÉE À UN SUJET SENSIBLE** ... **248**

**CHAPITRE 5. PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE, MÉTHODES D'ACCÈS AU RÉEL ET POSITIONNEMENT** ... **249**
**5.1. Problématique de la recherche** ... 250

**5.2. Une approche qualitative au service des interactions sociales et du sentiment de confiance qui en découle** ... 252
**5.3. Posture épistémologique et mode de raisonnement** ... 259
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 5** ... 266

**CHAPITRE 6. RÉFLEXION AUTOUR DE LA RELATION DE RECHERCHE : LE DON ET LE CONTRE-DON** ... **268**
**6.1. A larmes égales** ... 268
**6.2. Les contreparties : la promesse de l'autre** ... 272
**6.2.1 Les contre-dons tangibles** ... 273
**6.2.2. Les contre-dons intangibles** ... 274
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 6** ... 281

**CHAPITRE 7. TERRAINS ET ÉCHANTILLONNAGES** ... **285**
**7.1. Les personnes en situation de violences conjugales** ... 289
**7.1.1. Modes de recrutement et profils** ... 289
**7.1.2. Récapitulatif des caractéristiques de l'échantillon « personnes en situation de violences conjugales »** ... 293
**7.2. Contextes organisationnels non-marchands et marchands** ... 301
**7.2.1. Les contextes organisationnels non-marchands : associations, conseil général de l'Essonne et fondation Kering** ... 301
**7.2.2. Les contextes organisationnels marchands : PSA Peugeot Citroën et BPI group** ... 309
**7.3. Présentation des guides d'entretiens** ... 310
**7.4. Validité et fiabilité de la recherche** ... 314
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 7** ... 318

**CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE. ENTRE DEUX PARADIGMES** ... **321**

**PARTIE III. LES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE EXPLORATOIRE** ... **322**

**INTRODUCTION. LES MULTIPLES INCIDENCES DES VIOLENCES CONJUGALES** ... **322**

**CHAPITRE 8. CATÉGORISATION ET RÉSULTATS DE L'ÉCHANTILLON « VICTIMES »** ... **323**
**8.1. Unités de codage et dictionnaire des données** ... 323
**8.1.1. Unités de codage a priori** ... 324
**8.1.2. Unités de codage a posteriori** ... 327
**8.1.3. Dictionnaire des données et modèle de la recherche** ... 331
**8.2. Résultats de l'échantillon « victimes »** ... 337
**8.2.1. Tableaux et graphiques des résultats de l'analyse thématique horizontale** ... 337
**8.2.2. Reconstitutions des structures diachroniques et analyses verticales partielles** ... 342
**8.2.3. Analyse de contenu thématique horizontale** ... 386
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 8** ... 494

**CONCLUSION INTERMEDIAIRE. LES PERSONNES VICTIMES CUMULENT LES INCIDENCES** ... **505**

**CHAPITRE 9. RESULTATS « ORGANISATIONS NON-MARCHANDES ET MARCHANDES »** ... **511**
**9.1. Les contextes organisationnels non-marchands : associations, conseil général de l'Essonne et fondation Kering** ... 511
**9.1.1. Les associations œuvrant pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, luttant contre les violences conjugales et contre les discriminations** ... 511
**9.1.2. Le conseil général de l'Essonne : une collectivité engagée** ... 561

**9.1.3. La fondation du groupe Kering : la conviction que l'entreprise est un lieu privilégié pour aborder la question des violences faites aux femmes** ..... 567
**9.2. Les contextes organisationnels marchands : PSA Peugeot Citroën et BPI group** ..... 573
**9.2.1. PSA Peugeot Citroën : une orientation syndicale** ..... 573
**9.2.2. Les dangers de la surveillance organisationnelle des fragilités du personnel : le point de vue critique de la directrice du développement et déléguée centrale CGT chez BPI group** ..... 577

**CONCLUSION INTERMEDIAIRE. UN INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL DES ORGANISATIONS NON-MARCHANDES ET UNE IMPLICATION DES ENTREPRISES** ..... **580**

**CHAPITRE 10. DISCUSSION, APPORTS, LIMITES DE LA RECHERCHE ET PRÉCONISATIONS MANAGÉRIALES** ..... **582**
**10.1. Des soupirs et des hommes** ..... 582
**10.2. Des violences plurielles pour des incidences multiples** ..... 583
**10.3. Principaux apports et modèle définitif de la recherche** ..... 598
**10.4. Les limites de la recherche** ..... 603
**10.5. Le développement de politiques publiques adaptées à la prévention en amont et à la prise en charge en aval des violences conjugales** ..... 604
**10.6. Pistes générales et préconisations managériales** ..... 607

**CONCLUSION GÉNÉRALE ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE** ..... **614**

**BIBLIOGRAPHIE** ..... **619**

**TABLE DES ILLUSTRATIONS** ..... **656**

**TABLE DES MATIÈRES** ..... **658**

**ANNEXES** ..... **664**

# RÉSUMÉ / ABSTRACT


***Résumé***

Les violences conjugales affectent la santé des individus, influent sur leurs comportements au travail, et impactent les organisations. Outre les pertes financières, elles contribuent à accentuer les inégalités entre les sexes, notamment au sein de la sphère professionnelle. Au travers d'une typologie des incidences des violences conjugales, la présente recherche exploratoire examine les processus à l'œuvre dans l'interaction des victimes avec l'univers professionnel, et la manière dont les organisations peuvent répondre aux manifestations de ce phénomène familial. Elle repose sur un double cadre conceptuel : les violences conjugales et l'articulation famille-travail. L'accès au terrain s'appuie sur une combinaison de méthodologies qualitatives : 47 entretiens (individuels et collectifs semi-directifs, récits de vie), menés auprès de victimes et de membres d'organisations non-marchandes (associations, Fondation Kering, conseil général de l'Essonne) et marchandes (PSA Peugeot Citroën, BPI group).

Outre l'ancrage théorique novateur, les résultats ont permis l'émergence d'un modèle qui articule le déterminant familial (les violences physiques, psychologiques, économiques), la relation famille-travail (débordement, conflit, compensation), ainsi que trois principales incidences organisationnelles (baisse de concentration, changement de comportement, surinvestissement au travail). Parmi ces 3 manifestations, la baisse de concentration (débordement négatif) et le surinvestissement au travail (compensation) sont des éléments significatifs en termes de nombre de personnes concernées ; le changement de comportement (débordement négatif) constitue une variable marquante pour son caractère inexploré. Dans des logiques d'intégration ou de respect, les organisations sont susceptibles de contribuer à réduire les difficultés posées par ces interférences, obtenant ainsi des bénéfices économiques et managériaux.

Les apports de l'étude se situent à plusieurs niveaux : d'une part, elle importe en France la problématique des incidences organisationnelles des violences conjugales, et d'autre part, elle l'inscrit dans le cadre théorique de la relation famille-travail.



*Mots-clés : Violences conjugales, articulation famille-travail, débordement négatif, compensation, conflit famille-travail, comportements et attitudes au travail, réponses organisationnelles.*

***Abstract***

Domestic violence affects the health of individuals, influences their behaviour in the workplace, and impacts organisations. In addition to financial loss, it contributes to emphasize gender inequalities, especially within the professional sphere. Through a typology of the implications of domestic violence, this exploratory research examines the processes in motion during the interactions of victims with their professional environment, and how organisations can respond to the manifestations of this phenomenon which occurs within the family sphere. It is based on a double conceptual framework: domestic violence and work-family articulation. Field access relies on a combination of qualitative methods: 47 interviews (semi-directive individual and collective interviews, life histories) lead with victims as well as with representatives of non-mercantile organisations (associations, Kering F oundation, conseil général de l'Essonne) and businesses (PSA Peugeot-Citroën, BPI group).

Besides this innovative theoretical anchoring, the results have allowed the emergence of a model that articulates the family determinant (acts of physical, psychological, and economic violence), the work-family relationship (spillover, conflict, and compensation) as well as the three main organisational effects (decrease in concentration, change in behaviour, and overinvestment in work). Amongst those three manifestations, the decrease in concentration (negative spillover) and the overinvestment in work (compensation) are significant elements in terms of the number of people concerned; the change in behaviour (negative spillover) represents a remarkable variable because of its unexplored character. Following logics of integration or respect, the organisations are likely to contribute to reducing the difficulties posed by these interferences, thus receiving economic and managerial benefits.

The contributions of the study are found on several levels: on one hand it imports into France the issue of the organisational implications of domestic violence, and on the other, it positions it within the theoretical framework of the work-family relationship.

*Keywords: Domestic violence, work-family articulation, negative spillover, compensation, work-family conflict, behaviours and attitudes in the workplace, organisational answers.*

*« Victime d'une double infirmité, tout ce que j'aperçois me blesse,*
*et je me reproche sans relâche de ne pas regarder assez. »*

Claude Lévi-Strauss (1955, p. 43)

# INTRODUCTION GÉNÉRALE

## *« Le Noyé » de Maupassant : de la violence paternelle à la violence conjugale*

Patin est un bon matelot normand, propriétaire d'une petite embarcation et d'une jolie maison, située en bas d'une des nombreuses côtes qui découpent le paysage accidenté de la ville de Fécamp. Baignant, à chacune de ses heures perdues, dans les vapeurs d'alcool d'un triste cabaret, il s'amourache de la serveuse ; une *« brune plaisante »,* nommée Désirée, qui n'est autre que la fille du taulier. En fervent prétendant, Patin ne résiste pas à la tentation de la demander en mariage. Quelques jours après la cérémonie, cet ancien soupirant aux ardeurs excessives se métamorphose en époux agressif, tyrannisant quotidiennement sa dulcinée. Désirée, confrontée jadis à la violence de son père, subit désormais en femme résignée celle de son mari. Gifles, coups, rugissements, injures et crachats, plongent la jeune femme dans *« un tremblement continu de l'âme et du corps, dans une attente éperdue des outrages et des rossées »* (Maupassant, 1890, P. 114).

Une nuit de tempête, son homme disparaît en mer. Quatre années s'écoulent. Enfin délivrée du terrible joug de cette alliance délétère, elle vit dorénavant une existence sereine et routinière. Un jour, lors d'une promenade, elle achète un perroquet vert à tête bleue. Très vite, l'animal se met à vociférer des invectives à son encontre. Cette pauvre femme, paralysée de terreur, se persuade que Patin, incarné dans cet oiseau, est revenu pour la torturer. Poussée par la peur, elle le lacère, puis éparpille sa chair sur le sol. Cette réincarnation de l'époux féroce dans un être à plumes inoffensif symbolise la persistance des traumatismes vécus. L'empreinte de la violence survit toujours à l'auteur des faits.

L'univers fictionnel, tant romanesque que mythologique, ainsi que les archives judiciaires, regorgent d'histoires monstrueuses, décrivant des scènes de torture et de

barbarie conjugales, de vilénies familiales et de tragédies intimes. Cette nouvelle de Maupassant met en lumière de nombreux aspects de la violence familiale et conjugale : la brutalité du père, d'abord, qui pétrit et prépare la chair de sa fille à recevoir la poigne amoureuse de son futur époux ; puis, une fois mariée, les sadiques douceurs de son compagnon de vie ; et enfin la hantise de voir resurgir un jour ce bourreau disparu en mer. Cette situation de stress post-traumatique, bien connue des psychiatres, témoigne de la rémanence des symptômes et des troubles, indépendamment de la présence des auteurs de violences. Ce meurtre symbolique du mari au travers de celui bien réel du volatile coloré, devenu l'emblème de l'être honni, se lit moins comme une folie vengeresse que comme la traduction d'une peur perpétuelle jamais complètement apaisée ; sorte d'angoisse flottante, découlant du sentiment d'être poursuivi à chaque instant par une étrange menace, par un monstre mystérieux auquel on ne peut échapper.

Cette chronique de la femme battue ne doit cependant pas masquer la composante la plus fréquente de la violence ; à savoir son aspect psychologique. Si la violence physique éclate dans les médias et parvient parfois à se hisser jusque dans les commissariats ou les tribunaux, l'emprise psychologique, exercée sur autrui, est à l'origine de troubles multiples souvent irréversibles. En dépit de son ampleur et du poids de ses séquelles, la violence conjugale fut longtemps frappée d'une invisibilité que notre époque actuelle tend néanmoins à lever ; ce qui soulève nombre de questions et, notamment, celle de la mesure de ses incidences à la fois individuelles et organisationnelles.

### *Genèse d'une recherche*

C'est au cours de recherches, effectuées dans les bases de données internes du ministère du Travail, que l'idée de ce sujet a émergé. Ayant appris avec surprise que le thème des violences conjugales s'était invité au calendrier des négociations du constructeur automobile PSA Peugeot Citroën, nous avons décidé d'approfondir les incidences de ce fait social sur les travailleuses, les travailleurs et les organisations, en y consacrant un mémoire de master 2, puis une étude doctorale. En effet, l'entreprise, aujourd'hui en difficulté, a signé, en 2007, avec l'ensemble des syndicats, un avenant à l'accord de 2003 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article 4-7[1] de cet avenant est consacré à l'accompagnement par l'entreprise des salariés victimes de violences conjugales. Souhaitant alors savoir s'il existait une littérature académique sur les incidences organisationnelles des violences conjugales, nous avons trouvé des articles, ouvrages et rapports récents, émanant essentiellement des pays anglo-saxons (États-Unis, Canada, Australie et Royaume-Uni).

Depuis deux décennies, la recherche en management s'est focalisée, notamment, sur l'étude des effets des violences subies au travail (harcèlement moral et sexuel, etc.) ou sur les impacts de la vie professionnelle sur la vie privée[2], mais a délaissé, jusqu'à très récemment, l'analyse des incidences organisationnelles des victimes de violences conjugales. Cette thématique présente un intérêt important pour les sciences sociales dans un contexte français, soucieux de prévenir les atteintes à la dignité des personnes, de faire reculer les comportements déviants, de pacifier les relations familiales, de réduire les conflits entre le hors-travail et le travail, et de tendre davantage vers l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, si le phénomène de la maltraitance conjugale a été mesuré en sociologie et valorisé en économie, son impact sur la sphère professionnelle des victimes ainsi que sur le fonctionnement des organisations n'a, jusqu'à présent, fait l'objet d'aucune recherche académique en France.

La prise en compte de facteurs, *a priori* extrinsèques à l'entreprise, *« suppose une évolution significative de celle-ci vers une certaine responsabilité sociale »* (Abord de Chatillon et Scouarnec, 2012, p. 14). La firme est devenue aujourd'hui un haut lieu de socialisation ; elle exerce, de ce fait, une importante responsabilité à l'égard des acteurs sociaux qui la composent (Alter, 2014 *in* Sainsaulieu, 1977).

Tandis que les pays anglo-saxons ont reconnu la nécessité de multiplier les études dans ce domaine, le constat d'un vide scientifique français a confirmé la

[1] Voir annexe n° VIII.

[2] Comme le rappelle Jean-François Amadieu en citant les résultats d'un sondage OpinionWay sur les salariés français du privé et des entreprises publiques, mené du 11 au 19 mai 2011, les conditions de travail influent négativement sur la vie privée des salariés : *« La moitié des français affirment que leur emploi a un impact négatif sur leur vie familiale et sentimentale, et 39 % sur leur vie sociale »* (2013, p. 7).

nécessité d'apporter une contribution visant à améliorer la compréhension de ce fait social[3] dans notre contexte national.

### *Ampleur d'une réalité polymorphe*

Selon le premier rapport mondial sur la violence, chaque année, près de deux millions de vies sont ôtées, et beaucoup d'autres dévastées, en raison de ce phénomène social de grande ampleur. La violence, sous toutes ses formes, représente l'une des principales causes de décès dans le monde pour les personnes âgées de 15 à 44 ans (OMS, 2002). La maltraitance domestique[4] est une violence interpersonnelle très répandue ; elle est la forme la plus commune des violences faites aux femmes, mais elle demeure aussi la moins visible (INHES[5]/OND[6], 2008 ; Marissal et Chevalley, 2007 ; Nations Unies, 2006). En France, 146 personnes (122 femmes et 24 hommes) sont décédées, en 2011, du fait de leur conjoint/conjointe ou ex-conjoint/ex-conjointe[7], soit une baisse de 19 % au regard des chiffres de 2010[8] (174 personnes dont 146 femmes). La délégation aux victimes (DAV) souligne qu'il s'agit du taux le plus faible de décès au sein du couple, enregistré depuis l'année 2006 ; date à laquelle a été menée la première *Étude nationale des morts violentes au sein du couple*.

En 2009, 165 personnes ont trouvé la mort, victimes des violences de leurs partenaires ou ex-partenaires (140 femmes et 25 hommes) ; en 2008, 157 femmes et 27 hommes sont décédés du fait des violences perpétrées à leur encontre par leur

---

[3] Les expressions de *« phénomène social extérieur »* ou de *« fait social »* renvoient, selon Durkheim, à des « *manières collectives d'agir ou de penser* [qui] *ont une réalité en dehors des individus, qui, à chaque moment du temps, s'y conforment. Ce sont des choses qui ont leur existence propre. L'individu les trouve formées et il ne peut pas faire qu'elles ne soient pas ou qu'elles soient autrement qu'elles ne sont* (1988, p. 89, [1894]). Ces faits sont *« doués d'une puissance impérative et coercitive en vertu de laquelle ils s'imposent à lui, qu'il le veuille ou non ».* Cette définition de Durkheim ne permet pourtant pas tout à fait de qualifier la violence conjugale comme un fait social, dans la mesure où il est difficile d'y trouver une quelconque utilité sociale ou *« production d'effets socialement utiles ».* Si dans chaque fait social, une certaine violence existe, du fait de la dimension coercitive des faits sociaux, il convient de ne pas amalgamer coercition et violence. En effet, si la violence conjugale prend place dans un système de mécanismes de rapports de genre inégaux, dans une société donnée, à un moment donné, si elle revêt donc une dimension sociétale (c'est à dire liée à la structure de la société), elle n'est pas, selon nous, réellement sociale ni socialement utile. En soutenant la dimension sociétale des violences conjugales, on abonde dans le sens d'une approche *« structuraliste »* des violences conjugales ; nous verrons qu'elles relèvent également de logiques individuelles.

[4] Maltraitance perpétrée *intra* ou hors ménage entre des personnes ayant un lien familial ou intime.

[5] L'Institut national des hautes études de sécurité (INHES).

[6] Observatoire national de la délinquance (OND). *« En janvier 2010, l'OND a vu ses compétences élargies aux réponses pénales (RP)* [...] *L'ONDRP est un département de l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice, établissement public administratif, placé sous la tutelle du premier Ministre »* (www.data.gouv.fr ).

[7] Cette terminologie englobe, dans les études de l'ONDRP, les situations conjugales prévues par la loi comme circonstance aggravante : concubin/concubine, ex-concubin/ex-concubine, pacsé ou ex-pacsé. Il s'agit de tout partenaire intime, quel que soit le lien civil existant.

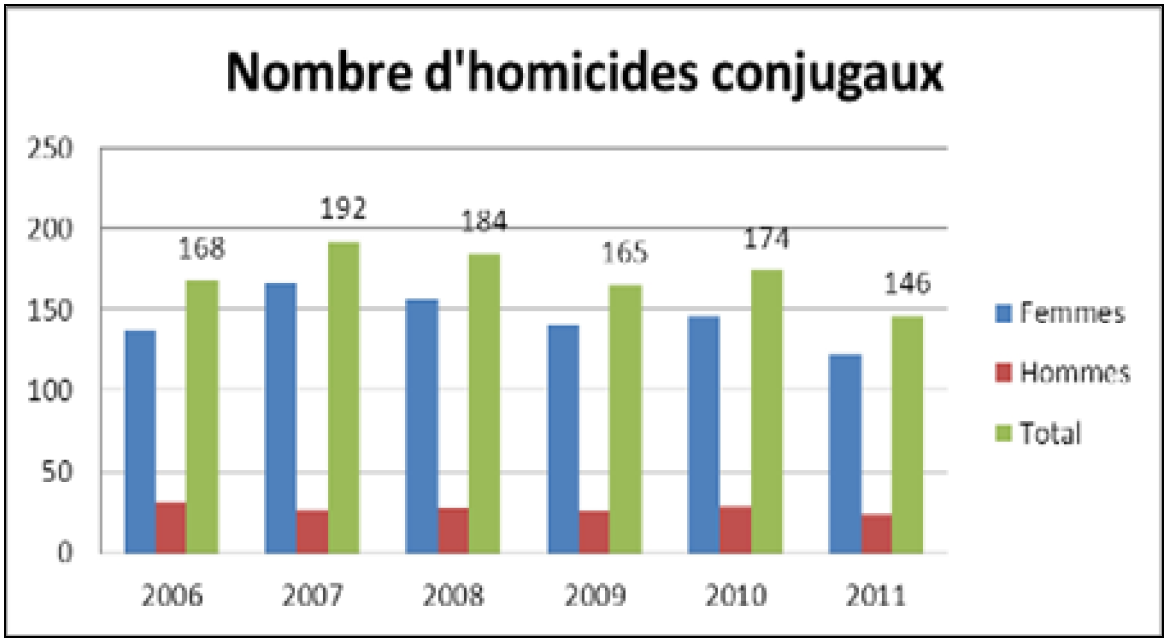
[8] En 2010, la lutte contre les violences faites aux femmes avait été déclarée grande cause nationale. Cette baisse de la mortalité est-elle une conséquence des politiques de sensibilisation, menées à grande échelle ?

partenaire ou ex-partenaire, soit un total de 184 personnes. En 2007, un pic est atteint avec 166 femmes et 26 hommes, soit un total de 192 personnes qui ont succombé, victimes de violences conjugales (ONDRP, 2012, P. 355). Enfin, parmi les décès d'origine criminelle entre partenaires ou ex-partenaires, survenus durant l'année 2006, l'on comptabilise 168 victimes dont 137 femmes (OND, 2008).

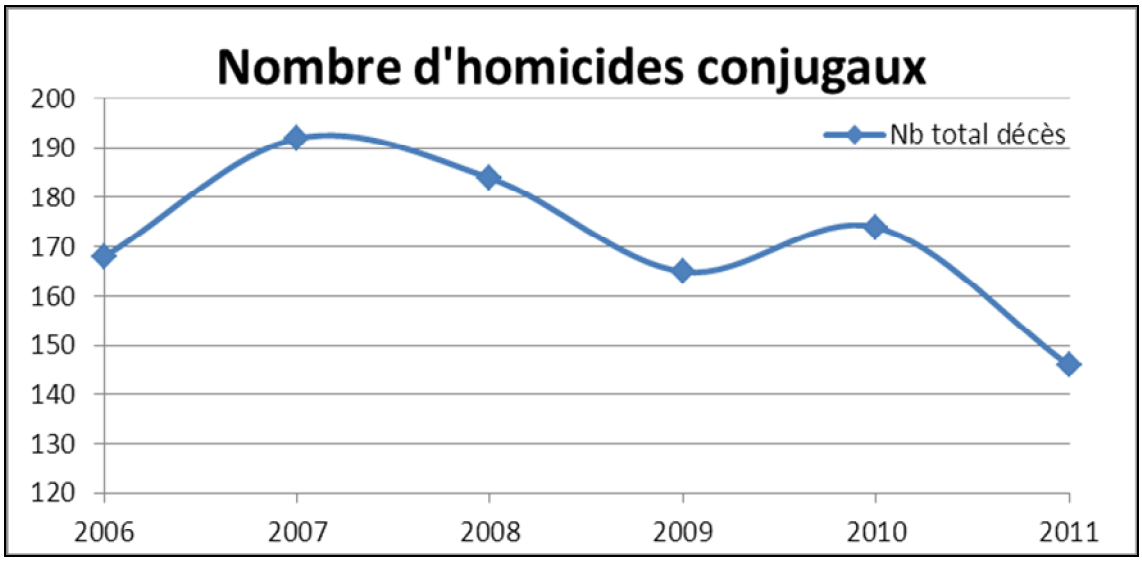
Revenons à l'année 2011 en élargissant le périmètre : si l'on inclut les victimes collatérales (les morts d'enfants mineurs ou de proches), les victimes issues de relations non officialisées (amant, maîtresse, petit ami, petite amie), les suicides des auteurs d'homicides, les statistiques dénombrent 267 décès imputables aux violences perpétrées au sein du couple.

Nous avons réalisé, ci-dessous, deux graphiques afin de mieux visualiser l'évolution des homicides conjugaux de 2006 à 2011.

**Graphique n° 1 : Nombre d'homicides conjugaux de 2006 à 2011 et répartition par sexe**



**Graphique n° 2 : Evolution du nombre total d'homicides conjugaux de 2006 à 2011**




Ces chiffres, derrière lesquels se cachent des situations poussées à leur paroxysme, ne doivent cependant pas masquer l'étendue ainsi que la diversité des violences ordinaires.

Si les violences conjugales mortelles tendent à diminuer, les violences non mortelles ont augmenté de 7 % entre 2010 et 2011. Sur les *« 21 320 victimes de violences non mortelles au sein du couple, 17 226 étaient des femmes, soit près de 81 %, 4 094 étaient des hommes*[9] *»* (ONDRP, 2012, P. 365). Ces plaintes représentent 35,4 % des 60 170 faits de violences volontaires enregistrés par les unités de la gendarmerie nationale. Depuis 2011, les directions départementales communiquent à la direction centrale de la Sécurité publique (DCSP) les données, relatives à la part des hommes victimes de violences au sein de leur couple ; cette même année le pourcentage d'hommes victimes de violences conjugales non mortelles s'élevait à 3,3 %.

Alors que l'*Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France* (ENVEFF) a évalué à 10 % (1 femme sur 10) la proportion de femmes âgées de 20 à 59 ans en situation de violences conjugales[10], qu'elles soient de nature physique, psychologique, verbale, économique, sexuelle, certaines études américaines rapportent des taux bien supérieurs. En effet, selon Johnson et Gadner (1999) une

[9] Plaintes recensées par les unités de la gendarmerie nationale.
[10] Dans cette enquête, à l'instar de la plupart, le couple est défini au sens large, à savoir deux personnes ayant une relation intime, habitant sous un même toit ou séparément, mariées ou non.

femme sur quatre, entre 18 et 65 ans, aurait été confrontée aux violences conjugales au cours de sa vie. Les cinq enquêtes annuelles *« cadre de vie et sécurité»*, menées par l'ONDRP et l'INSEE de 2008 à 2012, ont montré que 1,2 % des français déclarent avoir été victimes de violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire ou ex-partenaire, au cours des deux dernières années. A la différence des résultats de l'enquête ENVEFF, ce chiffre ne prend pas en compte les autres formes de maltraitance, en particulier les pressions psychologiques, les humiliations et les dénigrements. La prise en compte de ces formes de violences très répandues aurait augmenté le taux de victimes déclarées.

Si ce phénomène traverse toutes les classes sociales, sa fréquence est plus importante au sein des ménages ayant de faibles revenus. Plusieurs études américaines (Byrne *et alii,* 1999 *in* OMS, 2002 ; Campbell, 2002) et une étude anglaise (Walby et Allen, 2004) ont montré que les femmes vivant dans un contexte social pauvre sont davantage touchées par la violence que celles appartenant aux milieux sociaux aisés. Selon les statistiques de l'INSEE/ONDRP (2012), les françaises les plus pauvres[11] ont une probabilité quatre fois plus importante de subir des violences physiques ou sexuelles. La pauvreté constitue ainsi à la fois un facteur aggravant et une conséquence des violences conjugales, lesquelles freinent la pleine participation des victimes à l'activité économique comme nous allons tenter de le démontrer ; la relation causale va dans les deux sens. Outre les ressources économiques, selon cette même enquête, le genre est également un facteur de risque important : les femmes sont trois fois plus nombreuses à être exposées aux violences que les hommes. Cependant, d'autres causes influent, telles que le statut d'occupation du logement (forte proportion de déclarants chez les locataires), la zone géographique (habiter en zone rurale diminue la probabilité d'exposition) et l'âge.

Dans les années 1970, aux États-Unis, un tiers des meurtres résultait de *« dissensions domestiques* [12]» (Chesnais, 1981, p. 101). Le risque de mourir au sein de son cercle familial est plus important que *« dans tout autre groupe social »* (Chesnais, 1981, p. 102). Mais considérer la violence conjugale comme relevant en premier lieu

[11] Premier décile de revenu, *cf. infra* la section consacrée aux données épidémiologiques et socio-économiques.
[12] L'expression *« dissensions domestiques »* est contestable dans la mesure où, nous le verrons ci-après, elle renvoie, d'une part à la notion de conflit de couple à dimension bilatérale, et circonscrit, d'autre part, à la sphère domestique, un problème politique et public. La dimension sociale et sociétale du phénomène a tendance à être ici minimisée.

de la sphère familiale, c'est oublier sa dimension politique, c'est omettre qu'elle est la résultante d'une inégalité socialement instituée et qu'elle se définit comme la réitération, dans un contexte domestique, de représentations collectives, relatives à la subordination de la figure féminine. Néanmoins, cette dimension macro ne doit pas exclure le paradigme de l'individualisme méthodologique qui nous invite à penser que les phénomènes collectifs se déchiffrent aussi au travers d'une analyse des comportements individuels (Boudon, 2009 dans la lignée de Weber). En effet, comment appréhender un fait global sans approcher les individus impliqués et concernés ? En définitive, l'émergence de comportements violents serait due à des facteurs à la fois individuels et structuraux qui s'agenceraient différemment selon les individus, les contextes et les stimuli.

Reconnue comme une forme de discrimination basée sur le genre, comme une violation des droits fondamentaux et comme un profond facteur d'inégalité, cette violence fait l'objet d'une attention croissante de la plupart des États membres (Nations Unies, 2006). Reflet de l'infériorité sociale des femmes, la violence conjugale permettrait aux hommes de prolonger dans la sphère privée le rôle de domination qu'ils tiennent dans la sphère publique. C'est cette importation des rapports sociaux de sexe au sein de l'intimité familiale qui introduit la réflexion politique et érige ce phénomène individuel en préoccupation collective.

Le corpus insiste sur le caractère polysémique et polymorphe des violences ; celles-ci recouvrent, en effet, une myriade de réalités différentes et de mécanismes hétérogènes. Violences guerrières, violences terroristes, violences sociales, violences conjugales sont des notions complexes - parfois utilisées et essentialisées à des fins de discours politiques comme c'est le cas pour les violences urbaines ou le terrorisme - qui incarnent des réalités distinctes (Crettiez, 2008). « *De nature physique, psychologique, verbale ou sexuelle, les violences se manifestent au travers de comportements, d'actes, de gestes et de paroles* » (Jaspard, 2005, p. 8). La plupart du temps, au sein du couple, toutes ces formes d'agressions coexistent ou se présentent simultanément (Hirigoyen, 2005). Cette remise en cause transgressive de l'ordre des choses revêt un caractère anomique proche de l'*hubris*[13] antique, sorte de fureur tragique qui s'abat sur les individus les poussant ainsi à commettre des actes

[13] S'écrit aussi *hybris*.

d'atrocités. *« La scénographie idyllique de la famille se transforme parfois en tragédies ordinaires »* (Hennequin et Wielhorski, 2012).

La présente étude s'intéresse à la violence interpersonnelle de nature conjugale ainsi qu'à ses incidences personnelles, professionnelles et organisationnelles au travers des paradigmes du débordement négatif, du conflit famille-travail, et dans une moindre mesure, de la compensation (car une seule incidence est concernée). Traditionnellement circonscrites à la sphère privée, les violences conjugales font aujourd'hui l'objet d'une prise en compte croissante de la part des autorités publiques et d'un intérêt plus timide de la part des firmes. Ce phénomène social, qui découlerait davantage de représentations sociétales que de dysfonctionnements individuels[14], a des incidences à la fois économiques et politiques. Il est essentiel que la collectivité reconnaisse les dommages que les violences au sein du couple causent aux victimes et à l'ensemble de la société. Si la finalité des organisations consiste à produire de la richesse ou à survivre dans un contexte concurrentiel, certaines envisagent toutefois la nature multidimensionnelle des individus qu'elles emploient (Johnson and Gardner, 1999) et s'engagent pleinement dans des actions de responsabilité sociale et environnementale. Certes, l'instrumentalisation de valeurs à des fins d'attractivité ou d'escamotage d'éléments plus graves (stress[15], management, désorganisation du travail…) est un processus connu, mais la volonté de mener des politiques innovantes sur des problématiques sociales et sociétales sollicite également la rationalité économique des entreprises. Outre leurs compétences et leurs capacités, les salariés portent indéniablement en eux, et avec eux, leurs blessures intimes. Ceci est d'autant plus vrai que leurs difficultés personnelles sont douloureuses et relèvent de l'inacceptable.

Les violences conjugales limitent les choix et les moyens d'action des victimes, ainsi freinées dans leur épanouissement personnel et professionnel. Véritable barrière à l'emploi pour certaines personnes et facteur d'instabilité pour d'autres, ce phénomène accentue les inégalités de genre et retarde l'intégration durable des victimes, et plus particulièrement des femmes, dans la sphère économique. Cette inégalité dans l'univers privé se transpose dans l'environnement professionnel. *« Les*

[14] La violence psychopathologique existe bien entendu mais concerne peu de cas au regard de l'ampleur du phénomène. Cet aspect sera développé *infra*.

[15] Le stress correspond à la *« déformation subie par un organisme en équilibre à la suite d'une agression »* (Dumond *in* Abord de Chatillon *et alii*, 2012, p. 89).

*retombées de cette violence sur la croissance économique et la réduction de la pauvreté devraient constituer une source de préoccupation majeure pour les gouvernements »* (Moser and Moser, 2003, p. 25). Le *Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes* (1996) préconise aux gouvernements et à la société civile une série d'objectifs stratégiques, dans les domaines jugés critiques, appelant à un vaste plan d'actions, notamment dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes, car celles-ci instaurent un *« obstacle à la réalisation des objectifs d'égalité, de développement et de paix »* (paragraphe 112). Violation des droits humains fondamentaux, portant atteinte à la dignité humaine, la violence retarde la pleine participation des victimes aux activités socio-économiques et, plus spécifiquement, freine l'accès à l'activité économique rémunérée ou fragilise le maintien dans l'emploi.

Problème sociopolitique majeur, la prise en charge des violences conjugales ne concerne pas uniquement le corps médical, policier ou législatif mais l'ensemble de la collectivité. Des comportements qui écornent la dignité des personnes *« ne sauraient être banalisés ou considérés comme de simples affaires privées »* (Hirigoyen, 2005, p. 278). Outre les exigences de préservation d'un contexte favorable pour les générations futures, l'implication sociale des organisations insiste également sur l'élaboration d'un environnement de travail apaisé. Aussi la prise en compte des violences à l'égard des femmes et des hommes, au titre de l'articulation des temps de vie et de l'égalité professionnelle, est-elle une piste potentielle pour les organisations. Il s'agit pour les firmes d'analyser le coût humain et économique de l'indifférence (non prise en compte des problématiques privées) ou du rejet (mise à l'écart des victimes et licenciement). Outre l'atteinte tragique à la dignité humaine qu'elle représente, la maltraitance conjugale pèse lourdement sur l'économie globale et, plus spécifiquement, sur les économies organisationnelles. En France, le coût global des répercussions des violences conjugales à caractère physique et sexuel est estimé à plus d'1 milliard d'euros par an (Marissal et Chevalley, 2007). Une enquête plus récente avance un montant plus de deux fois supérieur : 2,5 milliards d'euros par an, dont un milliard d'euros (1 099 millions) pour le poste de dépense le plus important, correspondant aux *« pertes de production dues aux décès, aux incarcérations et à l'absentéisme »* ; ce qui représente 40 % du coût global (Nectoux *et alii*, 2010). Les pertes annuelles des entreprises américaines, dues à l'absentéisme professionnel consécutif des abus conjugaux, représentent entre 3 et 5 milliards de dollars

(Engelken, 1987 *in* Mighty, 1997). Au sein de certaines organisations, ce préjudice financier est à l'origine d'une prise de conscience de l'importance des phénomènes psychosociaux[16] engendrés par les violences conjugales.

L'intérêt économique majeur lié à la préservation de la force salariale, tant en termes de compétences que de bien-être, n'est plus à démontrer. La cellule familiale qui, dans l'imaginaire collectif, renvoie à la sécurité rassurante d'un quotidien réglé par des mécanismes prévisibles, peut devenir le théâtre de situations douloureuses voire fatales. Pourtant, cette articulation entre violences conjugales et impacts sur l'organisation revêt *a priori* l'aspect effrayant d'une incursion dans l'univers privé de chacun à des fins collectives de performance et de production. L'immixtion des firmes dans l'intimité de leur personnel soulève des réticences légitimes liées à la possibilité d'un contrôle social supplémentaire. Néanmoins, cette question renvoie pleinement aux préoccupations publiques : les victimes sont en effet susceptibles de recourir aux services médicaux, sociaux ou judiciaires. Les violences contribuent à accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes et se fondent réciproquement sur un rapport déséquilibré entre les sexes - lorsqu'elles n'émanent pas de personnalités psychopathologiques comme nous le développerons dans la section consacrée aux auteurs de violences conjugales. Elles reposent souvent sur la construction de stéréotypes sexués, favorisant ainsi la levée des barrières symboliques qui autorise le passage à l'acte. En définitive, cette question taboue se heurte à deux freins majeurs : le premier renvoie à la frilosité des entreprises à s'immiscer dans la sphère privée des individus en situation de fragilités sociales structurelles ; le second relève de la honte éprouvée par les victimes, lesquelles se taisent par appréhension de leur mise à l'écart au sein des organisations voire de leur éviction. En effet, il est délicat pour les personnes en situation de violences d'aborder cette problématique dans leur environnement professionnel, car elles craignent d'être jugées négativement sur leurs compétences. Parler c'est aussi recréer mentalement des situations éprouvantes, c'est revivre, en un temps restreint, des moments douloureux. Pour ces raisons, la

[16] *« Les risques psychosociaux recouvrent des menaces de trouble de santé dont l'origine tient à des difficultés individuelles de régulation de conflits intrapsychiques, provoquées ou aggravées par un contexte social ressenti négativement. »* L'approche traditionnelle mettant en avant les facteurs individuels est contrebalancée par de nouvelles considérations, davantage *« centrées sur les déterminants sociaux »* (Picard *in* Abord de Chatillon *et alii*, 2012, p. 170). En effet, un contexte organisationnel ou familial dégradé peut conduire à des phénomènes de stress, de dépression, d'anxiété, de troubles du sommeil, de troubles de l'alimentation, etc.

constitution d'un échantillon de personnes concernées par un tel sujet sensible, surtout dans une approche qualitative, constitue une difficulté majeure.

De la déclaration d'intention aux réalisations effectives, le chemin est long, mais il peut être parcouru. Les ressources humaines représentent un atout précieux et incontournable pour les organisations ; elles constituent un investissement important en termes de recrutement, de formation et de rémunération[17]. En conséquence, l'organisation doit veiller à conserver ce capital humain[18]. Par ailleurs, la majorité des victimes de violences conjugales sont des femmes et elles représentent aujourd'hui la moitié de la population active en France.

Si l'intérêt porté par les employeurs et employeuses à l'équilibre vie privée/vie professionnelle a tendance à croître, la question des drames ordinaires, ce qui se passe derrière les murs du foyer, a longtemps agi comme un repoussoir. Les incidences individuelles, sociales et organisationnelles des violences conjugales sont pourtant de multiples natures : elles impactent à la fois directement l'organisation par l'irruption de l'agresseur sur le lieu de travail, et indirectement, notamment par une baisse motivationnelle, par une hausse de l'absentéisme, ou encore par un risque accru de *burnout* lié à un surinvestissement dans la sphère professionnelle[19]. Ces situations constituent un obstacle à la capacité professionnelle des individus, entraînent des effets négatifs sur leur carrière, détériorent les relations de travail, augmentent substantiellement certains coûts liés à la dégradation de l'état de santé physique et mental, à l'absentéisme, au retard ou à une perte d'emploi. Pour ces raisons, depuis une dizaine d'années, des recherches sur le sujet ont émergé, essentiellement dans les pays anglo-saxons, et certaines grandes entreprises se sont emparées de ces problématiques, levant ainsi les résistances multiples.

L'enjeu n'est pas tant de mettre au jour l'existence de liens entre l'épreuve personnelle violente et la sphère professionnelle que d'en déterminer la nature, l'intensité, d'en définir les cumuls, les articulations, les processus à l'œuvre, puis

[17] Même si le discours présentant le personnel comme une richesse masque effectivement une réalité moins glorieuse. En effet, il constitue souvent *« la variable d'ajustement la plus classique »*, rappelle Jean-François Amadieu dans son ouvrage *DRH, le livre noir* (2013, p. 231).

[18] Selon la définition de l'OCDE, le capital humain recouvre *« les connaissances, les qualifications, les compétences et les autres qualités d'un individu qui favorisent le bien-être personnel, social et économique »*, *La valeur des gens* : http://www.oecd.org/fr/lesessentiels/38081744.pdf.

[19] Ce surinvestissement dans le travail, nous le verrons, permet d'échapper au climat délétère régnant au sein du foyer.

d'analyser les réponses apportées par les acteurs individuels, organisationnels et institutionnels.

### *Problématique et question de recherche*

Au cours de la dernière décennie, la recherche en management s'est focalisée sur l'étude des effets des violences au travail, mais a délaissé l'analyse des incidences des violences conjugales sur les organisations. La reconnaissance de ce phénomène sociétal comme perspective organisationnelle a tardé, car beaucoup considèrent qu'il s'agit d'une question exclusivement privée (Engelken, 1987). Pourtant, les violences conjugales affectent la santé des individus, influent sur leurs comportements au travail, et impactent les firmes. Outre les pertes financières qu'elles génèrent, elles contribuent à accentuer les inégalités entre les sexes, notamment au sein de la sphère professionnelle. Ainsi, quels sont les processus à l'œuvre dans les interactions entre les domaines d'activités ? Comment les violences se manifestent-elles sur les organisations ? Comment les organisations peuvent-elles répondre aux impacts de ce déterminant familial. La question générale suivante sera déclinée en plusieurs sous-questions dans la deuxième partie.

**Comment les violences conjugales, subies par les travailleuses et les travailleurs, influent-elles sur la sphère professionnelle ?**

### *Cadre conceptuel et positionnement*

La violence conjugale est la résultante d'une inégalité socialement instituée. Sa réitération dans un contexte domestique découle de représentations collectives, relatives à la subordination de la figure féminine[20] ; représentations héritées, notamment, de l'institution antique du *pater familias*. La présente recherche s'inscrit dans cette perspective des violences patriarcales. Ces dernières contribuent à accentuer les inégalités entre les sexes et, notamment, au sein de la sphère travail. Subir des maltraitances conjugales influe négativement sur la vie professionnelle des victimes et sur les organisations. Les incidences en termes de santé mentale et physique sont multiples : états dépressifs, anxiété chronique, baisse de la concentration, ulcères, stress post-traumatique, etc. Les travailleuses et travailleurs

[20] Outre les facteurs structurels, les violences conjugales peuvent également émaner de personnalités psychopathologiques.

dévastés dans leur vie privée adoptent ainsi des attitudes et des comportements au travail qui freinent leur performance et leur évolution : retard, absentéisme, baisse de l'efficacité, stress, etc. Autant d'éléments susceptibles de conduire dans certains cas à une perte d'emploi ou à une instabilité professionnelle. Ces incidences s'appréhendent au travers des mécanismes de relation famille-travail et s'inscrivent, plus spécifiquement, dans les processus de débordement négatif, de compensation et de conflit.

En conséquence, au regard de ces incidences, les organisations peuvent obtenir des bénéfices, à la fois économiques et managériaux, en prenant en compte ces aspects dans le cadre des programmes d'aide à la conciliation vie professionnelle/vie privée et, plus largement, dans les accords sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en les inscrivant dans des logiques d'intégration ou de respect (Hall et Richter, 1988 ; Kanter, 1977 ; Kirchmeyer, 1995 ; Orthner et Pittman, 1986). En effet, envoyer des signaux positifs, en menant des politiques plus sociales, notamment sur les problématiques d'articulation des temps de vie et de l'égalité professionnelle, permet de réduire les coûts relatifs à l'absentéisme, au retard, au manque de confiance ou d'implication…

Cette recherche repose sur un double cadre conceptuel : d'une part, les violences conjugales (Johnson, 1995 ; Jaspard, 2003, 2000 ; Mighty, 1997 ; etc.), leurs incidences organisationnelles (Anderson et Pearson, 2001 ; Bell *et alii*, 2002 ; Brownell, 1996 ; Engelken, 1987 ; Johnson and Gardner, 1999 ; Llyord, 1997 ; Mighty 1997 ; Murray et Powell, 2007 ; O'Leary-Kelly *et alii*, 2008 ; Reece, 2006 ; Reeves et O'Leary, 2007, 2009 ; Shepard et Pence, 1988 ; Taylor et Barusch, 2004 ; Zachary, 2000 ; etc.), et d'autre part, l'articulation hors-travail/travail (Crosby, 1984 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Crouter, 1984 ; Evans et Bartolome, 1984 ; Greenhaus *et alii*, 1989 ; Greenhaus et Beutell, 1985 ; Hall et Richter, 1988 ; Kahn *et alii*, 1964 ; Kanter, 1977 ; Kirchmeyer, 1995 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Rothbard, 2001 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990 ; etc.).

La présente étude a cherché à établir une typologie des incidences des violences conjugales et à appréhender la façon dont elles interagissent sur la sphère professionnelle. Ainsi, nous avons tenté d'analyser les mécanismes à l'œuvre au

prisme de ce déterminant familial. Du point de vue des salariées[21] victimes et des auteurs, les multiples dimensions de la violence conjugale ont été sondées afin de déterminer leurs incidences individuelles, professionnelles et organisationnelles. Nous avons, ensuite, inscrit la réflexion dans les différents modèles décrivant l'articulation des temps de vie par les salariées victimes de violences conjugales, et plus particulièrement selon la perspective du débordement négatif, de la compensation et du conflit inter-rôles dans le sens famille-travail. Car vivre des violences conjugales constitue une expérience douloureuse qui impacte négativement la sphère professionnelle. Du point de vue des organisations, les paradigmes relatifs à la relation entre la vie privée et la vie professionnelle ont été convoqués, puis rapprochés des modèles plus spécifiques aux violences conjugales. Ce cadre a favorisé la compréhension exhaustive des types de réponses susceptibles d'être déployées en matière d'aide au personnel.

Les trois paradigmes suivants renvoient à l'idée d'une conservation de deux univers susceptibles néanmoins d'interférer l'un sur l'autre

La ***Spillover theory*** (théorie du débordement) décrit une contagion des émotions négatives ou positives (Crouter, 1984 ; Greenhaus *et alii*, 1989 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990). En effet, une expérience négative vécue au travail amène à ressentir du mal-être dans la sphère domestique et inversement. Le même mécanisme est relaté pour les émotions positives. De manière générale, les sentiments éprouvés au travail deviennent une composante incontournable de l'ensemble des aspects de la vie des salariés ; le contexte familial influe à son tour sur l'activité professionnelle. Ce processus est bidirectionnel. Mais si ce débordement d'une sphère à l'autre comporte une probabilité de conduire au conflit, ce dernier n'est pas inéluctable. Le conflit famille-travail peut être, en partie, évité grâce à un management bienveillant et à un soutien social. Les concepts de conflit et de débordement sont proches, en ce sens qu'ils peuvent entretenir une relation causale. D'ailleurs, certains auteurs ne les distinguent pas tout à fait. Nous souhaitons néanmoins conserver cette distinction.

A l'opposé de la théorie du débordement, la ***Compensation theory*** (théorie de la compensation) postule que les individus s'investissent différemment lorsque les deux

[21] Nous utilisons le féminin lorsqu'il est question des salariées victimes de violences au sein de la sphère privée, dans la mesure où ce phénomène touche principalement les femmes.

sphères s'opposent, et réalisent dans l'une ce qui leur manque dans l'autre. Ils compensent les insatisfactions rencontrées dans un domaine par des activités dans un autre domaine (Crosby, 1984 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980).

La ***Conflict theory*** (théorie du conflit) postule que les univers du travail et du hors-travail sont incompatibles, car les normes et les exigences qui les régissent sont trop différentes (Evans et Bartolome, 1984 ; Greenhaus et Beutell, 1985 ; Kahn *et alii*, 1964 ; Rothbard, 2001…). Le conflit naît alors lorsque la conformité au rôle familial rend plus difficile l'accomplissement du rôle professionnel. Certaines théories avancent que les responsabilités familiales représentent un facteur déterminant dans la survenue de phénomènes d'absentéisme, de retard ou d'inefficacité (Crosby, 1984). Par exemple, le temps dépensé à la résolution de situations complexes et violentes, l'état de tension nerveuse, quasiment permanent, l'énergie déployée pour répondre aux attentes, souvent illégitimes, associées à ce rôle conjugal, impactent le rôle de salariée au point de générer une incompatibilité entre les deux sphères. De plus, il a été démontré que le conflit famille-travail est associé à de hauts niveaux de dépression ainsi qu'à une faiblesse physique (Frone *et alii*, 1997).

La présente recherche innove, d'une part, car elle importe en France la problématique des incidences organisationnelles des violences conjugales, en l'inscrivant dans le cadre théorique de la relation travail hors-travail et, d'autre part, en introduisant les logiques d'intégration et/ou de respect couplées aux modèles spécifiques des réponses organisationnelles aux violences conjugales. En effet, du point de vue des salariés, la plupart des recherches managériales anglo-saxonnes, sur les incidences organisationnelles des violences conjugales, reposent uniquement sur les modèles théoriques relatifs aux violences (conflit de couple *vs* terrorisme patriarcal). Du point de vue des réponses susceptibles d'être apportées par les entreprises, celles-ci s'inscrivent généralement dans les problématiques de responsabilité sociale, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou de santé au travail.

Ainsi, nombre d'études (*confer* chapitre 4) ont tenté de mettre au jour les facteurs qui conduisent les employés, contraints d'endosser de multiples rôles, à de hauts niveaux de conflit entre les mondes. Ainsi, les positions sont parfois difficiles à tenir et les limites, à l'origine d'un partage des territoires, paraissent perméables. Les

organisations sont composées d'individus, dont certains sont victimes d'abus de la part du conjoint (ou conjointe), et pour lesquels il est difficile de garder intacte leur dignité. Nombre de recherches se sont intéressées à la perspective conflictuelle travail-famille et, dans une moindre mesure, à la relation famille-travail. Mais si l'impact professionnel de certains facteurs familiaux, tels que le stress liés au soin des enfants ou des ascendants, les conflits, un faible soutien du conjoint, etc. a été approfondi, aucune recherche n'a, à notre connaissance, été pleinement consacrée en management à la problématique spécifique des violences conjugales (avec toutes ses dimensions) au prisme de ce cadre conceptuel. Cette question des incidences des violences conjugales constitue un facteur supplémentaire dans la compréhension de la nature de la relation famille-travail.

Cette étude ne s'inscrit pas dans une perspective de dualisme oppositionnel, car les violences conjugales usent de mécanismes communs aux deux sexes. Notre analyse est centrée sur les situations d'abus et non sur une tentative d'essentialisation de la violence, ni même de son éradication. Il n'est pas question de susciter un sentiment de méfiance envers les hommes, mais plutôt de les intégrer systématiquement aux analyses. Transdisciplinaire, cette étude entend emprunter à de nombreux champs de recherche : *« La lutte contre la violence à l'égard des femmes demande en effet une réponse holistique, indivisible et multisectorielle. L'intervention de nombreux acteurs travaillant de concert au niveau communautaire est nécessaire pour en venir à bout »* (N. Hamza, 2006).

Proust, dans le premier volume de *Sodome et Gomorrhe* (1923), avance que pour bien comprendre la mémoire, il est nécessaire d'avoir une mémoire défaillante ; l'insomniaque analysera bien mieux les éléments constitutifs du sommeil au travers de ce qui le trouble, de ce qui l'empêche… Aussi est-il possible de dire que l'organisation s'appréhende plus efficacement au travers des éléments qui sont à l'origine de ses dysfonctionnements.

***Une méthodologie qualitative adaptée à un terrain sensible***

Notre approche qualitative repose sur des entretiens individuels et collectifs menés auprès de victimes de violences conjugales, impliquées dans l'économie du travail rémunéré, auprès d'associations et établissements accompagnant ces publics

et, enfin, auprès de membres évoluant dans des contextes organisationnels privés et publics (représentants syndicaux, membres de fondations, professionnels du secteur social et associatif).

Le choix d'une méthodologie qualitative semble approprié à une question de recherche sensible, peu explorée, relevant à la fois de l'intime et du collectif au travers des multiples interactions sociales qui se nouent au sein de l'univers professionnel. La méthode de recueil des données, fondée sur des entretiens approfondis semi-directifs *in situ* offre l'opportunité de donner la parole à des personnes qui s'exposent peu, ainsi qu'à des structures dont l'activité quotidienne, au contact d'un public fragilisé, s'avère éprouvante. Grâce à leur engagement, les associations spécialisées dans la lutte contre les violences conjugales ont réussi à mettre au jour un véritable problème de société et sont parvenues à faire inscrire dans les lois la protection des personnes et la pénalisation des auteurs. L'entretien, lorsque la confiance réciproque est installée, facilite le dévoilement de soi ainsi que l'articulation entre *« l'épreuve personnelle et les enjeux collectifs »* (Blanchet et Gotman, 1995, p. 27).

Le choix d'une méthodologie semi-directive offre aux interlocuteurs la possibilité de s'exprimer librement et de faire émerger les éléments qui leur paraissent incontournables. Au fil de notre recherche, nous avons pu progressivement appréhender la manière de libérer la parole des enquêtées[22] sur leur intimité la plus profonde. Lâcher la bride et replacer les personnes au centre de leur histoire nous a permis de glisser rapidement de l'entretien semi-directif à de véritables récits de vie. Ces derniers reflètent la grande confusion des victimes qui, submergées, laissent libre cours à la narration de leur tragédie personnelle. En définitive, l'approche qualitative complète les enquêtes quantitatives ; elle offre l'opportunité de *« saisir les complexités et les nuances des expériences vécues selon le point de vue des personnes interrogées »* (Rapport de l'Organisation des Nations Unies, 2006, p. 74).

*L'approche du don contre-don*

Au sujet d'un de ses personnages, empli de gaieté par les retrouvailles avec l'homme qu'il avait dignement arraché, quelque temps plus tôt, à un funeste destin, Eugène Sue écrivait dans *Les Mystères de Paris* : *« Les cœurs généreux s'attachent*

[22] Au féminin car les femmes sont majoritaires.

*autant par les services qu'ils rendent que par ceux qu'ils reçoivent »* (1842-1843, p. 174)[23]. Quel que soit le sens de l'échange, l'auteur insiste ici sur la force du lien noué et sur l'intensité du plaisir éprouvé par celui qui sait s'oublier un peu pour naître aux autres. Rendre satisfait autant que recevoir. Cet autre, tantôt protecteur, tantôt protégé mais toujours meurtri, se rejoint grâce à une bienveillance empathique qui hisse souvent et perd parfois. Entrer dans l'intimité des personnes observées ou interrogées, en vue d'une transposition des émotions recueillies, suppose de suspendre un peu le cours de son existence pour mieux refléter le spectacle du monde. Pareil à un miroir, l'on se sent pourtant incapable de restituer tel quel le tableau que l'on étudie : le réel se traduit en atténuant ou accentuant certains traits essentiels ou inutiles. Ainsi, nous comprenons mieux le reflet des propriétés et des caractères que les propriétés et les caractères eux-mêmes. Un modèle simplifie toujours le réel qu'il tente d'expliquer.

L'exploration du terrain en sciences sociales, tant dans une approche qualitative que quantitative, requiert l'intuition des attentes, à la fois explicites et tacites des personnes enquêtées en face desquelles de multiples contre-dons s'érigent en guise de réponse. Quelles sont les raisons conduisant l'être en situation sensible à rouvrir les blessures cicatricielles qui ont jalonné son existence pour les révéler à un anonyme ? L'incursion en profondeur dans des trajectoires particulières suppose la gestion délicate de l'implicite des récits, échappant parfois à la conscience de la personne interviewée elle-même.

Cependant, que cette fragilité provienne de facteurs intrinsèques (maladie mentale, stade de l'enfance ou de l'adolescence…) ou de caractéristiques situationnelles (violence, perte d'emploi, pauvreté…), la catégorisation et l'attribution d'un label de *« vulnérabilité* [24]» risquent de particulariser davantage des populations déjà écartées en raison de leurs modes de vie ou de leurs expériences individuelles douloureuses. Pourtant, ces histoires singulières résonnent bel et bien dans le corps social. Se confier dans un cadre médical se pratique aisément ; mais lever le voile sur

[23] Cette section a fait l'objet d'une publication : Wielhorski N. (2012), « A l'ombre du contre don. Les réponses tangibles et intangibles du chercheur face aux attentes explicites et implicites des enquêtés » dans *Recherche en terrain sensible : une approche multidisciplinaire in* Hennequin E. (dir.), L'Harmattan, 254 pages. Certains passages ont été réécrits.

[24] Label créé par la Commission nationale américaine de conseil en bioéthique en 2001 (Ensign, 2003). En France, la vulnérabilité n'est pas qu'une notion médicale, elle est également définie juridiquement dans plusieurs articles du Code pénal (222-3, 223-3…). Lorsqu'une infraction est commise, la vulnérabilité des victimes (personnes handicapées, mineurs de quinze ans, femmes enceintes, personnes âgées, majeurs protégés, etc.) constitue une circonstance aggravante.

ses douleurs intimes et mettre au jour des problématiques sensibles, *a priori* d'ordre privé, dans un contexte de recherche, obéit à une logique tant personnelle que collective. Écouter la parole de l'autre, c'est reconnaître son utilité sociale.

Nous tenterons dans la partie relative à la méthodologie de lire les enjeux de la participation à une recherche sensible au regard, notamment, de la théorie maussienne du don-contre-don. A l'aide d'un corpus littéraire pluridisciplinaire et des enseignements empiriques apportés par la conduite d'entretiens, nous proposons une interprétation des motivations à l'origine du dévoilement intime.

De la vertu cathartique[25] au sentiment d'utilité sociale, en passant par la reconnaissance de son individualité, la volonté de changer les conditions de son groupe d'appartenance, la demande de conseils, de services ou de rétributions, l'implication des participants et participantes revêt des formes multiples qui répondent à la logique du don apparemment *« libre et gratuit »,* en réalité *« contraint et intéressé »,* appelant un contre-don (Mauss, 1923-1924, p. 66). L'engagement dans une relation d'enquête intègre une dimension confessionnelle où des trajectoires, longtemps maintenues secrètes, se découvrent au risque parfois de se confronter à la reviviscence[26] stressante d'épisodes traumatiques et/ou à une restitution déformée des événements.

En effet, *« l'histoire réelle d'une vie »* se distingue *« du récit qui en est fait »* ; ce *« phénomène de reconstruction a posteriori d'une cohérence » : « l'idéologie biographique »* a été mise en lumière par Daniel Bertaux (1976, 1997 ; p.37)[27]. Mais que la personne interviewée réinterprète son vécu ou qu'elle le restitue le plus fidèlement possible, la plupart des spécialistes insistent sur l'importance d'écouter sans interrompre (Bertaux, 1997 ; Blanchet et Gotman, 1992).

Mesurer la violence et ses effets sur les organisations constitue une démarche délicate pour toute personne s'engageant dans cette voie de recherche puisqu'elle

[25] La catharsis est l'une des fonctions de la tragédie grecque. Ce processus renvoie à la purgation des passions et des émotions grâce à l'identification aux héros. Le spectateur, le patient, l'enquêté se déchargent émotionnellement et se libèrent de leurs angoisses. Ce concept aristotélicien sera davantage explicité dans la section sur les contre-dons intangibles.

[26] La reviviscence est le processus de réactivation des blessures traumatiques passées.

[27] Au cours de ma recherche, j'ai eu l'occasion d'interviewer une femme dont le mari violent avait exercé sur elle pendant des années une emprise psychologique avant de passer aux agressions physiques à l'issue de seize années de mariage. Habituée à verbaliser son vécu, son discours avait fait l'objet d'une analyse *a posteriori,* car elle employait les termes usités parmi les spécialistes de la violence conjugale *(« cycle de la violence », « lune de miel »,* etc.). Cette relecture du vécu suit des objectifs économiques (conforter une demande d'assistance ou d'aide) (Fresia, 2005), sociétaux (participer à la reconnaissance d'un fait social) ou politiques (la mise en scène du discours participe d'une logique argumentative contribuant à faire pression sur la législation).

s'immisce dans « *la sphère privée ou plonge dans des expériences profondément personnelles* » (Lee et Renzetti, 1993). Toutefois, l'une des missions dévolues à la recherche est de mettre l'accent sur des faits sociaux sensibles (Sieber et Stanley, 1988) afin de renforcer leur intégration à tous les niveaux : individuels, académiques, politiques, médiatiques, etc.

Nous avons investi **deux terrains** au travers de **quarante-sept** entretiens. Le premier terrain, composé d'un **échantillon d'une vingtaine de personnes en situation de violences conjugales**, constitue le cœur de cette recherche. Dans un souci de triangulation des données, nous avons souhaité approcher un second terrain mineur, constitué d'**organisations non-marchandes** (des associations, le conseil général de l'Essonne et la fondation Kering) et d'**organisations marchandes** (PSA Peugeot Citroën et BPI group).

Au sein des organisations non-marchandes, nous avons auditionné :

- dix-huit structures associatives, locales et nationales, œuvrant pour l'accès aux droits, la promotion de l'égalité femmes/hommes et engagées dans la lutte contre les discriminations et les violences conjugales.
- deux travailleuses sociales du conseil général de l'Essonne[28], collectivité locale volontariste, notamment en matière de lutte contre les violences conjugales et de promotion de l'égalité, tant en interne que sur le territoire dont elle a la charge. La première assistante sociale interrogée est spécialisée dans l'accompagnement des essonniennes et essonniens. La seconde est dédiée au suivi social des 4 600 agentes et agents de la collectivité ;
- deux chargées de missions de la fondation du groupe Kering anciennement PPR.

Au sein des organisations marchandes, nous avons rencontré :

[28] C'est grâce au conseil général de l'Essonne pour lequel je travaille en tant que chargée d'études avec Laure Le Chevanton qu'une petite étude a été conduite auprès de deux professionnelles de cette collectivité territoriale, collectivité très active tant en externe qu'en interne sur la problématiques des violences conjugales, d'égalité entre les femmes hommes, et plus généralement sur les discriminations. A ce titre, elle s'est dotée de trois plans d'actions et d'un observatoire de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous expliciterons ce point ci-dessous.

- trois délégués syndicaux (M. Lafaye –FO- et M. Mérat – CGT- pour PSA Peugeot Citroën[29] - et la directrice du développement –CGT- pour le groupe de conseil en ressources humaines BPI group, premier groupe indépendant de conseil en ressources humaines et management).

Enfin, nous aurions souhaité conclure cette recherche par la parole de deux actrices incontournables de la vie politique française sur les questions d'égalité et de lutte contre les violences de genre : Maud Olivier, députée PS de la 5e circonscription de l'Essonne et conseillère générale du canton des Ulis depuis 2002, actuellement en charge de la délégation de lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité ; et Nicole Ameline, députée UMP de la 4e circonscription du Calvados, ancienne ministre et actuelle présidente de la *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW), dont les membres internationaux sont élus par l'assemblée générale des Nations Unies. Néanmoins, malgré plusieurs échanges positifs en vue d'un entretien, davantage de temps eût été nécessaire pour mener à bien cette entreprise.

***La structure de l'étude***

La **première partie** s'ouvre sur une réflexion lexicographique de la violence mettant en lumière son caractère dialectique ; à la fois force vitale et puissance destructrice, insufflant les comportements les plus sombres, elle revêt des formes multiples et a fait l'objet d'une myriade de théories explicatives. Nous explicitons ensuite les diverses terminologies rencontrées en France et dans les pays anglo-saxons : violences de genre (*gender violences*), violences faites aux femmes (*violences against women*), violences de la part d'un partenaire intime (*intimate violences partner*), violences domestiques (*domestic violences*), violences conjugales (*marital violences* ou *spousal abuses*), etc. Ce premier chapitre aborde également le cycle de la violence ainsi que la distinction essentielle entre la violence de domination et le conflit de couple.

Du droit de vie et de mort du *pater familias* sur son épouse, ses enfants et ses esclaves, au délit pénal français, nous faisons un détour, dans le deuxième chapitre, par l'histoire juridique et l'évolution de la place des femmes dans la société moderne.

[29] A notre connaissance, PSA Peugeot Citroën est l'une des seules entreprises françaises à s'être engagée dans la lutte contre les violences conjugales avec le groupe Kering par le biais de sa Fondation.

Nous nous attachons ensuite au cadre législatif national et international régissant la question des violences au sein du couple.

Nous détaillons, dans le troisième chapitre, les études nationales et internationales, relatives à l'impact de ces maltraitances sur la santé physique et mentale des victimes, sur l'estime de soi ainsi que leurs coûts directs (coûts médicaux, services de police, hébergements…), leurs coûts indirects (conséquences économiques liées à une réduction des capacités économiques des personnes concernées) et intangibles (souffrance, mésestime de soi ou mal-être). Nous poursuivons par l'analyse de la littérature sur les conséquences organisationnelles directes (sur les salariés et les tiers) et indirectes (absentéisme, *turnover*, retard) des violences conjugales.

Enfin, le quatrième chapitre présente le cadre conceptuel relatif à l'articulation du travail et du hors-travail des salariés subissant des situations de violences conjugales. Ainsi, nous avons tenté d'analyser les mécanismes relatifs au débordement négatif, au conflit inter-rôles, et dans une moindre mesure, à la compensation, au prisme de ce déterminant familial. Du point de vue des organisations, les paradigmes relatifs à la relation entre la vie privée et la vie professionnelle ont été convoqués, puis rapprochés des modèles plus spécifiques aux violences conjugales, en vue d'une compréhension exhaustive des types de réponses susceptibles d'être déployées en matière d'aide au personnel.

La **deuxième partie** expose la problématique et le cadre méthodologique de cette étude exploratoire ainsi que sa posture épistémologique (chapitre 5) et approfondit la réflexion autour de la relation de recherche dans le cadre de l'institution du don et du contre-don (chapitre 6). La description des deux terrains investis ainsi que de la validité et la fiabilité de la recherche sont détaillées au chapitre 7. Le premier terrain, composé d'un échantillon d'une vingtaine de personnes en situation de violences conjugales, constitue le cœur de l'exploration. Dans un souci de triangulation des données, nous avons souhaité approcher un second terrain mineur, constitué d'organisations non-marchandes (dix-huit associations, le conseil général de l'Essonne, la fondation Kering) et marchandes (PSA Peugeot Citroën, BPI group).

L'approche qualitative semble appropriée à une question de recherche délicate et peu explorée, relevant à la fois de l'intime et du collectif au travers des multiples interactions sociales qui se nouent au sein de l'univers professionnel. Dans un souci de triangulation des méthodes de recueil des données, nous avons utilisé l'entretien individuel approfondi semi-directif *in situ,* l'entretien collectif, le récit de vie et l'analyse documentaire. L'approche qualitative permet de compléter l'approche quantitative en offrant la possibilité de saisir les complexités des parcours et, au travers d'eux, des mécanismes sociaux (chapitre 5).

Notre étude exploratoire repose sur un mode de raisonnement de type abductif[30], puisqu'il s'agit à la fois de vérifier si les éléments mis en lumière par la littérature anglo-saxonne sont valables et transposables à d'autres contextes et d'en décrire de nouveaux. Il est question d'établir l'existence d'une convergence entre les caractéristiques définies et la réalité du terrain, tout en laissant libre cours à l'émergence de thématiques non approfondies jusqu'à présent. En dépit de la faible taille de nos échantillons, en particulier pour la population « victimes », nous pensons néanmoins avoir accédé à un niveau de confiance satisfaisant dans les résultats et atteint les principes de saturation sémantique et de saturation théorique (Roussel et Wacheux, 2005). En recherche qualitative, il ne s'agit pas d'obtenir une représentativité statistique, une probabilité d'occurrence, mais d'avoir embrassé une variété suffisante de situations et repérer au travers d'elles des processus de réitération pour tenter le passage du particulier au général (chapitre 7).

La **troisième partie** restitue les résultats obtenus au cours de notre recherche exploratoire. Le matériau de recherche recueilli auprès d'un échantillon constitué de vingt victimes a fait l'objet d'une analyse de contenu thématique systématique. Au total, trente-huit unités de codage ont été déterminées *a priori* (23) et *a posteriori* (15). Les thèmes définis *a priori* modélisent les différentes formes de violence, leurs incidences sur les personnes, leurs multiples conséquences organisationnelles, leurs impacts sur l'emploi, les attentes des victimes ainsi que l'identification de celles-ci aux modèles d'intervention organisationnelle. Cette plongée dans l'intimité douloureuse

[30] L'abduction selon Koenig (1993, p.7) est *« l'opération qui n'appartenant pas à la logique, permet d'échapper à la perception chaotique que l'on a du monde réel par un essai de conjecture sur les relations qu'entretiennent effectivement les choses. Alors que l'induction vise à dégager des régularités indiscutables, l'abduction consiste à tirer de l'observation des conjectures qu'il convient ensuite de tester et de discuter ».*

des personnes révèle l'intensité et le cumul des violences, en particulier physiques et psychologiques.

La mise en perspective de la réflexion s'est structurée autour des paradigmes du débordement négatif, du conflit inter-rôles et de la compensation entre la sphère familiale et la sphère professionnelle. Les thèmes définis *a posteriori* spécifient l'intervention informelle[31], les freins psychologiques et situationnels à l'activité économique, l'influence des violences sur les changements comportementaux au travail, les stratégies déployées pour mettre fin à la relation violente, les conseils et les perceptions de l'efficacité des programmes de lutte. Nombre d'éléments biographiques ayant affleuré des récits ont été reconstitués et structurés ; certaines victimes ont donné des éléments sur les profils des auteurs et ont mentionné le thème de la révélation des situations violentes à un proche (chapitre 8). Le chapitre 9 restitue les résultats de l'échantillon composé d'organisations non-marchandes et marchandes. Les données reposent sur une catégorisation effectuée *a posteriori*[32] ainsi que sur des éléments documentaires et du matériau discursif.

Enfin, le dernier chapitre présente la discussion des résultats, les apports et les limites de cette recherche ainsi que les préconisations managériales, susceptibles d'être mobilisées au sein des firmes et des institutions désireuses de s'emparer d'un vaste phénomène de société.

[31] Nous n'avons pas approfondi dans la partie théorique le modèle de l'organisation informelle dans la mesure où c'est la confrontation avec les terrains qui a permis l'analyse de la nature des échanges. De plus, l'informel de ce modèle se caractérise au regard du formel (existence de procédures). Or, nous verrons que ce décalage avec ce qui est attendu ne s'applique pas à nos résultats, car en matière de prise en charge des violences conjugales dans nombre d'organisations – excepté dans celles qui constituent notre terrain organisationnel - rien n'est attendu, rien n'est formalisé.

[32] C'est-à-dire que les thèmes ont émergé des discours et ont été catégorisés *a posteriori*.

## SYNTHÈSE DE L'INTRODUCTION GÉNÉRALE

### *Facteurs explicatifs des violences conjugales*

Dimensions politique et structurelle de la violence conjugale :

- elle est la résultante d'une inégalité socialement établie : héritage de l'institution du *pater familias* ;
- elle se définit comme la réitération, dans un contexte domestique, de représentations collectives, relatives à la subordination de la figure féminine. Elle permet aux hommes de prolonger dans la sphère privée le rôle de domination qu'ils tiennent dans la sphère publique.

Dimension individuelle des violences :

- outre les facteurs structurels, les violences conjugales peuvent également émaner de personnalités psychopathologiques.

En définitive, l'émergence de comportements violents serait due à la fois à des facteurs structuraux et individuels qui s'agenceraient différemment selon les individus, les contextes et les stimuli.

### *Conséquences individuelles et sociales des violences*

- Les violences conjugales limitent les choix et les moyens d'action des victimes ;
- elles freinent l'épanouissement personnel et professionnel des victimes ;
- véritable barrière à l'emploi et facteur d'instabilité professionnelle, ce phénomène accentue les inégalités de sexes et retarde l'intégration durable des victimes, et plus particulièrement des femmes, dans la sphère économique ;
- la maltraitance conjugale pèse lourdement sur l'économie globale et, plus spécifiquement, sur les organisations ;
- ces préjudices financiers sont à l'origine d'une prise de conscience des incidences organisationnelles des violences et des risques psychosociaux. En effet, un contexte familial dégradé peut conduire à des phénomènes de débordement négatif, de conflit inter-rôles, et/ou de compensation se traduisant par des états de stress, de dépression, d'anxiété, des baisses de concentration, de performance, de l'absentéisme, du retard, etc. De plus, compenser les insatisfactions personnelles par un surinvestissement dans les activités professionnelles peut conduire à terme à un conflit famille-travail.

### *Une préoccupation internationale*

- Reconnue comme une forme de discrimination basée sur le genre, comme une violation des droits fondamentaux et comme un profond facteur d'inégalité, cette violence fait l'objet d'une attention croissante de la plupart des États membres (Nations Unies, 2006).
- Si les États ont un intérêt à la fois économique et social à combattre les violences conjugales, pourquoi les organisations ne s'attaqueraient-elles pas, à leur tour, à un phénomène aux multiples conséquences négatives ?

### *Problématique de la recherche*

Comment les violences conjugales, subies par les travailleuses et les travailleurs, influent-elles sur la sphère professionnelle ?

***Thèse défendue***

Lorsqu'elles ne relèvent pas de comportements psychopathologiques, les violences conjugales sont la résultante d'une inégalité socialement instituée. Leur réitération dans un contexte domestique découle de représentations collectives, relatives à la subordination de la figure féminine ; représentations héritées, notamment, de l'institution antique du *pater familias*. Les violences contribuent à accentuer les inégalités entre les sexes au sein de la sphère du travail.

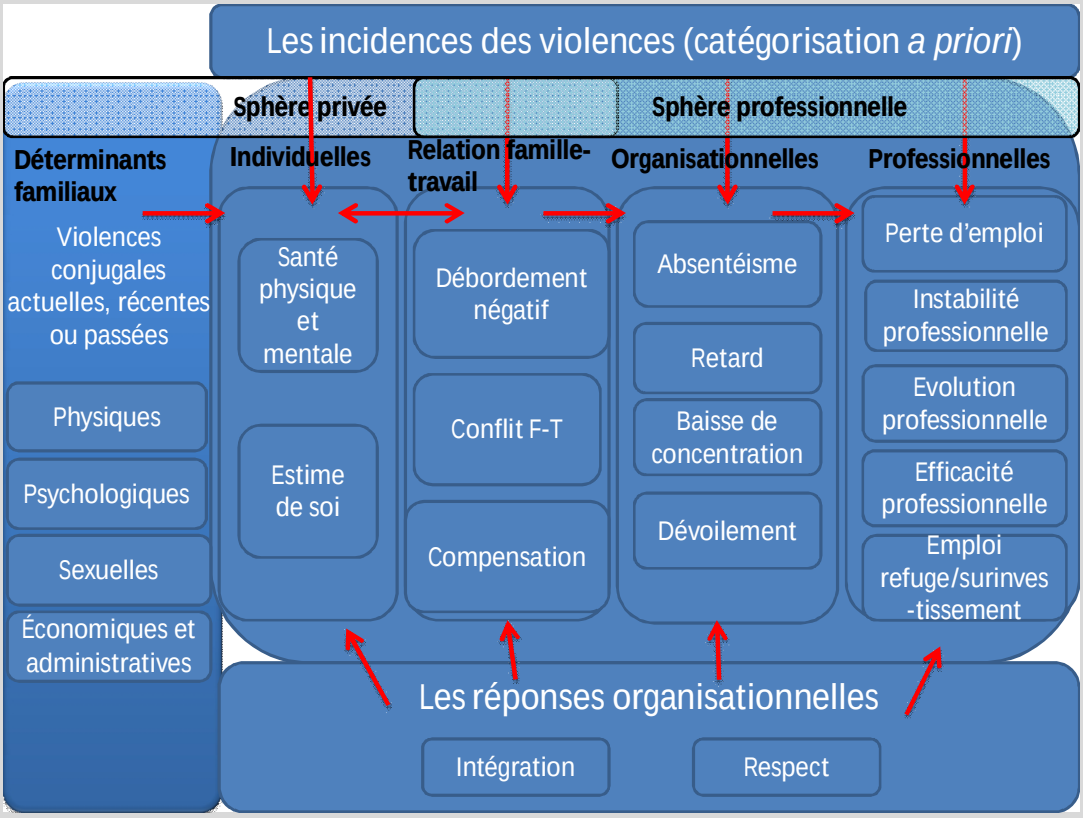
Subir des maltraitances conjugales influe négativement sur les comportements professionnels des victimes et sur les organisations. Les incidences sur la santé mentale et physique sont multiples : états dépressifs, baisse de la concentration, ulcères, stress post-traumatique, etc. Les personnes, dévastées dans leur vie privée, adoptent des comportements au travail qui freinent leur performance et leur évolution : retard, absentéisme, baisse de l'efficacité, stress lié au surinvestissement… Autant d'éléments susceptibles de conduire dans certains cas à une perte effective ou un risque de perte d'emploi. Ainsi, les violences conjugales entraînent, chez les salariées victimes des phénomènes de débordements négatifs, de conflits et de compensations dans le sens famille-travail.

En conséquence, dans des logiques d'intégration et/ou de respect, les organisations peuvent obtenir des bénéfices, à la fois économiques et managériaux, en prenant en compte cet aspect dans le cadre des programmes d'aide à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. En effet, envoyer des signaux positifs, en menant des politiques plus sociales, permet de réduire les coûts relatifs à l'absentéisme, au retard, au manque de confiance ou d'implication…

Cette recherche repose sur un double cadre conceptuel : les violences conjugales et l'articulation vie familiale-vie professionnelle. Ainsi, nous avons cherché à analyser les mécanismes relatifs au débordement négatif, au conflit inter-rôles, et dans une moindre mesure à la compensation, au prisme de ce déterminant familial. Du point de vue des victimes et des auteurs, les multiples dimensions de la violence conjugale ont été sondées, afin de déterminer leurs incidences individuelles, organisationnelles et professionnelles. Nous avons, ensuite, inscrit la réflexion dans les différents modèles décrivant l'articulation des temps de vie. Du point de vue des organisations, les paradigmes afférents à la relation entre la vie privée et la vie professionnelle ont également été mobilisés, puis rapprochés des modèles plus spécifiques de réponses aux violences conjugales. Ce cadre a favorisé la compréhension exhaustive des types de mesures susceptibles d'être déployées en matière d'aide au personnel.

La présente étude innove, d'une part, car elle importe en France la problématique des incidences organisationnelles des violences conjugales, en l'inscrivant dans le cadre théorique de la relation travail hors-travail, et d'autre part, en introduisant les logiques d'intégration et/ou de respect, couplées aux modèles spécifiques des réponses organisationnelles aux violences conjugales. En effet, du point de vue des travailleuses et travailleurs, la plupart des recherches anglo-saxonnes reposent uniquement sur les modèles théoriques des violences (conflit de couple *vs* terrorisme patriarcal). Du point de vue des réponses susceptibles d'être apportées par les organisations, les études s'inscrivent généralement dans les problématiques de responsabilité sociale, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou de santé au travail.

***Modèle initial de la recherche*[33]**




***Méthodologie de la recherche***

- Notre approche qualitative repose sur des entretiens individuels semi-directifs, des entretiens collectifs et des récits de vie.

- Nous avons investi **deux terrains** au travers de **quarante-sept** entretiens**.** Le premier terrain constitue le cœur de cette recherche doctorale, à savoir l'échantillon composé de **vingt victimes** de violences conjugales, impliquées dans l'économie du travail rémunéré (1). Le second est constitué d'organisations des secteurs non-marchand et marchand : **dix-huit** structures associatives locales et nationales, engagées notamment dans la lutte contre les violences conjugales (20 entretiens) ; le **conseil général de l'Essonne** ; la **fondation Kering** ; **PSA Peugeot Citroën** et **BPI group** (7 entretiens) (2)**.**

***Structure de la recherche***

La **première partie** explicite :

- les diverses terminologies rencontrées en France et dans les pays anglo-saxons ;
- le fonctionnement des violences ainsi que la distinction essentielle entre la violence de domination et le conflit de couple ;
- une cause structurelle et institutionnelle des violences : du droit de vie et de mort du *pater*

[33] Le modèle initial ne comprend que les incidences catégorisées *a priori*. Les incidences qui ont émergé *a posteriori* figureront dans le modèle définitif présenté dans la discussion.

*familias* sur son épouse, ses enfants et ses esclaves au délit pénal français, nous faisons un détour par l'histoire juridique et l'évolution de la place des femmes ;

- les incidences personnelles et organisationnelles des violences conjugales ainsi que leurs répercussions économiques. Les modèles du débordement négatif et de la perspective conflictuelle ont été mobilisés. Le paradigme de la compensation a également été utilisé pour comprendre l'incidence du surinvestissement dans le travail. Cette partie explore également les réponses apportées par les entreprises et institutions face à ce fait social, au travers du concept général de l'articulation travail-famille et des modèles plus spécifiques aux violences conjugales.

L**a deuxième partie** expose :

- la problématique de la recherche ;
- le cadre méthodologique de cette étude exploratoire, une description détaillée des deux terrains investis (victimes de violences conjugales, contextes non-marchands et marchands) ;
- l'approche qualitative appropriée à une question de recherche délicate et peu explorée, relevant à la fois de l'intime et du collectif au travers des multiples interactions sociales qui se nouent au sein de l'univers professionnel (l'entretien individuel approfondi semi-directif *in situ* mais aussi à distance, l'entretien collectif, le récit de vie et l'analyse documentaire).
- la réflexion autour de la relation de recherche dans le cadre de l'institution du don et du contre-don ;
- les dictionnaires des données, la validité et la fiabilité de la recherche.

La **troisième partie** restitue :

- les résultats obtenus au cours de l'exploration des deux terrains. Le matériau de recherche recueilli auprès des victimes a fait l'objet d'une analyse de contenu thématique systématique. Les thèmes définis *a priori* modélisent les différentes formes de violence, leurs incidences sur les personnes, leurs multiples conséquences organisationnelles, leurs impacts sur l'emploi, les attentes des victimes ainsi que l'identification de celles-ci aux modèles d'intervention organisationnelle. Les thèmes définis *a posteriori* spécifient, notamment, l'intervention informelle, les freins psychologiques et situationnels à l'activité économique, l'influence des violences sur les changements comportementaux au travail, les stratégies déployées pour mettre fin à la relation violente, les conseils et les perceptions de l'efficacité des programmes de lutte. Le matériau recueilli est mis en perspective au travers du cadre conceptuel du conflit inter-rôles, du débordement négatif, et dans une moindre mesure, de la compensation ;
- les résultats relatifs aux contextes organisationnels non-marchands (associations, conseil général de l'Essonne et fondation Kering) et marchands (PSA Peugeot Citroën et BPI group). L'analyse mêle le matériau discursif des entretiens et des éléments documentaires.

# PARTIE I. CADRE JURIDIQUE ET THÉORIQUE DES VIOLENCES CONJUGALES : UN PHÉNOMÈNE AUX MULTIPLES RÉPERCUSSIONS INDIVIDUELLES, ÉCONOMIQUES ET ORGANISATIONNELLES

## INTRODUCTION. D'UNE INVISIBILITÉ HISTORIQUE À UNE VISIBILITÉ SOCIÉTALE, JURIDIQUE ET ACADÉMIQUE

L'histoire d'une prise de conscience progressive des méfaits des violences, perpétrées au sein de la cellule familiale et plus particulièrement au sein du couple, s'inscrit dans l'évolution des sociétés modernes, lesquelles tendent à une pacification des rapports de proximité. De quelle manière approcher ce paradoxe contenu dans la sémantique même du terme *« violence »* ; terme qui, par son origine latine *(vis)*, exprime le caractère essentiel des choses ? Si le développement du capitalisme a fait reculer le phénomène de la violence privée, le sentiment d'insécurité grandit à mesure que celle-ci recule (Chesnais, 1981 ; Tocqueville, 1840, Tome II). De la violence physique à la violence morale, en passant par la violence comme disposition, nous tenterons d'approcher les multiples formes que revêt ce phénomène social, et d'en comprendre les mécanismes. Nous poursuivrons par l'analyse de la dimension conjugale de la violence, de sa prise en compte juridique et sociale au travers de l'histoire antique et moderne, puis nous approfondirons ses répercussions économiques, organisationnelles et individuelles au travers de recherches nationales et internationales. Ensuite, seront présentées les différentes échelles de mesure permettant de quantifier les impacts médicaux et professionnels des maltraitances conjugales. Enfin, le dernier temps présentera le cadre conceptuel relatif à l'articulation du travail et du hors-travail des salariés subissant des situations de violences conjugales. Ainsi, nous avons tenté d'analyser les mécanismes relatifs au débordement négatif, au conflit inter-rôles, et à la compensation, au prisme de ce déterminant familial. Du point organisationnel, les paradigmes relatifs à la relation entre la vie privée et la vie professionnelle ont été convoqués, puis rapprochés des modèles plus spécifiques aux violences conjugales. Ce cadre a favorisé la

compréhension des types de réponses susceptibles d'être déployées en matière d'aide au personnel.

# CHAPITRE 1. VIOLENCES : DES FORMES ET DES ACCEPTIONS PLURIELLES

## 1.1. Lexicographie : de la force vitale au néant de Thanatos

Le terme de violence est apparu dans la langue française au XIIIe siècle (1215). Il est issu de la forme latine *vis* qui désignait, à l'époque de Cicéron et de César (un siècle avant J.-C.), la force physique, la puissance d'un groupe ou d'un État[34]. Mais cette force suppose quelquefois un débordement par l'*« usage de la supériorité physique sur autrui »* (Chesnais, 1981 p. 11). *Vis* évoque également le caractère essentiel des éléments. Cette acception, qui se superpose à la première, renvoie au mouvement originel vigoureux dont l'influence insuffle la dynamique physique vitale. En grec ancien, le terme *violence* se traduit par *bia* et présente la même racine que *bios*, la vie, désignant la force vitale. Cette intensité de la matière mobile, cette volonté de vivre et de persévérer son être se nomme simplement *la vie*[35].

C'est cet élan vital qui pousse à se défendre du danger et qui est à l'origine d'actes dont l'exacerbation accule souvent à la mort. Le terme *violentia,* qui est un dérivé de *vis*, apparaît également au premier siècle avant J.-C. dans la langue latine. Accentuant la dimension individuelle de l'acte violent, il renvoie au caractère emporté et farouche d'une personne utilisant la force pour contraindre autrui à quelque chose[36]. Cette dernière acception laisse entrevoir, au-delà de la seule phase de démonstration d'une supériorité physique, les multiples finalités de la violence telles que la lutte pour le pouvoir, l'affirmation d'une autorité, le déploiement d'une force dissuasive, la stratégie de domination, l'emprise familiale, le mécanisme de défense, etc. Ces définitions mettent en lumière la nature dialectique de la violence : à la fois puissance vitale, source de dépassement, et force destructrice conduisant aux comportements les plus sombres. Cette ambivalence se retrouve dans la mythologie grecque : Bia (ou Violence) est la fille du Titan Pallas et du Styx, le fleuve des enfers,

[34] www.dicolatin.com
[35] *Dictionnaire latin français*, Gaffiot, 1934.
[36] *Le Robert, Dictionnaire historique de la langue française* sous la direction d'Alain Rey, édition de septembre 1995. Première édition : 1992.

*« qui mit au monde en même temps qu'elle le Zèle, la Force (Cratos) et la Victoire (Nikê) »* (Hésiode, Théog., 361, 383 *in* les frères Michaud, 1832, p. 438).

Cette force, selon le philosophe Yves Michaud (1986), est qualifiée de violence en fonction de normes qui varient historiquement. Au XVIIe siècle le terme de violence *« s'applique aussi à l'intensité d'un sentiment »* (Le Robert) et s'emploie pour désigner un langage au caractère excessif.

## 1.2. La violence dans l'histoire

Les mythes sociaux ne résistent pas à l'analyse des faits. Le développement du capitalisme a permis le recul considérable des violences. Le poids croissant de l'État, de ses instances de socialisation (école, armée) et de ses fonctions régaliennes ont contribué à la domestication des désirs et à la régression des actes violents. Les analyses statistiques internationales mettent en lumière que le niveau de violence est corrélé négativement au développement socio-économique d'un pays (Chesnais, 1981). Néanmoins, si la violence privée a reculé, la violence collective - conflits politiques, terrorismes d'État, guerres civiles, grèves, insurrections, guerres, exterminations - demeure un invariant historique et géographique indéniable. Hélas, les plus grands empires sont battis sur des larmes, des os et du sang. Pour Tocqueville *« la guerre agrandit presque toujours la pensée d'un peuple et lui élève le cœur »* en dépit du péril des révolutions militaires inhérent aux démocraties (1840, Tome II p. 367). Protéiforme et complexe, la violence est appréhendée à l'aide de représentations subjectives additionnées *« qui ne produise[nt] pas pour autant de vérité sociale, historique »* (Chesnais, 1981 p. 391). Ainsi, les discours façonnent de nombreux mythes rassurants qui dissimulent une réalité beaucoup plus redoutable, et freinent la pleine compréhension des faits historiques en la rendant partielle. Le sentiment d'insécurité importe davantage que l'insécurité elle-même, le sentiment de violence a plus de poids que la violence effectivement vécue.

Ce paradoxe de Tocqueville[37], à savoir plus un phénomène désagréable diminue plus ce qu'il en reste est perçu ou vécu comme insupportable, est d'une actualité brûlante. La tendance à la pacification des mœurs a donné naissance à un nouvel intolérable : en effet, les violences conjugales apparaissent d'autant plus cruelles que la violence est condamnée. Le rapprochement entre les peuples, la similarité des mœurs et l'égalité des conditions augmentent la compatissance pour la misère de tous. (Tocqueville, 1840, Tome II). Dans une société de semblables, le moindre privilège, la moindre inégalité, la moindre violence horrifie. La stabilité sociale permet la consommation de masse ainsi que la jouissance des biens matériels. Si les sociétés se pacifient, peut-on envisager, au regard des combats féministes, une évolution positive en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et, en particulier, de recul des violences perpétrées au sein du couple (Hirigoyen, 2005) ?

## 1.3. De la violence physique à la violence morale

L'historien Jean-Claude Chesnais (1981) distingue trois grandes définitions de la violence. Le *« noyau dur »* (p. 12) est composé de la forme physique, la plus grave selon lui, qui poussée à son paroxysme entraîne la mort. L'atteinte directe et corporelle blesse le corps social, lequel tente de la juguler en faisant intervenir le policier, le juge ou le médecin.

En conséquence, ces violences *« doivent être hiérarchisées, selon leur coût social, selon l'atteinte qu'elles portent au capital-vie ou au capital-santé d'un pays »* (Chesnais, 1981, p. 12). L'auteur insiste sur la nécessité d'une pondération statistique. Le second cercle concerne l'atteinte aux biens dans une société où l'être s'est dilué dans l'avoir. Cette violence économique touche à la pierre angulaire de la civilisation occidentale : la propriété. Or, les experts pénalistes se refusent d'adopter le terme de violence pour ce qui, en réalité, relève de la délinquance, de l'effraction. En effet, selon eux, le mot violence doit être réservé pour qualifier l'atteinte aux corps et aux esprits ; l'atteinte à

[37] Tocqueville développe et décline à de multiples reprises dans son œuvre, *De la démocratie en Amérique* (Tomes I et II), l'analyse des paradoxes inhérents à la société américaine. Cette société, à la fois agitée et monotone, se caractérise comme un lieu où tous les changements se ressemblent, où le sentiment d'insatisfaction croît à mesure que le bien-être se diffuse dans le pays, où les exigences progressent à mesure que le peuple acquiert du pouvoir, où la pacification des mœurs renforce le pouvoir de l'armée, où *« l'égalité dans la servitude »* est préférée *« à l'inégalité dans la liberté »,* (1835, Tome I, p. 104), où la disparition des différences anciennes laisse la place à une dissemblance unique qui concentre toutes les passions, où des fortunes se font, se défont et se relèvent sans peine, où les gens aisés sont contraints de travailler car l'opinion publique méprise l'oisiveté, où se rencontrent tant de petits ambitieux *« et si peu de grandes ambitions »*, détournés de celles-ci par une quête quotidienne épuisante du médiocre.

l'intégrité physique et morale[38] d'une personne. Enfin, le troisième cercle renvoie à la violence morale ou symbolique, violence d'ailleurs déconsidérée par l'auteur, qui pointe un abus et un glissement de langage. Ce qui relève de l'angoisse, du conflit inhérent aux rencontres, tout ce que contient la vie, aurait été, selon lui, rebaptisé *« violence »*. La théorie de la régulation sociale - relation sociale entre les employeurs, les syndicats et les employés - (Reynaud, 1997), nous invite à penser que l'indifférence et l'absence de conflit sont plus à craindre que le conflit lui-même, lequel se caractérise moins par l'anomie que par une formidable occasion de négocier. Il s'agit de transformer l'opposition entre les êtres en une opportunité de définir des règles communes. Le conflit est un mode normal de fonctionnement, une séquence passagère et transitoire des transformations tant individuelles que sociales.

Ainsi, il existe bien une violence psychologique, verbale et morale qui ne traduit pas simplement l'angoisse de vivre, la conflictualité des rencontres, *« la difficulté d'être »* pour faire référence à Cocteau, mais qui résulte aussi d'un processus de contrôle de l'un sur l'autre. Elle laisse loin derrière elle toute possibilité de négociation et de riposte[39]. Toutefois, Chesnais affirme que seule la violence physique est mesurable puisqu'elle s'appuie sur des *« fondements théoriques sérieux »* (1981, p. 14), et que ses conséquences, telles que les blessures voire la mort, sont les seules qui *« permettent de l'identifier de manière incontestable »* (p. 33). Selon lui, c'est la reconnaissance pénale et le consensus international des pratiques professionnelles qui confèrent la signification la plus solide au concept de violence. Ainsi, la violence physique représenterait la menace suprême à l'encontre des personnes. Or, les associations, les praticiens, les juristes, etc. ont argumenté en faveur d'une juste reconnaissance de la violence morale, laquelle fut inscrite en 2010 dans le Code pénal grâce au délit de harcèlement moral entre conjoints, concubins, ex-conjoints ou ex-concubins.

[38] La violence morale fut introduite dans les textes pénaux très tardivement (2010 en France).
[39] Nous approfondirons ce point *infra*.

## 1.4. Violence biologique ou culturelle ?

### *L'affrontement des contraires*

Les typologies classiques des formes de violences mettent en lumière une opposition binaire systémique où coexistent des éléments antagonistes. L'affrontement perpétuel des contraires produit une sorte d'imprévisibilité et d'insécurité, renvoyant aux appréhensions profondes de notre espèce. La violence commence là où cesse le dialogue ; elle suspend les mots et prohibe le débat ; elle tente d'imposer et de contraindre, tandis que le conflit participe du dialogue et offre la possibilité d'une maïeutique. L'anthropologue, R. Meyran, distingue cinq dyades dans sa contribution à un ouvrage collectif : l'opposition classique du corps et de l'esprit, c'est à dire violence physique et violence morale ou symbolique. L'opposition entre déterminisme social et choix personnel : inconscience et conscience. L'opposition entre le réel et le symbolique. L'opposition entre le bien et le mal, qui opère un positionnement sur le terrain éthique. Enfin, le débat sur l'inné opposé à l'acquis, la pulsion contre le contexte culturel. Par ailleurs, il existe des degrés de violence et des niveaux de gravité : une bousculade ne présente pas la même atteinte qu'un coup de fusil ou un coup de couteau.

### *La violence biologique*

Les conceptions évolutionnistes considèrent que l'affirmation du vivant met en œuvre les mécanismes de la violence dans des situations de conquêtes, de rivalité ou de défense. Selon les tenants du darwinisme social[40], la violence serait à la base même de l'évolution et de la lutte pour la vie (Spencer, Burgess *in* Michaud, 1986). Ces conceptions se placent dans une perspective essentialiste ou fonctionnaliste, affirmant que la violence est un principe de base inhérent à l'espèce humaine. Mais si l'on s'en tient aux théories sociobiologiques, comment expliquer alors que tous les hommes ne soient pas violents et ne déploient pas de stratégies de domination (Hirigoyen, 2005 ; Michaud, 1986) ? En outre, si les premières études sur les violences conjugales avaient établi un fondement neurologique pour ces

[40] Thèse réfutée par Darwin lui-même. Nous n'avons pas approfondi ces théories car nous avons préféré centrer l'analyse sur la forme conjugale de la violence ainsi que ses multiples incidences.

comportements, les avancées actuelles en matière de sciences neurologiques montent l'extrême plasticité du cerveau[41].

### *La violence libératrice, créatrice ou justifiée*

Marx fonde la lutte des classes sur la production de rapports de force entre les groupes sociaux, mobilisant *in fine* la notion de violence dans un processus de renversement historique. Ce phénomène est à envisager sous l'angle de ses fonctions dans le système social. D'autres opposent la violence pure et affirmative exprimée par l'opprimé à la violence répressive organisée (Fanon, Genet *in* Michaud, 1986) ; elle serait en définitive un mode de régulation des sociétés et de production de la sociabilité au sein des groupes. Si la violence s'immisce au cœur de la lutte entre deux consciences qui se déchirent pour la reconnaissance mutuelle, selon la conception hégélienne, comment dans cette perspective pacifier les relations ? L'affrontement serait-il donc le ciment de toute relation, un élément structurel de l'intersubjectivité ?

## 1.5. Universalité et variabilité des perceptions de la violence

Si nous nous accordons tous à considérer comme violents certains faits, tels que la torture, l'exécution ou le massacre, d'autres fluctueraient selon les normes locales en vigueur. Ainsi, les violences conjugales ont longtemps été considérées comme normales, faisant partie intégrante du fonctionnement du couple. Ce phénomène restait donc *« invisible*[42]*».* Ceci pose la question de son caractère objectivable ou non. En effet, l'infanticide des filles était considéré en Chine comme une manière de réguler la croissance démographique. La question du meurtre ne se posait donc pas (Michaud, 1986). Faute de critères culturels communs, la violence, dépendante des perceptions, serait difficilement objectivable et mesurable. Mais faut-il tolérer une pratique barbare ou un rite social cruel au titre d'un relativisme culturel ? Nous pensons que la dignité des personnes ne souffre aucune discussion sur des traditions locales irrationnelles. En effet, si la caractérisation de la violence varie selon certains critères institutionnels, juridiques et culturels, il est néanmoins possible d'envisager son objectivation pour la condamner. Les normes ne sont ni neutres, ni dénuées de malveillance ; elles peuvent même s'avérer très cruelles et totalitaires. Nombre

[41] *Confer* les travaux de la neurologue Catherine Vidal et la section 1.6 de ce travail.
[42] Michaud Y. (1996), article de l'*Encyclopaedia Universalis*.

d'atrocités historiques s'inscrivirent dans un mode de fonctionnement commun, érigeant une norme collectivement acceptée, ou du moins peu discutée, et considérée *in fine* comme banale. Si dans un souci de régulation démographique, le gouvernement chinois a proposé de telles mesures, en sont-elles pour autant moins cruelles ?

Au regard des rapports internationaux auxquels il est fait référence dans notre étude, la violence est universelle, permanente et traverse toutes les cultures, même si le seuil de tolérance et la manière dont elle est vécue varient en fonction d'éléments contextuels et culturels. L'actualité récente en Inde, relative à la condamnation par l'opinion publique des viols collectifs, condamnation qui au demeurant précède celle de la justice jusqu'alors très clémente envers les auteurs de ce type de crimes, révèle ce que nous nommons une contamination des évolutions sociétales et des révolutions sociales. La chose tue n'en est pas moins intolérable que la chose dite. Or, Élisabeth Badinter avait contesté, en 1992, cette universalité de la violence faite aux femmes en précisant que certaines sociétés en usaient moins que d'autres. Elle demeure néanmoins très présente dans les sociétés où *« la mystique masculine continue de dominer, comme c'est le cas aux États-Unis, la violence des hommes est un danger perpétuel ».* D'ailleurs, au début des années 1970, la Commission nationale américaine des causes et de la prévention de la violence notait : *« Ce pays connaît un taux beaucoup plus élevé d'homicides, de viols, et de vols que toutes les autres nations modernes, stables et démocratiques »* (Steinem *in* Badinter, 1992, p. 210). Ces violences criminelles sont perpétrées, pour la plupart, par des hommes âgés entre quinze et vingt-quatre ans.

Le FBI estime qu'une femme sur quatre sera violée une fois dans sa vie. Chaque année aux États-Unis, on évalue le nombre de femmes battues par leur mari à 1,8 million. La peur du viol, expression du pouvoir masculin sur les femmes, est omniprésente dans ce pays. Toutefois, Badinter critique les féministes Susan Brown-Miller et Andrea Dworkin, lesquelles affirment que le viol est intégré à la sexualité des hommes et permet l'assise de la domination masculine, ce qui s'apparente à une conception essentialiste. En effet, si dans les pays où domine l'idéologie de la toute puissance masculine, la violence reste très prégnante, la thèse du *« mâle violeur »* universel est contestée par de nombreux anthropologues, psychologues et

philosophes (Badinter, 1992, p. 213 ; Butler, 1990, etc.). La propension au viol varie d'une société à l'autre (Peggy Reeves Sanday, 1986 *in* Badinter 1992). Sur l'île indonésienne de Sumatra, par exemple, les viols demeurent exceptionnels, car les femmes occupent une place centrale dans le jeu collectif, dans les décisions qui engagent la communauté. Les femmes dans ces sociétés sont respectées.

De plus, il a été maintes fois démontré que cette domination masculine est intégrée par les femmes elles-mêmes et qu'il serait réducteur de penser que l'appartenance à un sexe biologique déterminerait les rapports sociaux.

Pourtant, les sociétés patriarcales, empreintes d'une masculinité symbolique et de son idéal de virilité, sont beaucoup plus nombreuses que les sociétés qui érigent le respect des femmes et l'égalité des sexes en principe inaliénable. En 1908, le pédagogue français Paul Lapie remarquait déjà dans son ouvrage *La femme dans la famille* que la situation de l'épouse se mesure, dans nombre de cultures, au regard de celle du mari. Or, précise-t-il, dans le monde subsistent des exceptions. Il existe trois civilisations où la femme jouit d'un statut exceptionnel : chez les Iroquois, les droits de la femme sont égaux à ceux du mari sinon supérieurs. De la même manière, l'Égypte ancienne accordait aux femmes des droits très étendus. L'auteur avance que l'Amérique est le paradis des femmes ; elles choisissent leurs maris et sont les égales des hommes. Tocqueville (1835, 1840) partageait cette observation de la société américaine ; analyse qui ne semble plus aujourd'hui d'actualité au regard des statistiques récentes, citées plus haut, sur le nombre de viols commis et sur la criminalité globale.

Lapie n'explique guère ce contexte favorable aux femmes par la situation économique, religieuse ou culturelle de ces pays - situation au demeurant différente selon la région - mais par la répartition harmonieuse des tâches, par l'occupation de missions honorables par les femmes et par une division du travail équilibrée, tant en termes de temps que de valeur. Il existe une division du travail domestique comme il existe une division du travail rémunéré. La famille se gouverne à l'instar des nations. L'essentiel est de savoir comment se partage ce pouvoir, comment il s'exerce. Néanmoins, nous avançons que cette répartition des tâches peut s'inscrire dans un contexte économique particulier ou des situations historiques précises comme la

nécessité de pallier l'absence des hommes partis à la guerre par la massification du travail féminin.

Ces données montrent que les violences envers les femmes se fondent sur une organisation sociale, des rapports économiques, des représentations et des idéologies fabriquées collectivement qui les justifient. L'appartenance à un genre ne suffit donc pas à expliquer l'exposition à ce phénomène social ; d'autres paramètres interviennent ou en découlent ; *« les formes de violence auxquelles les femmes sont exposées ainsi que la manière dont elles en sont victimes sont souvent façonnées par la convergence de leur statut de femme et d'autres facteurs comme la race, l'origine ethnique, la classe sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la nationalité, le statut juridique, la religion et la culture. Il est ainsi nécessaire d'adopter différentes stratégies tenant compte de ces facteurs convergents pour éliminer la violence à l'égard de toutes les femmes »,* (Rapport de l'Organisation des Nations Unies, 2006, p. 119). Divers mécanismes de pouvoir sont en jeu ; aussi conviendrait-il de les désagréger un à un pour parer les processus à l'œuvre dans les phénomènes de violence.

Néanmoins, l'organisation sociale n'est pas une notion évanescente et tutélaire, un étalon absolu et transcendant ; elle prend naissance et s'articule autour d'interactions multiples au niveau micro entre des personnes. L'individualisme méthodologique nous invite à penser que les phénomènes collectifs se déchiffrent aussi au travers d'une analyse des comportements individuels (Boudon, 2009). Comment appréhender un fait global sans approcher les individus impliqués et concernés ? Cette structure agissante est bien la somme de comportements individuels. Ces deux paradigmes bien connus seront développés dans la section consacrée aux auteurs de violences conjugales.

Selon Y. Michaud (1978, p.19), il y a surgissement de la violence quand *« dans une situation d'interaction comportant deux ou plusieurs acteurs dont l'un porte atteinte à l'autre […]* ». Plusieurs atteintes sont susceptibles d'être infligées : *« Des atteintes corporelles plus ou moins sélectives et plus ou moins réversibles, des atteintes à l'intégrité morale (privation sensorielle, injection de drogues, matraquage audio-visuel, torture psychologique, isolement, chantages divers, en un mot toute la gamme de la "torture propre"), atteinte aux biens, aux capacités de subsistance, aux proches, aux*

*œuvres, atteintes enfin aux appartenances symboliques et culturelles (foi, coutumes, langues, culture). »* La violence se traduit, non seulement, par des faits mais aussi par des manières de se représenter le monde ou de ne pas le voir.

Les causes attribuées à la violence diffèrent selon les perceptions. Une étude sur la violence conjugale menée au Malawi, en 2005, a montré que la plupart des hommes avançaient des facteurs individuels à la dynamique des relations interpersonnelles *« alors que la plupart des femmes la mettaient principalement sur le compte des règles sociales et culturelles, notamment les pratiques de la polygamie, du lévirat*[43] *et de la dot »* (E. Pelser *et alii,* 2005 *in* Nations Unies, 2006, p. 33). Les origines structurelles sont alléguées par les femmes, tandis que les hommes adoptent une vision beaucoup moins holistique.

## 1.6. La construction des inégalités entre les hommes et les femmes : une origine des violences conjugales

Si certains déterminismes socioculturels encouragent la violence en proposant des systèmes de justification, elle n'est toutefois pas inéluctable. En effet, si l'on considère que ses fondements relèvent davantage du social que du biologique, alors il est possible de déployer des dispositifs afin de lutter contre elle. La présente étude a pour objet l'analyse des mécanismes des violences dans les relations intimes et de leurs impacts sur les comportements en situation de travail. La sociologie s'est attachée, notamment, à observer le contexte social propice à la maltraitance des femmes. La socialisation des petits garçons s'accompagne d'une initiation à la violence dans les activités quotidiennes empruntes d'émulations perpétuelles. La représentation dominante contraint l'homme à affirmer sa virilité et son courage. Cette injonction conduit parfois à des situations d'exploitation ou de domination, nécessitant l'exercice d'actes de torture, de viols ou de meurtres (Bourdieu, 1998). L'utilisation de la violence se fonde ici sur la peur de perdre la reconnaissance ainsi que l'admiration du groupe social d'appartenance, d'être mis à l'écart et relégué dans la catégorie des faibles ou des *« femmelettes »*. La notion de virilité se construit par l'opposition à la féminité, à la fois à l'extérieur et à l'intérieur de soi.

[43] Le lévirat est le fait pour une veuve d'épouser le frère de son mari défunt.

> *« Si la génétique constitue la condition première de l'existence, elle ne suffit ni à lui insuffler sa consistance, ni à en déterminer les contours. En effet, les contextes socioculturels et les trajectoires personnelles imprègnent les corps et transforment l'inné des existences (Badinter, 1992 ; Beauvoir, 1949 ; Belotti, 1973 ; Bourdieu, 1998 ; Butler, 1990 ; Fraisse, 2001 ; Héritier, 2005, 2010, 2012, etc.). De la naissance à la mort, l'espace social diffuse des représentations sexuées qui se propagent jusqu'au plus intime des êtres, et qui engendrent un risque de méconnaissance réciproque »* (Le Chevanton, Merita Blat, Wielhorski, 2013).

Ces espaces catégoriels clivent la population en engendrant incompréhension, conflits et violences.

Selon certaines recherches en neurologie, la part d'inné à l'aube de la vie ne représente qu'une part minimale (10 % de synapses) ; la substantielle part restante (90 %) se développera progressivement tout au long de notre existence, au gré des interactions et des expériences (Vidal, 2005). Pour autant, en dépit des avancées neuroscientifiques, les croyances déterministes - assignant des rôles sexués - perdurent, fragilisant ainsi les divers dispositifs d'égalité. C'est dans cette perspective de dénaturalisation que l'autrice[44] d'*XY De l'identité masculine* (1992) précise que, loin d'être défini par son sexe génétique, l'homme se fabrique tout le long du parcours social initiatique et semé d'embûches. La construction du mâle renvoie à la maïeutique socratique. *« Le devenir masculin met en jeu des facteurs psychologiques, sociaux et culturels qui n'ont rien à voir avec la génétique mais jouent un rôle non moins déterminant, sinon plus »* (Badinter, 1992, p. 9). Les activités viriles et les agissements répréhensibles des petits garçons relèvent *« moins d'une agressivité naturelle que d'un désir social d'affirmer [leur] identité masculine »* (p. 140). Il s'agit pour les petits garçons d'obtenir une reconnaissance par les pairs et de s'imposer au sein du groupe. Les attentes de rôle, qui construisent la différence sociale entre les deux sexes, commencent dès la grossesse et n'auront jamais de fin. Si la mère attend un garçon, elle s'enthousiasmera de la vitalité de son fœtus. A l'inverse, elle attendra plus de discrétion de la part d'un fœtus féminin. Nos sociétés encouragent l'activité et

[44] Le terme d'autrice n'est pas un néologisme, mais la réactivation d'une forme médiévale issue du latin *auctrix* (créatrice, celle qui a créé, augmenté, cautionné), féminin d'*auctor* (auteur, créateur) (dicolatin.com). L'Académie française a longtemps passé sous silence un féminin qui existe pourtant depuis l'Antiquité. Le terme d'auteure est, quant à lui, un néologisme.

l'agressivité des garçons, tandis que les filles sont davantage invitées à la soumission et à la passivité. Ce phénomène est à tort attribué à *« un fait naturel lié à la biologie »* (Belotti, 1973, p. 22). L'importance de la socialisation est telle, qu'elle imprègne dès notre naissance nos choix, nos désirs et notre manière d'appréhender le monde. Le contexte socioculturel, le système éducatif, la trajectoire personnelle façonnent les corps, laissant loin derrière l'inné des existences. L'accent est désormais mis sur la différenciation culturelle des sexes, et non plus sur la dissemblance naturelle et les caractéristiques biologiques, notamment la fonction reproductive. *« Nous sommes forgés, contraints de nous conformer à ce que la société attend de ceux qui ont la même forme physique que nous-mêmes, ce que les anthropologues, et d'autres, appellent le genre. Nous sommes obligés de nous conformer à notre genre »* (Héritier, 2010, p. 11). Le *« genre »* renvoie à des manières de voir le monde, à des comportements, des attitudes, des représentations *; « c'est une façon de classer les individus ou les choses dans des boîtes mentales qui ont été créées avant nous »* (Héritier p. 11).

> *« Selon la théorie du rôle social (Eagly, 1987), les individus se comportent conformément aux attentes du corps social et agissent en adéquation avec leur rôle de genre, préalablement défini. A ce titre, les stéréotypes féminins évoquant la compassion, la douceur, la patience, la discrétion, le dévouement, la soumission, etc., et les stéréotypes masculins renvoyant à la force, au courage, à l'ambition, à la détermination, à la loyauté, à la domination, etc., agissent en profondeur sur les attentes de chacun. En somme, l'appartenance à un genre détermine notre propre comportement, mais influe également de manière considérable sur celui que les autres adoptent à notre égard. Précisons que ce ne sont pas tant les qualités supposées des genres qui importent, que les affectations et les connotations attribuées à ces qualités. Cette " valence différentielle des sexes " (Héritier, 2010) correspond au fait d'accorder une valeur plus grande à ce qui caractérise le masculin. Loin d'être défini par son sexe génétique, le garçon se construit tout le long d'un parcours social initiatique. Les observations de Belotti (1973) ont montré qu'avant l'âge d'un an l'agressivité est également répartie entre filles et garçons, les conduites n'ayant pas encore été modelées. Après cet âge, la socialisation des garçons s'accompagne d'un encouragement à la compétition. Ces injonctions à la virilité, sans cesse réitérées, auxquelles il faut se résigner,*

*entraînent une véritable mise à l'écart des corps et des orientations sexuelles non conformes. Cependant, le risque est de substituer au déterminisme biologique, un déterminisme social. Aussi est-il nécessaire de dépasser l'opposition nature/culture, biologique/social, car ce clivage dessert le processus de dénaturalisation lui-même. La binarité des genres calque par mimétisme la binarité des sexes, et entrave ainsi l'émergence d'une multiplicité d'identités de genre. L'éclatement de la dyade oppositionnelle sexe/genre apparaît au tournant des années 1990, notamment sous la plume de Butler, pour qui le sexe résulte aussi d'une construction sociale, d'une histoire incorporée dans les chairs. Le corps n'est plus, selon l'autrice de Trouble dans le genre, une essence préalable mais simplement un effet "des régulations sociales et des assignations normatives" (Fassin, 2005, p.10) »* (Le Chevanton, Merita Blat, Wielhorski, 2013).

Cette dernière posture extrême, que nous ne discuterons pas ici, ne nous permet pas d'approcher la question des violences de genre. Les sexes sont un mélange d'éléments biologiques et sociaux inscrits dans une histoire (Fraisse, 2001, p. 41).

*« Les multiples critiques contre le modèle patriarcal ont probablement engendré un " homme mutilé " (Badinter, 1992) qui s'éparpille dans une société de frères, où les femmes sont perçues, à tort, comme des concurrentes déloyales. Aussi est-il nécessaire d'offrir aux garçons la possibilité d'exprimer leur vulnérabilité afin de déconstruire le mythe de l'homme fort auquel certains peinent à s'identifier. L'homme réconcilié ne serait plus élevé dans " le mépris et la peur du féminin " (ibidem, p. 243), mais encouragé à dépasser cette dualité oppositionnelle pour donner naissance à un homme qui alternerait, selon l'instant, ses composantes dites masculines et féminines ; vertus qui, in fine, traversent les genres. Défaire le genre en troublant les normes, émanciper la sexualité en ébranlant le sexe »* (Le Chevanton, Merita Blat, Wielhorski, 2013).

Revenons à la théorie du rôle social : une étude menée sur l'incidence du genre sur le style de leadership transformationnel et transactionnel des managers, ainsi que sur la qualité de la relation LMX[45] et sur l'engagement organisationnel des subordonnés *« infirme l'hypothèse d'une incompétence féminine à diriger des équipes,*

[45] *Leader Member Exchange (LMX).* Cette approche, mise au jour par Graen et Uhl-bien (1995), décrit la création d'une relation d'échange entre le manager et son subordonné sous la forme d'une véritable dyade.

*puisque le genre ne constitue guère une variable significative du style de leadership. Cependant, les perceptions stéréotypées perdurent ; le genre du leader demeure, en effet, une variable déterminante du type d'engagement organisationnel du salarié »* (Saint-Michel et Wielhorski, 2011). Le genre du manager constitue donc une variable non déterminante des compétences au leadership. Transposées aux relations domestiques, ces analyses permettent de lire les rapports sociaux de sexes au travers de la grille des attentes de rôles et des stéréotypes associés. Si l'attribution de caractéristiques féminines et masculines à chaque genre relève d'un construit social, qu'il est possible de déconstruire, les attentes de rôles sont quant à elles bien ancrées. Avoir conscience des attentes liées au rôle de genre représente une épreuve difficile. *« Personne n'a le pouvoir de modifier d'éventuelles causes biologiques innées (en admettant qu'elles existent), mais il est possible de modifier les causes sociales et culturelles qui seraient à l'origine des différences entre les sexes ; mais avant de les changer, il est nécessaire de les connaître »* (Belotti, 1973, p. 11). Ainsi, l'éducation détermine une partie de l'identification sexuelle et des comportements associés ; les comportements des adultes à l'égard des enfants visent à dicter les conduites à adopter en fonction des rôles prédéfinis.

Très longtemps, l'instruction fut réservée aux seuls garçons. En, 1882, Jules Ferry instaura l'école obligatoire pour tous, mais les examens étaient plus faciles pour les filles. Ce n'est qu'en 1924 que les épreuves du baccalauréat devinrent identiques pour les deux sexes. Plus généralement, éducateurs et parents, sont plus à l'écoute des garçons ; leurs besoins sont rapidement satisfaits, alors qu'on enseigne aux filles l'attente, la patience (Héritier, 2010). On accorde peu de cas à l'ambition des femmes. Elles doivent se satisfaire de peu.

La littérature jeunesse et les manuels scolaires regorgent de représentations différenciées et de stéréotypes de genre, en dépit de certaines évolutions positives. Les études notent une sous-représentation des femmes dans de nombreux domaines de l'espace social (Tisserant *et alii,* 2009) et, notamment, dans les manuels scolaires d'histoire et de mathématiques (étude du centre Hubertine Auclert, 2011). Leur rôle économique et politique, artistique est minimisé, alors qu'elles sont très présentes dans l'espace domestique.

Les grandes figures féminines s'effacent derrière la valorisation de l'héroïsme masculin incarné par une myriade de personnalités historiques. La langue est le reflet de cette omniprésence du pouvoir masculin[46] ; les livres scolaires utilisent à foison des termes androcentristes (Tisserant *et alii,* 2009), des corpus iconographiques évinçant les femmes…

Aussi une construction identitaire indifférenciée reste-t-elle difficile. Comme le précise justement le Rapport de la conférence de Pékin, les femmes ont les mêmes capacités de gouvernance que les hommes ; elles sont dirigeantes ou manageuses, tant dans des *« organisations communautaires et informelles »* que dans les *« fonctions publiques »* (Rapport paragraphe 183). Les différences entre les individus sont aussi grandes qu'entre les sexes et la compétence n'est évidement pas une affaire de genre. Si elles sont si peu représentées aux fonctions de gouvernance et aux postes de décision[47], c'est que les médias, l'éducation, la culture, les religions, etc. véhiculent des stéréotypes de genre qui conduisent à réserver aux hommes - et aux femmes qui disposent des bons réseaux - plus précisément à certains hommes préparés par une socialisation dans les beaux quartiers des grandes villes, les corps d'État les plus prestigieux, les postes de pouvoir et les places stratégiques aux seins des partis politiques[48].

Nous avons vu que si l'appartenance à un genre ne détermine pas notre propre comportement, il influe fortement sur celui que les autres adoptent à notre égard. Entre en jeu, à la fois ce que l'on pense que les autres pensent de nous, du fait de notre appartenance à un genre, et ce qu'ils pensent réellement de nous selon notre genre. Ainsi, les rapports de domination et d'emprise s'instaurent d'autant plus facilement que ces attentes de rôle sont fortes. Les différences sociales ne doivent pas reposer sur les différences physiques, et surtout ne doivent en aucun cas justifier la domination d'un sexe sur l'autre (Héritier, 2010). Pourtant, comme le rappelle le Rapport des Nations Unies (1996), si depuis 1975, la participation des femmes aux

[46] A propos de la féminisation des noms de métiers : il s'agit d'employer un *« titre au féminin et non de féminiser un titre »* (Fraisse, 2001, p. 299). Pourquoi l'égalité linguistique a-t-elle autant de difficultés à pénétrer les consciences ? Comme l'a noté l'autrice de *La Controverse des sexes* (p. 320), là où la féminisation pose un réel problème, c'est surtout pour les métiers de pouvoir, elle est beaucoup plus admise voire naturelle pour les emplois liés à la domesticité (cuisinière, infirmière…).

[47] Dans le monde, *« seuls 10 % des sièges dans les parlements et un pourcentage encore plus réduit des portefeuilles ministériels sont actuellement détenus par des femmes »* (Rapport conférence de Pékin, alinéa 182).

[48] Au sujet de l'importance du milieu d'origine sur les trajectoires scolaires, personnelles et professionnelles, voir les travaux de Pierre Bourdieu, des Pinçon Charlot et de Jean-François Amadieu.

activités rémunérées s'est accrue, si les femmes sont de plus en plus éduquées, si *« les frontières entre rôle producteur et rôle reproducteur s'estompent progressivement »,* dans de nombreuses régions du monde encore, le différentialisme biologique est mobilisé pour expliquer les différences de statut (paragraphe 27) et l'assignation de chacun à des places spécifiques. Or, comme le rappelle justement Geneviève Fraisse : *« Les hommes et les femmes sont semblables en raison et différents de corps »* (2001, p. 283).

## 1.7. Des acceptions plurielles

### *« Violences de genre » et « violences faites aux femmes »* [49]

La division sexuelle du travail et l'assignation à des rôles de genre expliquent en partie cette forme de contrôle social que représente la violence de genre. ***« Violences de genre »*** est l'expression principalement utilisée à l'étranger (Espagne, États-Unis) pour désigner ce qui, en France, est englobé sous la terminologie ***« violences faites aux femmes***[50] ***»***. Néanmoins, l'acception *« violences de genre »* ne circonscrit plus aujourd'hui à un seul sexe. En effet, un nombre croissant d'acteurs et actrices des secteurs associatifs, judiciaires et institutionnels souhaitent inclure les hommes victimes de violences féminines dans les réflexions, les prises en charge et la prévention ; ceux-ci fussent-t-ils très minoritaires. Le champ sémantique de ces deux expressions ne se limite ni à la relation de couple, ni à l'espace privé.

L'expression ***« violences de genre »*** désigne à l'origine toute violence, tout acte sexiste exercé à l'encontre des femmes, *« y compris les filles âgées de moins de 18 ans »,* par les hommes pour le fait même d'être une femme (Rapport des Nations-Unies, 2006, p. 13), mais ne circonscrit plus aujourd'hui à un seul genre, car elle admet dorénavant la possibilité d'une situation inverse. Ce terme désigne les violences perpétrées à l'encontre de personnes de tous âges. Dans cette perspective, ce n'est plus la différence de nature qui fonde l'oppression d'un sexe sur l'autre mais la construction des identités de genre. De l'inné à l'acquis, du biologiquement déterminé

[49] Les éléments développés dans cette séquence ont nourri de manière moins détaillée la première partie de la publication suivante : M. Merita Blat et N. Wielhorski (2012), « Comportements en milieux clos : le cas des auteurs de violences conjugales », p. 161-187, *Le droit et les sciences de l'esprit*, *Archives de philosophie du droit, Tome 55*, Éditions Dalloz, 494 pages.

[50] L'utilisation de l'expression *« violences faites aux femmes »* renvoie aux violences commises à l'encontre des femmes (Observatoire de la parité, 2009).

au socialement construit, de l'immuable au mouvant, « *la violence de genre* » ne se limite pas à la seule violence conjugale, même si cette dernière en est l'une des formes les plus répandues (Hamza, 2006). *« L'élimination de la violence à l'égard des femmes demeure l'un des enjeux les plus préoccupants de notre époque »*, (Rapport des Nations Unies, 2006, p.10)

L'expression ***« violences faites aux femmes »*** caractérise toutes les agressions dont les femmes sont victimes de la part des hommes dans l'espace privé du couple mais aussi dans l'espace public[51] (milieu professionnel, agressions dans la rue, images sexistes dans les médias, etc.). Elles puisent leur origine, selon nous, dans le système de domination masculine qui assigne historiquement aux femmes et aux hommes deux rôles différenciés[52]. La violence confère aux hommes la possibilité de prolonger leur pouvoir à l'intérieur de la cellule familiale. Celle-ci est le miroir de l'infériorité sociale de la figure féminine (Hirigoyen, 2005). Nonobstant, deux critiques peuvent être formulées à la terminologie *« violences faites aux femmes »*. D'abord toute violence faite aux femmes ne relève pas nécessairement d'un processus de domination masculine. En outre, on a observé des cas de *« violences faites aux femmes »* où les victimes étaient des hommes et les autrices des femmes, que ce soit au sein de couples hétérosexuels ou homosexuels. L'acception de *« violences de genre »* semble donc plus adaptée car, répétons-le, elle ne circonscrit pas à un seul genre. Cette notion renvoie à la construction des rôles sociaux masculin et féminin et au développement de rapports sociaux inégalitaires en défaveur des femmes. Elle implique, par conséquent, de reconnaître l'existence d'une domination masculine patriarcale qui s'exerce très majoritairement des hommes vers les femmes, mais qui s'inverse parfois à l'intérieur de certains couples.

[51] La Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes des Nations Unies (1994) définit les violences faites aux femmes comme *« tous les actes de violence dirigés contre le sexe féminin et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ».*

[52] Françoise Héritier (2005) définit la domination masculine comme *« une hiérarchie des catégories de sexe (mâle/femelle) telle que le sexe masculin et les caractères, fonctions et prérogatives qui lui sont attribués collectivement sont considérés comme supérieurs au sexe féminin et aux caractères, fonctions et champs qui lui sont réservés. Hiérarchie qui se traduit par ce que l'on appelle la "domination masculine"».*

### *Les « violences intrafamiliales » et les « violences dites éducatives »*

L'expression ***« violences intrafamiliales »*** apparaît au premier abord oxymorique. Dans quelle mesure le cercle le plus proche des individus, censé protéger et maintenir un niveau de sécurité indispensable à l'équilibre de chacun, peut-il constituer une menace consécutive à un dysfonctionnement des règles de l'organisation privée ? Cependant, si les configurations familiales sont multiples, les violences intrafamiliales renvoient aux violences perpétrées par les conjoints/conjointes ou concubines/concubins et/ou les autres membres de la famille. Les violences intrafamiliales comprennent les violences physiques, psychologiques, verbales, économiques, sexuelles perpétrées, pour le plus grand nombre d'entre elles, par les conjoints, concubins, mais elles peuvent impliquer également les autres membres de la famille (ascendants, descendants, etc.), et plus généralement, toutes les personnes entretenant des liens intimes avec les victimes. Les ***« violences dites éducatives »*** à l'encontre des enfants, telles que les fessées, les gifles, les punitions traumatisantes, si nombreuses en France et si dévastatrices, font partie des violences intrafamiliales. La structure de la famille ayant évolué, la notion de famille ne se limite plus à sa dimension nucléaire ; la nature et la formalisation des liens sont multiples : mariage entre partenaires de sexe différent ou de même sexe, unions libres, monoparentalité, etc. Dans certains rapports internationaux l'expression *« violence familiale »* est synonyme de *« violence conjugale ».*

### *Les « violences conjugales » ou « violences au sein du couple »*

Les ***« violences conjugales »*** se matérialisent *« dans une relation privée ou privilégiée, par une atteinte volontaire à l'intégrité de l'autre, une emprise, un conditionnement dont il est difficile de sortir lorsqu'on en est une des victimes »* (FNSF, 2014)[53]. Cette emprise s'exerce entre actuels ou ex-conjoints/conjointes, concubins/concubines ou pacsés/pacsées et s'inscrit souvent, mais pas systématiquement, dans un cycle à plusieurs phases : l'escalade des tensions, l'explosion, le transfert de responsabilité, puis la période de lune de miel qui accompagne le pardon. Ce cycle peut se répéter plusieurs fois avant que la victime

[53] La Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) est un regroupement d'associations, menant des actions contre toutes les violences faites aux femmes dont les violences conjugales. Elle traite notamment les appels téléphoniques du numéro national contre les violences faites aux femmes : le 3919. www.solidaritéfemmes.org.

réussisse à se séparer de son agresseur (Jaspard, 2003 ; Henrion, 2001 ; Hirigoyen, 2005). L'expression *« violences conjugales »* recentre l'analyse sur le conjoint ou concubin ou ex-conjoint ou ex-concubin, *« tout en ouvrant le champ spatial d'investigation hors du domicile familial »* (Jaspard, 2005, p. 30), puisque l'agression physique, verbale ou sexuelle peut être perpétrée dans la rue, au travail, en vacances. Ainsi, l'auteur est clairement identifié ; le périmètre géographique élargi. La fédération nationale Solidarité Femmes distingue cinq formes de violences conjugales : la forme verbale (élever la voix ou la baisser pour tenter de contrôler la parole et intimider, injurier, menacer), la forme psychologique (dénigrements, humiliations, mépris) , la forme physique (brutalité, coups, contrainte physique), la violence sexuelle (viols, imposition de comportements sexuels, prostitution de la conjointe…), la violence économique (perte d'autonomie financière, entrave à l'activité professionnelle). Parfois, la violence administrative (subtilisation de papiers) est ajoutée à cette typologie.

Dans les études anglo-saxonnes, se rencontrent également les expressions ***« marital violences »*** ou ***« spousal abuses »,*** lesquelles recouvrent la même étendue que les violences conjugales.

La terminologie ***« violence au sein du couple »*** est utilisée dans le Code civil et le Code pénal ; elle recouvre les mêmes champs que la violence conjugale.

Il est possible d'utiliser indistinctement l'expression *« violences conjugales »* et *« violences domestiques »*[54] (Wielhorski et Merita Blat, 2012). Toutefois, cette dernière acception efface l'aspect politique du phénomène pour le cantonner à la sphère intime et au fait divers.

***Les « violences domestiques »***

L'expression ***« violences domestiques »***[55] (« *domestic violences* »), utilisée dans les études anglo-saxonnes, recouvre dans de nombreux écrits une acception restrictive de violence d'un homme envers sa conjointe ou concubine, cantonnant ainsi la sphère féminine au foyer. Cependant, aux États-Unis la définition de

[54] Expression utilisée dans les pays anglo-saxons et hispanophones pour signifier la violence conjugale.
[55] L'adjectif *domesticus* dérive du nom latin *domus* qui signifie maison.

*« domestic violence »* varie en fonction des États, des contextes et des législations. Une définition clinique renvoie à des comportements agressifs qui s'expriment par des attaques physiques, sexuelles et psychologiques et/ou par une coercition économique à l'encontre des partenaires. Mais d'un point de vue légal, le périmètre n'est pas circonscrit à la relation intime ; il peut inclure un autre membre de la famille (Child Welfare Information Gateway, 2011)[56].

Les parlementaires du Conseil de l'Europe emploient également cette expression dans le sens de *« violences conjugales »* en réaffirmant que les violences domestiques constituent une forme commune de violence faite aux femmes et qu'elles caractérisent une infraction pénale (Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, 2002). Si l'expression *« violences conjugales »* renvoie dans la plupart des études à la violence perpétrée contre les femmes au sein du foyer conjugal, la notion de domesticité demeure, quant à elle, plus floue, car d'un point de vue étymologique elle désigne toutes les affaires qui ont lieu dans l'espace privé, qui concernent la vie au sein du ménage. En ce sens, il serait possible de la rapprocher de la violence intrafamiliale, puisque l'espace privé ne se résume pas à la seule relation de couple. Les anglo-saxons utilisent parfois l'expression de *« domestic violence* » dans cette acception plus large de violence familiale. De plus, par analogie lexicographique, le terme *« domestique »* désigne une personne hiérarchiquement inférieure dont les fonctions sont de servir et d'aider le *« maître »* ; elle est attachée à un foyer. Transposée au cadre conceptuel des violences, la dimension d'infériorité sociale, contenue dans le terme *« domestique »,* rappelle la hiérarchie des genres consacrée par la répartition traditionnelle des rôles entre hommes et femmes. Les femmes sont ainsi considérées comme une minorité (G. Fraisse, 2001). Par conséquent, nous comprenons mieux les rapports sociaux de sexe au regard, non seulement, de l'importation du traditionnel statut social des femmes, mais aussi au travers de l'exportation des productions domestiques des femmes dans la sphère économique : un des facteurs du cloisonnement de certains métiers.

Ce transfert au sein de la sphère privée du modèle social dominant, dit patriarcal, qui confère un statut infériorisé aux femmes, favoriserait les violences de genre. Dans l'Antiquité, le statut de l'esclave ressemble à celui de la femme, qui dans

[56] www.childwelfareinformationgateway, 2011.

l'exclusion de la vie politique et publique, supporte ce déni de citoyenneté au travers du cantonnement des tâches domestiques quotidiennes. Ces inégalités fondent l'éthique sexuelle *« problématisée dans la pensée comme le rapport pour un homme libre entre l'exercice de sa liberté, les formes de son pouvoir et son accès à la vérité »* (Foucault, 1984, Tome II, p. 326). En définitive, les violences domestiques correspondraient, en France, davantage aux *« violences familiales »*[57] qu'aux violences conjugales, même si cette expression est le plus souvent utilisée dans cette dernière acception.

### *Les « violences perpétrées par un partenaire intime »*

L'expression ***« violences par un partenaire intime »*** (« *intimate partner violences »*), abondamment employée dans la littérature anglo-saxonne, reflète l'évolution des habitudes de vie et la profonde modification de la structure familiale, puisqu'elle désigne à la fois le partenaire avec lequel il existe une vie commune mais aussi une relation à double résidence. Elle est apparue dans les différents rapports de l'OMS, au cours des années 2000. Ainsi, la violence entre partenaires intimes désigne *« tout comportement au sein d'une relation intime qui cause un préjudice ou des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles aux personnes [...] »* (OMS, 2002, p. 99). Elle implique une relation affective et sexuelle suivie. Nous utiliserons indifféremment pour des soucis d'allègement stylistique, les terminologies suivantes : *« violences conjugales », « violences de genre » ou « violences au sein du couple »,* car nous retenons, à l'instar de l'enquête ENVEFF, une approche extensive de la notion de couple, avec ou sans enfants, avec ou sans lien légal, avec ou sans domicile commun.

### *Nuisances, emprises et dépendances*

Ces violences sont reconnues dans tous les rapports internationaux, traitant de ces questions (OMS, ONU), comme une violation des droits élémentaires des personnes à l'origine de nombreuses incidences. La plupart des études statistiques montrent que les formes les plus fréquentes de violences intrafamiliales sont les violences conjugales et les violences éducatives.

[57] Même si nous venons de le voir *"domestic violence"* revêt dans certains écrits un sens plus étendu en fonction du contexte décrit.

Les violences conjugales peuvent prendre la forme d'agressions physiques, verbales ou psychologiques, d'intimidations, de privations financières ou matérielles, d'incestes ou de viols conjugaux. Est donc nommée violence conjugale toute forme comportementale incluant des harcèlements et assauts verbaux et physiques, ainsi que toute forme de contrainte par la force ou la menace de la part d'un partenaire intime (Browne 1993 *in* Bell *et alii,* 2002). La nuisance n'est pas uniquement physique, car elle peut consister en une blessure émotionnelle ou en une privation matérielle (Straus et Gelles, 1990).

Cette classification met en lumière l'élaboration d'un climat général de crainte, de peur et de domination qui limite la pleine participation de l'individu à la société (Mighty 1997).

Historiquement, la considération de la forme morale de la violence intervint longtemps après celle de sa forme physique. La notion de violence s'élargit peu à peu pour se référer à la double dimension d'atteinte à la personne dans son intégrité physique ou psychique. Maryse Jaspard a assuré la direction scientifique de la première enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF)[58], de 1997 à 2000 ; elle définit la notion comme suit : *« La violence est fondée sur un rapport de forces ou de domination qui s'exerce par les brutalités physiques ou mentales entre au moins deux personnes. Il s'agit d'imposer sa volonté à l'autre, de le dominer, au besoin en l'humiliant, en le dévalorisant, le harcelant jusqu'à sa capitulation et sa soumission »* (Jaspard *et alii*, 2003a p. 17).

Pour la première fois en France, la forme psychologique de la violence est mesurée. Ce sont ces dimensions de la violence interpersonnelle qui sous-tendent les mécanismes des violences conjugales.

Comme précisé dans la section précédente, la typologie de la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) différencie la violence verbale (injures et insultes), psychologique (humiliations, emprises), physique (coups, blessures,

[58] L'enquête nationale sur les violences faites aux femmes en France a été publiée pour la première fois au Journal Officiel en janvier 2000, puis à La documentation Française en 2003, et enfin à la Collection « Repères » en 2005 sous le titre : *Les Violences contre les femmes.* Maryse Jaspard est maîtresse de conférences à l'institut de démographie de Paris-1 (Panthéon-Sorbonne) et responsable de l'unité de recherche « Genre, démographie et sociétés » à l'Ined.

tortures), sexuelle (rapport sexuels non désirés ou comportements dégradants), économique (contrôle des biens, des salaires, de l'activité professionnelle, perte d'autonomie financière) et administrative (rétention de papiers, etc.). Ces différents types de violences sont perpétrés isolément ou simultanément, et *« peuvent augmenter en fréquence ou en gravité »* (Coutanceau, 2006). La psychiatre Marie-France Hirigoyen (2005, p. 30-31) ne distingue pas la violence verbale de la violence psychologique, car elle considère que les deux formes sont consubstantielles. En effet, les mots créent un climat de crainte, une mise sous tension favorisant ainsi l'emprise.

Les professionnels de la justice et de la santé ont affaire, dans la très grande majorité des cas, à des situations de violences physiques. Cependant, les parquetiers deviennent de plus en plus sensibles aux violences d'ordre psychologique pourtant si difficiles à caractériser. La difficulté réside dans la qualification pénale et la matérialité de la preuve, précise, F. Roques, directeur de l'Association pour le contrôle judiciaire en Essonne (*cf*. la partie empirique consacrée au terrain associatif). Les psychologues et les psychanalystes du centre SOS-Violences familiales de Paris accueillent encore beaucoup d'auteurs de violences physiques. Néanmoins, les autres types de violences – notamment psychologiques - commencent à poindre au sein des lieux de soin (Merita Blat et Wielhorski, 2012).

*The American Bar Association Commission on Domestic Violence* définit la notion comme un modèle de comportement par lequel le partenaire intime utilise la violence physique ou sexuelle, la coercition, les menaces, l'intimidation, l'isolement, l'abus émotionnel ou économique dans le but de contrôler l'autre partenaire (Zachary, 2000). A la coercition physique, psychologique et sexuelle s'ajoute la dimension économique de la violence, qui est désormais analysée. Elle consiste en une dépendance financière consécutive d'un contrôle de l'activité professionnelle du partenaire par l'auteur des violences ou, à l'inverse, d'une incitation au travail dans le but de confisquer cette source de revenu. Dans les deux cas, un contrôle strict de l'activité est déployé.

Le rapport Henrion, daté de 2001, souligne que les violences conjugales *« ont pour facteur commun un processus évolutif au cours duquel un partenaire exerce, dans le cadre d'une relation privilégiée, une domination qui s'exprime par des agressions*

*physiques, psychiques ou sexuelles ».* Ces définitions prennent en compte les quatre grandes dimensions de la violence ainsi que ses mécanismes liés à la volonté de domination, au processus de négation d'autrui et à l'exercice d'un pouvoir unilatéral. Ainsi, sont pris en considération tant les effets visibles et spectaculaires que les effets invisibles et insidieux des cycles de violence. Toutefois, si l'ensemble des acceptions présentées, ci-dessus, accentue la dimension sadique du phénomène, il est possible de réfléchir également sur l'origine pulsionnelle de la violence. Elle peut, en effet, naître d'une pulsion qui n'a d'autre finalité que son expression elle-même : dans ce cas de figure, la dimension d'emprise n'a pas de réalité. Le pôle pulsionnel échappe à la morale, obéit à des déterminants inconscients ; sa domestication fait l'objet d'autres débats. La violence est intrinsèque à l'humanité et, comme le souligne Élisabeth Badinter, hommes et femmes apprennent plus ou moins bien à la canaliser.

Pourtant, si notre époque tend à reconnaître et mesurer la violence psychologique, certains spécialistes considèrent encore que seule l'atteinte directe et corporelle envers les personnes est mesurable et incontestable ; elle revêt un caractère *« brutal, extérieur et douloureux »* (Chesnais, 1981). Les formes physiques de la violence ne sont pas placées sur le même plan que les formes psychiques. Selon eux, la violence renvoie en premier lieu à une atteinte de l'intégrité corporelle (Claverie *et alii*, 1984 *in* Badinter, 2003). *« Quoi qu'on en dise, la blessure des mots est d'autre nature que celle des coups »* (Badinter, 2003, p. 98). La philosophe estime que la violence verbale permet aux deux sexes de s'affronter à armes égales, évitant ainsi le recours à la violence physique. *« Le duel verbal, ou la bonne engueulade, reste le meilleur moyen dans bien des cas de mettre fin à un conflit »* (p. 97). Toutefois, Badinter ne reprend pas la distinction entre les violences conjugales et les situations conflictuelles au sein du couple.

## 1.8. Violences conjugales *versus* conflits : entre unilatéralité, bilatéralité et asymétrie

La force a été l'apanage des États pour contrôler et gouverner ; l'utilisation de cette force est permise dans les sociétés bureaucratiques au sein des corps de métier destinés à soutenir leurs fonctions régaliennes et à maintenir l'ordre public. La structure patriarcale de la famille dérive de cette structure sociale hiérarchique au

sein de laquelle l'autorité de l'État s'étend à la direction de la famille. D'où la prévalence d'une représentation masculine à la tête des affaires familiales et de la gouvernance quotidienne des relations entre les membres du ménage (Jaspard, 2003 ; Mighty, 1997, etc.). Ce modèle patriarcal, qui en assignant des positions spécifiques a permis le développement de rapports sociaux inégalitaires en défaveur des femmes, tend pourtant à s'effacer au profit d'un modèle plus favorable à l'épanouissement des sexes. Les représentations collectives perdurent néanmoins, témoignant d'un décalage entre la reconnaissance d'un problème social et sa résorption. Cependant, des résistances inconscientes de multiples natures retardent l'avènement de modèles plus égalitaires (Jaspard, 2003).

La philosophe Geneviève Fraisse (2001) conteste l'utilisation du terme *« patriarcat »* à l'âge moderne, car si classiquement il existait bien une superposition de l'État et de la famille, du père et du roi, la République et la démocratie sont fondées sur une structure fraternelle. La domination masculine n'émane plus du père mais des frères. La place du père s'est amoindrie au profit de celles des frères ; une société transformée, une société de fraternité, laissant loin derrière la possibilité d'une sororité. Mais dans cette société de frères, la solidarité fraternelle ne semble fonctionner que dans le cercle restreint des *« happy few »* ; une espèce de fraternité intragroupes sociaux.

C'est dans cette logique de mise en perspective des mécanismes patriarcaux engendrant la violence de genre, et plus spécifiquement la violence conjugale, que la littérature différencie le fonctionnement conflictuel au sein du couple de la violence sadique (Johnson, 1995). La notion de violence doit également être distinguée des notions d'agressivité, de rapport de force et d'opposition, dans la mesure où un champ d'acception trop vaste ne permettrait pas la mesure du phénomène et banaliserait les spécificités inhérentes à ces mécanismes. La violence conjugale doit ainsi être différenciée du conflit, présent dans toute relation dès que survient *« un désaccord ponctuel auquel il faut trouver une solution [alors que] le propre de la violence est de refuser de placer l'autre sur un pied d'égalité et de nier sa qualité de sujet »* (Coutanceau, 2006). Ce fonctionnement conflictuel bilatéral au sein du couple ne confine pas à la violence sadique, caractérisée quant à elle par l'unilatéralité (Johnson, 1995). La violence conjugale se distingue de l'agressivité, du rapport de force et du

conflit, car ils constituent donc des objets d'étude différents. Les professionnels généralistes que nous avons rencontrés accréditent non seulement cette distinction, mais constatent également que les situations conflictuelles représentent la part la plus importante de leur travail[59]. Selon François Roques, directeur de l'Association pour le Contrôle Judiciaire en Essonne (ACJE), *« les actes violents perpétrés dans un contexte conjugal »* ne traduisent pas nécessairement un climat de violence conjugale. De son point de vue, certaines personnes déploient des stratégies de contrôle, des processus de surveillance et de domination dans une perspective de destructivité, tandis que d'autres cèdent ponctuellement et de manière impulsive à un geste violent, conséquence d'accumulations diverses, telles que le stress professionnel, une situation de crise personnelle, une alcoolisation sévère, etc.

Alain Legrand, psychologue et psychanalyste[60], expert en matière de prise en charge des auteurs de violences conjugales, propose une différentiation similaire. Ce dernier discrimine les *« hommes violents »* des *« hommes auteurs de violence ».* Les premiers sont structurés autour de la violence et difficiles à guérir, tandis que les seconds peinent émotionnellement à gérer les conflits, mais n'ont aucune intention destructrice. Ces manifestations ne se traitent pas de manière analogue. Pourtant, la qualification pénale des actes est la même dans les deux cas ; le prévenu encourt les mêmes peines. Tout acte commis sur son conjoint/concubin ou ex-conjointe/concubine constitue pour la justice de la violence conjugale. *« Affiner juridiquement les notions de conflit et de violence conjugale supposerait que les juges puissent préalablement les différencier. »*

De nombreuses configurations conjugales fonctionnent encore sur un mode inégalitaire : l'étude de l'INSEE (2011) sur l'emploi du temps des français montre les écarts entre les sexes sur le partage des tâches domestiques[61]. En effet, alors que les femmes consacrent en moyenne 3h52 par jour aux tâches domestiques, les hommes,

[59] Nous avons intégré dans cette section quelques éléments empiriques émanant d'entretiens menés auprès de structures associatives et d'experts psychiatres incontournables en matière de comportements violents et de prise en charge des auteurs de violences conjugales. Cela sera développé dans la partie consacrée aux profils et à la prise en charge des auteurs.

[60] Alain Legrand est directeur du centre SOS-Violences familiales de Paris et président de la Fédération Nationale des Associations et des Centres de prise en charge d'Auteurs de Violences Conjugales et Familiales (FNACAV). La Fédération regroupe près des trois quarts des structures intervenant auprès des auteurs de violences en France, à l'exception notable de la Ligue Française de Santé Mentale, présidée par le Dr. Roland Coutanceau.

[61] Le temps domestique comprend le temps consacré au ménage, à la cuisine, aux courses, au linge, aux soins des enfants, au bricolage, au jardinage, au soin des animaux…

quant à eux, n'y consacrent que 2h24. Ce n'est pas par propension naturelle et prédisposition biologique que les femmes assurent 80 % des tâches ménagères mais par *« obligation éducationnelle »* (Héritier, 2010, p. 36). Ce partage inégal des tâches domestiques conjugué à l'insuffisance des modes de garde limitent l'accès à l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des femmes. Si ces dernières sont de plus en plus nombreuses à exercer une activité rémunératrice, elles conservent aussi cette activité domestique non rémunératrice ; ce qui est source de stress. Ces représentations binaires, assignant des rôles sexués définis socialement - la virilité d'un côté et la fragile féminité de l'autre - encouragent l'émergence de comportements de domination, de violences et de sexismes (Jaspard, 2005, p. 21). Cette répartition sexuée, intériorisée par les femmes elles-mêmes, détermine les choix de carrière[62], de structure familiale et d'action sociale. Les femmes sont des actrices centrales de la reproduction sociale des inégalités de genre. Les modèles éducatifs véhiculent les stéréotypes sexistes, la misogynie mais aussi la misandrie. Comment considérer alors que des dysfonctionnements graves, intervenant au sein de la famille, ne relèvent que du domaine privé dans la mesure où ils sont aussi l'importation et la réitération de mécanismes inhérents à la sphère publique ?

Le caractère lancinant de ce phénomène s'inscrit dans un processus stratégique d'emprise (Zebrinska 2003). Véritable dressage relationnel, la conscience de l'autre est peu à peu envahie, puis survient la privation du libre arbitre qui vise à restreindre la résistance de la victime. Une fois le conditionnement mis en place, la personne sous emprise suit les règles d'obéissance, même en l'absence de l'individu violent. Elle est dorénavant programmée pour se plier aux volontés de son *« bourreau »*. Cette mécanique s'apparente au lavage de cerveau (Hirigoyen, 2005). Loin de relever d'un événement isolé qui, s'il n'est pas traumatique, est susceptible d'être surmonté, les violences conjugales sont caractérisées par des situations répétitives. La sociologie américaine distingue deux traditions de recherche dans ce domaine précis : le premier courant s'intéresse à la variété des problématiques conflictuelles familiales *(« family violence perspective »)* et le second s'attache plus spécifiquement aux violences faites aux femmes par leurs partenaires masculins *(« feminist perspective »)*. Si ces deux approches divergent clairement sur certains points, c'est qu'elles

[62] La cage de verre ou ségrégation horizontale renvoie à un phénomène de spécialisation de certaines fonctions et professions par genre. Tandis que certains secteurs sont très masculins, d'autres sont fortement féminisés.

analysent chacune un phénomène différent (Johnson, 1995). Le mouvement féministe, à l'origine des recherches sur les violences au sein du couple, met en exergue le rôle traditionnel du mari, qui possède un droit de contrôle sur la femme. Ce sentiment de possession est une survivance de l'histoire et de l'ordre juridique, mué en phénomène social. Car si *« la femme appartient bien au mari, le mari n'appartient qu'à lui-même »* (Foucault, 1984, Tome II, p. 192).

La violence de genre est devenue un nouvel intolérable depuis les luttes féministes des années 70. Cette première forme de violence au sein du couple, que Johnson nomme *« terrorisme patriarcal » (« patriarchal terrorism »),* met en œuvre des mécanismes élaborés de contrôle, tels que la dépendance économique, les intimidations, les menaces, les agressions physiques, etc., derrière lesquels l'on devine un fort sentiment de possession, impliquant le déploiement de stratégies quotidiennes. La seconde forme de violence au sein du couple, qualifiée de *« violence commune du couple » (« common couple violence »),* relève moins du modèle patriarcal - domination de genre - que du paradigme du conflit[63] (Johnson, 1995). Maryse Jaspard note que dans un mode relationnel *« le conflit implique la réciprocité entre les protagonistes »* (2005, p. 31), tandis que la violence conjugale est unilatérale. Dans le cas des violences conjugales, notamment, la personne victime de domination cède sous les multiples pressions subies lors des altercations. La victime se trouve devant l'alternative de se plier aux injonctions de l'agresseur ou de répondre par de la violence, dite violence réactive ou défensive ; la violence repose alors sur un fonctionnement asymétrique. Tandis que le modèle du conflit peut se lire, selon M. Jaspard, comme l'*« une des modalités fonctionnelles des relations interpersonnelles, la violence est un dysfonctionnement conjugal »* (2005, p. 31). Les violences conjugales se distinguent donc des simples conflits entre partenaires - ou même des conflits de couples en difficulté, ce que les professionnels du secteur médical nomment *« conjugopathie »* -, par son caractère inégalitaire et par la volonté de domination de la personne qui l'exerce (Henrion, 2001). Tandis que le conflit permet le dépassement de soi et la reconnaissance de l'autre, renvoyant à un ajustement mutuel, la violence fonctionne selon une temporalité cyclique ; violence et conflit ne convergent pas vers le même devenir.

[63] Le conflit peut être fréquent ou occasionnel, mais il est toujours provoqué par une violence une violence éruptive incontrôlée. Tandis que l'emprise relève d'un mécanisme stratégique de contrôle.

Cette distinction conceptuelle permet de restreindre le champ de notre étude, d'affiner les outils de mesure, et de clarifier la catégorisation. Si le modèle du terrorisme patriarcal met l'accent sur la violence envers les femmes perpétrée par les hommes sur le modèle de la « *western family* », le concept de « *common couple violence* » rétablit quant à lui une réciprocité et une égalité au sein des comportements violents, transcendant ainsi la traditionnelle dichotomie des genres. Toutefois, cette distinction dyadique de la violence, l'une situationnelle et conflictuelle, l'autre patriarcale, est parfois contestée. En effet, certaines études rapprochent le conflit de l'emprise, considérant que le conflit est rarement le fait d'un incident unique et qu'il traduit une volonté de soumettre l'autre (Smartt et Kury 2007).

Souvent les termes de victimisation et de victimation font l'objet d'une confusion lexicale qui alimente la polémique sur les dangers liés à une sur-victimisation des personnes en situation de violences conjugales. Cette confusion contribue à nier la capacité de résistance des victimes en mettant en avant un phénomène de soumission passive. Ainsi, la victimisation renvoie au processus par lequel une personne est maintenue et se complaît dans une situation de victime. La victimation, quant à elle, désigne simplement le fait d'être victime d'un acte précis[64]. Le psychiatre Jean-Jacques Chavagnant (*in* Christophe Dejours, 2007) rappelle l'origine religieuse expiatoire du terme de victime ; dimension sacrificielle de ces hères offerts aux divinités afin de calmer leur colère. Aujourd'hui, la victime est une personne qui subit les dérèglements d'autrui.

Aux États-Unis, l'*Enquête nationale sur les violences familiales* (*National Family Violence Survey*), menée pour la première fois en 1975, puis remaniée en 1985 (Straus et Gelles, 1986), insiste sur le fait que dans les 2/3 des situations de violences impliquant le mari, l'on constatait également l'existence de comportements violents de la part de l'épouse. Ces dernières amorceraient donc la violence aussi souvent que

[64] Extrait de la résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en annexe de la Déclaration des principes fondamentaux de justice relatifs aux victimes de la criminalité et aux victimes d'abus de pouvoir : *« On entend par victimes des personnes, qui, individuellement ou collectivement, ont subi un préjudice, notamment une atteinte à leur intégrité physique ou mentale, une souffrance morale, une perte matérielle, ou une atteinte grave à leurs droits fondamentaux, en raison d'actes ou d'omissions qui ne constituent pas encore une violation de la législation pénale nationale, mais qui représentent des violations des normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme. »* L'Assemblée générale est la plus haute instance des Nations Unies.

les hommes. Ce point est contesté par la recherche féministe qui met en avant l'utilisation de la violence par les femmes à titre de riposte ; or cet élément n'a pas été pris en compte dans l'enquête. Cette violence féminine répandue prendrait, selon les détracteurs de l'étude, la plupart du temps, la forme d'une réaction défensive à l'encontre des assauts masculins.

L'administration allemande considérait jusque dans les années 1970 que les femmes devaient demeurer subordonnées à leurs maris et que, de ce fait, leur liberté devait être restreinte. La domination masculine et l'utilisation de châtiments à l'égard des femmes et des enfants faisaient partie du fonctionnement normal de la vie domestique (Smartt et Kury, 2007). L'histoire des femmes montre leur imbrication dans *« un réseau de dépendances matérielles et juridiques »* (Fraisse, 2001, p. 35). Elles se définissent relativement à un autre être, elles sont épouses et mères. En France, l'autorisation préalable du mari a longtemps été nécessaire pour travailler, ouvrir un compte en banque ou disposer librement de son patrimoine. Le régime matrimonial a été modifié par la loi de 1965, la gestion égalitaire du patrimoine a été instituée en 1985. Un bref historique sur la législation française, afférente à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la pénalisation progressive des violences conjugales, sera présenté dans la partie juridique.

En définitive, la violence conjugale est soit unilatérale, lorsqu'elle est exercée par un seul partenaire, soit réciproque lorsqu'elle émane des deux membres du couple, mais est qualifiée d'asymétrique ou de réactionnelle quand elle est utilisée en guise de défense, ou en réaction à une agression. Si la violence est réciproque, symétrique et égalitaire, l'on parle plutôt de conflit. Les violences unilatérales suivent souvent un cycle bien identifié par les professionnels, les chercheuses et les chercheurs.

## 1.9. Le cycle de la violence

Le cycle de la violence et le syndrome de la femme battue ont été décrits pour la première fois par Walker en 1984. Cependant, cette étude qualitative a été menée auprès de femmes en très grand danger, hébergées dans des foyers, qui ont fui leurs conjoints ou concubins. Nous pensons que ce modèle n'est pas tout à fait représentatif

du phénomène, dans la mesure où il s'est attaché à décrire des situations extrêmes lesquelles constituent une part marginale des violences conjugales. Les mécanismes à l'œuvre dans le processus des violences de genre sont caractérisés par leur régularité. En effet, ce que les spécialistes nomment le cycle de la violence suit le plus souvent un même mouvement : *« Montée en puissance progressive suivie d'une phase aiguë à laquelle succède une période lune de miel accompagnée de pardon jusqu'à la reprise du mouvement »* (Jaspard, 2003 ; 2005 p. 47). La durée du cycle varie en fonction de la personnalité des auteurs et des autrices, des situations, du soutien social, etc., mais elle ne dépasse jamais une année. Le médecin Henrion (2001) analyse d'une manière similaire le phénomène : *« Après les moments de crise, s'installent des périodes de rémission au cours desquelles la femme reprend l'espoir de la disparition des violences. Cependant la fréquence et l'intensité des scènes de violence augmentent avec le temps, pouvant aboutir au suicide de la femme ou à un homicide. »* Le meurtre intervient fréquemment lors de la séparation, plus spécifiquement dans les deux mois qui suivent la rupture (Wilson et Daly, 1993), ou quand la victime tente de s'éloigner du partenaire violent ; comportement qui marque ainsi un pas dans la volonté de s'extraire d'une situation d'emprise et de contrôle. Le rapport 2012 de l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP) sur la criminalité en France révèle que *« les circonstances principales des homicides volontaires ou involontaires au sein du couple sont la séparation et les disputes »* (p. 361). En 2011, le motif de la séparation a été comptabilisé dans 53 homicides (52 auteurs et 1 autrice) contre 57 en 2010 ; la séparation pouvant être déjà consommée ou en cours.

Pendant la phase de tension, la violence n'est pas exprimée directement. La forme physique surgit la plupart du temps lors de la phase d'agression. La phase d'excuses, de contrition permet à l'agresseur de se déculpabiliser. Les spécialistes ont identifié des mécanismes d'inversion du sentiment de culpabilité (Hirigoyen, 2005, p 71 ; Coutanceau, 2006 ; Legrand entretien) ou d'allégation de causes exogènes, telles que l'alcool, le stress au travail ou des problèmes personnels (Hirigoyen, 2005, p. 71). Puis survient la période de réconciliation ou lune de miel au cours de laquelle l'auteur de violences s'affiche sous un angle idéal, laissant croire à une métamorphose irréversible qui rassure la victime et assure la continuité de la relation. Cependant, toutes les relations violentes ne suivent pas ce mouvement. Les professionnels qui

mènent un travail régulier avec les auteurs et les victimes s'accordent à dire que si nombre de cas identifiés suivent fréquemment le cycle de la violence, ce n'est pas systématique. Bien que ce phénomène soit très répandu, il demeure relativement caché. Au cours des trois dernières décennies, il a pourtant été peu à peu mis au jour dans l'espace public ; les législations occidentales (et au-delà) se sont emparées de cette problématique sociale.

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 1

### Violences : des formes et des acceptions plurielles

#### *Lexicographie*

Le terme de violence apparaît dans la langue française au XIIIe siècle (1215). Il est issu de la forme latine *vis* qui désigne la force physique, la puissance d'un groupe ou d'un État. En grec ancien, le terme *violence* se traduit par *bia* et présente la même racine que *bios*, la vie, désignant la force vitale.

#### *La violence dans l'histoire*

- La tendance à la pacification des mœurs a donné naissance à un nouvel intolérable : en effet, les violences conjugales apparaissent d'autant plus cruelles que la violence est condamnée.

#### *De la violence physique à la violence morale*

- L'historien Jean-Claude Chesnais (1981) distingue trois grandes formes de la violence :

**Violence physique**

Le « noyau dur » de la violence est composé de la forme **physique**

**Violence économique**

Le second cercle concerne l'atteinte aux biens dans une société où l'être s'est dilué dans l'avoir ; c'est la **violence économique** ;

**Violence morale ou symbolique**

Le troisième cercle renvoie à la **violence morale ou symbolique**. En France, le délit de harcèlement moral entre conjoints, concubins, ex-conjoints ou ex-concubins est apparu dans le Code pénal en 2010.

#### *Violence biologique ou culturelle ?*

- Existence d'un débat sur l'inné opposé à l'acquis, la violence pulsionnelle ou relative au contexte culturel.

**Violence biologique**

Selon les tenants du darwinisme social, la violence serait à la base même de l'évolution et de la lutte pour la vie (Spencer, Burgess *in* Michaud, 1986). Ces conceptions se placent dans une perspective **essentialiste ou fonctionnaliste** affirmant que la violence est un principe de base inhérent à la **biologie** de l'espèce humaine

**La violence comme fonction sociale**

- La violence peut faire partie d'un processus de renversement historique fondé sur la production de rapports de force entre les groupes sociaux (Marx) : elle a une **fonction libératrice**.
- La **violence de l'opprimé** exprimée envers l'oppresseur (Fanon, Genet *in* Michaud, 1986) : un mode de régulation des sociétés et de production de la sociabilité au sein des groupes

## *Universalité et variabilité des perceptions de la violence*

- Les violences conjugales ont longtemps été considérées comme **normales**, faisant ainsi partie intégrante du fonctionnement du couple.

**Violence relative**

Faute de critères culturels communs, **la violence dépendante des perceptions** serait difficilement objectivable et mesurable. Mais faut-il tolérer une pratique barbare au titre d'un relativisme culturel ?

**Violence universelle**

Au regard des rapports internationaux, la violence est **universelle, permanente et traverse toutes les cultures,** même si le seuil de tolérance varie en fonction d'éléments contextuels et culturels.

**Contestation de la violence universelle**

Selon certains, il existe quelques civilisations qui connaissent peu de violences conjugales. Néanmoins, ces civilisations sont rares. Les violences conjugales demeurent très présentes dans les sociétés où *« la mystique masculine continue de dominer, comme c'est le cas aux États-Unis, la violence des hommes est un danger perpétuel »* (Steinem *in* Badinter, 1992, p. 210).

## *La construction des inégalités entre les hommes et les femmes : une origine des violences de genre*

**Une socialisation violente pour les garçons**

- Le contexte social est propice à la **maltraitance des femmes**. La socialisation des petits garçons s'accompagne d'une initiation à la violence dans les activités quotidiennes empruntes d'émulations perpétuelles (Belotti, 1973, Bourdieu, 1998, Héritier, 2012, 2010, etc.).
- Ce transfert au sein de la sphère privée du modèle social dominant, dit patriarcal, qui confère un statut infériorisé aux femmes favoriserait les violences de genre (Belotti, 1973, Bourdieu, 1998, Héritier, 2012, 2010, etc.).

**Une part minimale d'inné**

Selon certaines recherches en neurologie, la **part d'inné à l'aube de la vie ne représente qu'une part minimale** (10% de synapses) ; la substantielle part restante (90 %) se développera progressivement tout au long de notre existence, au gré des interactions et des expériences (Vidal, 2005). Pour autant, en dépit des avancées neuroscientifiques, les croyances déterministes - assignant des rôles sexués – perdurent.

**Les attentes de rôle de genre**

Les **attentes de rôle qui construisent la différence sociale entre les deux sexes**, commencent dès la grossesse et n'auront jamais de fin. L'importance de la socialisation est telle qu'elle imprègne dès notre naissance nos choix, nos désirs et notre manière d'appréhender le monde. Le contexte socioculturel, le système éducatif, la trajectoire personnelle façonnent les corps, laissant loin derrière l'inné des existences. Selon la théorie du rôle social (Eagly, 1987), les individus se comportent conformément aux attentes du corps social et agissent en adéquation avec leur rôle de genre, préalablement défini. Si l'appartenance à un genre ne détermine pas systématiquement notre propre comportement, il influe fortement sur celui que les autres adoptent à notre égard.

### *Les violences : des acceptions plurielles*

- **« Violences de genre »** est l'expression principalement utilisée à l'étranger (Espagne, États-Unis) pour désigner ce qui, en France, est englobé sous la terminologie **« violences faites aux femmes ».** La « violence de genre » ne circonscrit pas à un seul sexe et ne se limite pas à la seule violence conjugale même si cette dernière en est l'une des formes les plus répandues.

- L'expressio**n « violences faites aux femmes »** caractérise toutes les agressions dont les femmes sont victimes de la part des hommes dans l'espace privé du couple, mais aussi dans l'espace public. Elles puisent leur origine, selon nous, dans le système de domination patriarcale qui assigne historiquement aux femmes et aux hommes des rôles différenciés.

- Les **« violences intrafamiliales »** comprennent les violences physiques, psychologiques, verbales, économiques, sexuelles perpétrées, pour le plus grand nombre d'entre elles, par les conjoints, concubins, mais elles peuvent impliquer également les autres membres de la famille (ascendants, descendants, etc.). Les ***« violences dites éducatives*** » à l'encontre des enfants, telles que les fessées, les gifles, les punitions traumatisantes font partie des violences intrafamiliales.

- Les **« violences conjugales »** se matérialisent *« dans une relation privée ou privilégiée, par une atteinte volontaire à l'intégrité de l'autre, une emprise, un conditionnement dont il est difficile de sortir lorsqu'on en est une des victimes »* (FNSF, 2014). L'expression « violences conjugales » recentre l'analyse sur le conjoint ou concubin ou ex-conjoint ou ex-concubin.

- La terminologie **« violence au sein du couple »** est utilisée dans le Code civil et le Code pénal ; elle recouvre les mêmes champs que la violence conjugale.

- L'expression **« violences domestiques »** (« domestic violences ») utilisée dans les études anglo-saxonnes recouvre, dans de nombreux écrits, une acception restrictive de violence d'un homme envers sa conjointe ou concubine, cantonnant ainsi la sphère féminine au foyer.

- L'expression **« violences par un partenaire intime »** (« intimate partner violences »), abondamment employée dans la littérature anglo-saxonne, reflète l'évolution des habitudes de vie et la profonde modification de la structure familiale, puisqu'elle désigne à la fois le partenaire avec lequel il existe une vie commune mais aussi une relation à double résidence.

### *Les formes de la violence conjugale*

- La fédération nationale Solidarité Femmes distingue cinq formes de violences conjugales :

| **La forme verbale** | **La forme psychologique** | **La forme physique** | **La forme sexuelle** | **La forme économique** |
|---|---|---|---|---|
| La forme verbale : élever la voix ou la baisser pour tenter de contrôler la parole et intimider, injurier, menacer. | La forme psychologique : dénigrements, insultes, humiliations, mépris, contrôle vestimentaire. | La forme physique : brutalités, coups, contraintes physiques, menaces physiques. | La violence sexuelle : viols, imposition de comportements sexuels dégradants, prostitution de la conjointe... | La violence économique : perte d'autonomie financière, entrave à l'activité professionnelle. Parfois, la **violence administrative** - subtilisation de papiers - est ajoutée à cette typologie. |

## *La violence conjugale versus conflit : entre unilatéralité, bilatéralité et asymétrie*

- C'est dans une logique de mise en perspective des mécanismes patriarcaux, à l'origine des violences conjugales, que la littérature différencie le fonctionnement conflictuel au sein du couple du terrorisme conjugal (Johnson, 1995).

**Le conflit de couple : un fonctionnement bilatéral**

- La violence conjugale doit ainsi être différenciée du conflit, présent dans toute relation dès que survient *« un désaccord ponctuel auquel il faut trouver une solution* [alors que] *le propre de la violence est de refuser de placer l'autre sur un pied d'égalité et de nier sa qualité de sujet »* (Coutanceau, 2006). Le conflit implique une réciprocité.
- Caractérisé par un fonctionnement bilatéral, le conflit de couple se distingue de la violence sadique unilatérale (Johnson, 1995).
- La *« violence commune du couple » (« common couple violence »)* ne relève pas du modèle patriarcal mais du conflit incontrôlé (Johnson, 1995).
- Si la violence est réciproque, symétrique et égalitaire, l'on parle plutôt de conflit.

**La violence conjugale : un fonctionnement unilatéral**

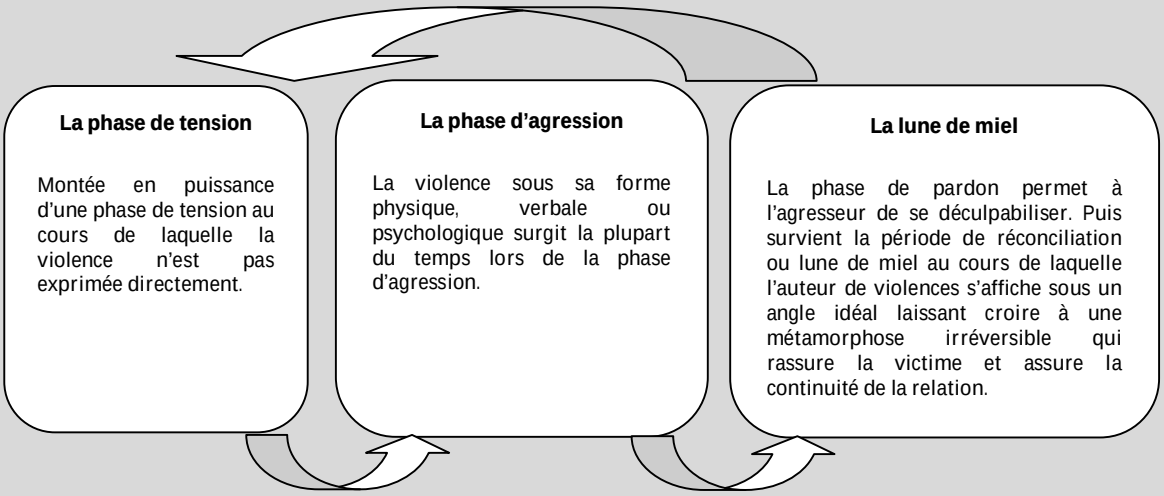
- Le *« terrorisme patriarcal » (« patriarchal terrorism »)* (Johnson, 1995) met en œuvre des mécanismes élaborés de contrôle, tels que la dépendance économique, les intimidations, les menaces, les agressions physiques, etc., derrière lesquels l'on devine un fort sentiment de possession.
- Le processus d'emprise, véritable dressage relationnel, commence par envahir peu à peu la conscience de l'autre, puis survient la privation du libre arbitre qui vise à restreindre la résistance de l'autre. Une fois le conditionnement mis en place, la victime suit les règles d'obéissance même en l'absence de la personne violente.

**La violence réactive : un fonctionnement asymétrique**

Quand la violence est utilisée en guise de défense ou en réaction à une agression, elle est qualifiée d'asymétrique ou de réactionnelle.

## *Le cycle de la violence*

- Le cycle de la violence et le syndrome de la femme battue ont été décrits pour la première fois par Walker en 1984 Cependant, cette étude qualitative a été menée auprès de femmes en très grand danger, hébergées dans des foyers, qui ont fui leurs conjoints ou concubins. Ce modèle n'est pas tout à fait représentatif du phénomène, dans la mesure où il s'est attaché à décrire des cas extrêmes. Néanmoins, les professionnels tendent à penser que ce cycle se retrouve fréquemment dans les situations de violences conjugales.



# CHAPITRE 2. UNE INSTITUTIONNALISATION DE L'INÉGALITÉ DES SEXES ET DES VIOLENCES QUI EN DECOULENT

## 2.1. Des traces dans les archives judiciaires

L'objet de la présente recherche n'est pas d'approfondir l'histoire de la jurisprudence en matière de violences conjugales. Évoquons cependant l'étude de Christophe Regina sur les violences conjugales portées à la connaissance de la justice marseillaise au XVIIIe siècle. L'idée d'une domination masculine sur des victimes féminines est contestée au profit d'une conception plus nuancée de *« souveraineté domestique »* et de lutte de pouvoir au sein du ménage. Le recours à la justice interviendrait lorsque l'équilibre du couple est rompu et qu'aucune solution interne n'a pu être trouvée. Les archives judiciaires mises au jour présentent le couple comme *« une structure dynamique et complexe »* où *« s'enchevêtrent sentiments, conflits d'intérêts et visibilité sociale »* (Jury, 2003 *in* Regina, 2009). Parmi les 147 procédures étudiées, 97 % émanent de femmes qui ont porté plainte ; elles appartiennent majoritairement aux couches populaires et sont surreprésentées dans des catégories socioprofessionnelles telles que les métiers de l'artisanat, les métiers de services et les métiers de bouche. L'auteur explique que les plaintes interviennent au terme de nombreuses années de mariage, lorsque les violences ont dépassé le seuil de tolérance et érodé la patience des femmes ; la patience étant une vertu invariablement décrite dans les plaintes. Saisir la justice devient alors le dernier recours possible après avoir surmonté la peur de se voir reléguée au refuge pour femmes de Marseille. Si les plaintes sont rarement jugées par manque de moyen ou par frilosité de la justice quant à la dilution du couple, la séparation peut être prononcée pour les cas les plus graves tels que les tentatives d'assassinat.

Finalement, les affaires portées à la connaissance de la justice mettent en scène des *« unions " mal assorties " »* ne reposant pas sur une *« logique amoureuse »* mais sur une *« logique économique ».* Parmi les motifs de violences conjugales, répertoriés dans les plaintes du XVIIIe siècle, les plus récurrents sont liés aux motifs économiques, comme la dilapidation de la dot, mettant ainsi en péril la survie de l'épouse en cas de disparition de l'époux (Groppi et Fine, 1998 *in* Regina, 2009). La question de la

maîtrise et de la possession de la dot, qui cristallise les conflits conjugaux, représente *« 41 % des affaires étudiées »* (Regina, 2009). L'étude replace la notion d'intimité dans le contexte de la société marseillaise du XVIIIe siècle, où l'entourage familial et le voisinage jouent un rôle de contrôle social ; c'est-à-dire qu'ils assurent une surveillance constante mais aussi une médiation de proximité.

Cependant, une approche purement judiciaire ne permet pas à elle seule de définir précisément s'il s'agit de violences conjugales ou de conflits de couple résultant d'une perte d'équilibre, d'une lutte pour la souveraineté domestique ou d'une exacerbation des passions. En effet, il nous semble nécessaire pour appréhender cette différenciation de recourir à une approche psychologique ou au récit de vie, seules possibilités de déterminer s'il existe une logique d'emprise de l'un sur l'autre. Rappelons également, qu'aujourd'hui, la plupart des affaires conjugales sont inconnues des services de police ; seules les plus graves sont portées à la connaissance des institutions. De plus, l'auteur repose son argumentation sur une différenciation comportementale entre les hommes et les femmes face à la justice, laquelle serait plus clémente avec ces dernières. La mise en scène du discours par la femme s'appuierait sur les représentations liées à son sexe pour convaincre et emporter l'avantage. *« Elle maîtrise l'art de se peindre »* et se sert de sa maternité afin d'attendrir son auditoire ! En conséquence, grâce à ses atours, à son art de la persuasion et aux qualités propres à son sexe la femme obtiendrait gain de cause dans la majorité des affaires de violences conjugales. Voilà au moins un domaine où la gent féminine est entendue ! Peut-être pourrions-nous avancer, tout de même, l'hypothèse d'une certaine volonté d'impartialité de la justice dans ses jugements[65] et le fait que les procès mettent au jour un véritable préjudice subi par les épouses ? La faveur accordée par la justice aux femmes n'est-elle pas la résultante d'une analyse objective relative à la fragilisation de leur condition ?

[65] En dépit de la présence indéniable de stéréotypes et de représentations qui biaisent les jugements.

## 2.2. Du droit de vie et de mort du *pater familias*[66] sur son épouse, ses enfants et ses esclaves au délit pénal français. Le patriarcat : une origine des violences conjugales

Un détour vers l'histoire juridique et l'évolution de la place des femmes dans la société occidentale permettra d'appréhender les enjeux actuels relatifs aux violences privées.

Deux siècles avant J.-C., fut promulguée la **Loi des XII tables**, source du droit public et privé romain. C'est cette loi, écrite sur douze tables de pierre, qui régissait, notamment, la constitution de la famille romaine (Deleury *et alii,* 1974 ; p. 784). Le mariage romain était célébré selon trois rites différents scellant des unions plus ou moins coercitives. Deux d'entre eux étaient fondés sur le consentement qui supposait le *consortium omnis vitae* (engagement pour toute la vie) et la puissance du mari (Laferrière, 1846 *in* Deleury, 1974, p. 51). Le premier type de célébrations était caractérisé, chez les familles patriciennes, par des *« cérémonies solennelles »*. Un des enjeux était de *« donner au culte domestique une postérité sacerdotale »*. La deuxième catégorie d'unions se traduisait par un contrat de mariage par lequel la femme était achetée et devenait ainsi la propriété du mari. Ces deux types d'unions accordaient au mari la puissance absolue sur sa femme. Enfin, la troisième forme de mariages ressemblait à *« une union libre »* que l'épouse pouvait rompre à tout moment par une absence d'au moins trois nuits du domicile conjugal. Le destin, le niveau d'autonomie et la place des femmes dépendaient ainsi du type d'unions scellées[67]. Cependant, la famille romaine était presqu'essentiellement dominée par la puissance du *pater familias* qui avait le droit de vie ou de mort sur son épouse et ses enfants, ainsi que la possibilité de les vendre[68]. Le maître avait sur sa famille les mêmes droits que sur ses esclaves.

A la fin de la **République romaine**, les femmes acquièrent la possibilité d'échapper à cette tyrannie masculine grâce au développement de l'union permettant

[66] Parfois orthographié en un seul mot *paterfamilias*.
[67] Nous n'aborderons pas l'adoption, autre mode de constitution de la famille, institution très répandue dans la civilisation romaine. Ainsi, le fondement de la famille ne se trouve pas seulement dans les liens du sang mais aussi dans des liens purement civils.
[68] Si ce modèle patriarcal a imprégné des siècles de relations au sein des pays occidentaux, il existe bien entendu au travers des civilisations de nombreux fonctionnements similaires.

de rompre. Cette nouvelle forme d'union contribue à une autonomisation des femmes. Le divorce, autrefois droit unique des hommes, s'élargit ainsi aux femmes.

Sous **l'Empire romain**, deux siècles après J.-C., la puissance masculine est amputée du droit de vie ou de mort, se transformant ainsi en simple droit de correction. Attribut de la puissance paternelle, le droit de correction comprend le droit de corriger sa femme. Toutefois, malgré cet affaiblissement, les personnes de sexe féminin ne connaissent pas encore l'émancipation, puisqu'elles demeurent soit sous la tutelle du mari, soit sous celle du père.

Au **Moyen-âge,** en France, la puissance paternelle recule au profit de la protection des enfants et des épouses. Si le droit de correction existe et les châtiments corporels permis, ils ne doivent cependant pas entraîner de conséquences graves. De plus, l'autorité parentale se partage davantage ; les mères occupent une place de plus en plus importante dans l'éducation des enfants ainsi que dans la sphère économique.

Contrairement au droit romain, le droit français a progressivement institué, par défaut, le principe de l'exercice de la puissance paternelle à la mère en cas d'absence du père. Ainsi, ce système patriarcal peut s'affranchir d'un sexe au profit de l'autre. Mais lorsque le père et le mari sont vivants ; point de salut pour la femme. Le poids de cette norme, de cette institution est tel, que toute la société en est imprégnée. Aussi les thèses réductrices qui proclament l'importance de se retrouver entre femmes, de créer des espaces non mixtes, parce qu'entre soi on ne subirait pas ce fonctionnement patriarcal, semblent-elles avoir occulté l'indétermination de l'intériorisation de ces règles où les femmes elles-mêmes consentent à cette séculaire soumission ou, à l'inverse, exercent à leur tour, par défaut, cette puissance paternelle (maternelle devrait-on dire). Les normes de genre ont engendré une véritable idéologie patriarcale. Le façonnage des structures mentales, par le biais de représentations toutes faites simplifiant le réel, a permis aux hommes la diffusion de valeurs inégalitaires dans l'ensemble de l'espace social, figeant ainsi les comportements afin d'entretenir leur position dominante.

La législation sexiste reflète les positions dominantes et accorde tous les privilèges au chef de famille. Le droit pose ce qui est interdit de faire et ce qui est autorisé, rien de plus classique, mais dans le domaine de l'égalité formelle entre les

sexes, ce qui est important c'est le sujet ; qui a le droit et qui ne l'a pas. Organisée en système, en projet politique, cette législation se fait le miroir d'une conception sous-jacente des rapports entre les femmes et les hommes. Annie Junter et Caroline Ressot (2010), citant MacKinnon (2005), précisent très justement que : *« La discrimination sexiste n'est pas une différence qui aurait mal tourné, elle est la manifestation d'un pouvoir. »* Cette domination instituée politiquement et juridiquement est confrontée à une volonté de résorption selon plusieurs logiques qui demeurent conflictuelles.

La fin du **siècle des Lumières** donne naissance à la **Révolution française** et à la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen*. Considérée comme une institution reflétant le *« despotisme monarchique »* (Deleury *et alii*, 1974, p. 806), les révolutionnaires amoindrissent encore l'influence de la puissance paternelle au profit de la puissance des frères, qu'ils soient pères ou non. Les principes universels de liberté et d'égalité entre les citoyens sont ainsi proclamés en 1789. Or, ce texte de droit français, dit universel, censé inclure les femmes et les hommes, semble avoir oublié nombre de droits des personnes de sexe féminin. Elles ne disposent toujours pas du droit de propriété, ni du droit de vote - droit de vote, qui au demeurant, comprend des restrictions pour l'autre sexe, puisqu'il est réservé aux hommes de plus de 25 ans s'acquittant d'un impôt[69] (en France, le suffrage universel acquis, en 1848, est jusqu'en 1944, masculin[70]), etc. *« L'égalité formelle ainsi proclamée ne concerne que les êtres humains de sexe masculin, possédant un certain nombre de biens, payant des impôts et d'un certain âge »* (Junter et Ressot, 2010). Face à cette implicite reconnaissance de l'incapacité juridique et politique des femmes, face à ce déni de citoyenneté, la *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*, publiée en 1791, par Olympe de Gouges marque le départ d'une volonté politique œuvrant pour le développement de la visibilité des femmes sur la scène publique, et en faveur d'un égal traitement dans tous les domaines de la vie, y compris dans la sphère domestique. Ce texte n'accorde pas de droits spécifiques aux femmes mais instaure l'égalité juridique entre les sexes. La Convention girondine de 1792, qui proclame la première République, rejette ces doléances féminines qui devaient instituer l'identité des droits entre les femmes et les hommes.

[69] Droit de vote indirect et censitaire (impôt).
[70] Certaines exceptions historiques méritent d'être notées comme la place des femmes aristocrates au Moyen-âge et leur participation active dans les affaires publiques.

Cependant, sous une plume, qui offre un véritable plaidoyer en faveur de l'égalité, on peut lire paradoxalement la croyance en la suprématie naturelle des femmes. Argument utilisé pour convaincre plus efficacement d'une nécessité en faveur de l'égalité juridique. Mais la collusion des deux est dangereuse. Ainsi, le préambule proclame la supériorité naturelle du sexe féminin : *« En conséquence, le sexe supérieur en beauté comme en courage, dans les souffrances maternelles, reconnaît et déclare, en présence et sous les auspices de l'Être suprême, les Droits suivants de la Femme et de la Citoyenne. »* En dix-sept articles, à l'instar de la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen*, l'autrice rappelle que les femmes participent au même titre que les hommes aux tâches les plus pénibles, comme les hommes elles sont soumises à la Loi et peuvent donc être emprisonnées et/ou condamnées à mort. Dans ces conditions, elles aussi réclament le droit d'investir l'espace public, de payer des impôts et d'occuper les mêmes emplois que les hommes. L'article X proclame : *« Nul ne doit être inquiété pour ses opinions mêmes fondamentales, la femme a le droit de monter sur l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune ; pourvu que ses manifestations ne troublent pas l'ordre public établi par la Loi. »*

Enfin le Postambule s'ouvre sur une injonction destinée aux femmes mais qui traduit également un appel à la raison des hommes pour qu'ils puissent reconnaître, après des siècles de domination, les vertus mais aussi les vices du deuxième sexe. Foin des *« serviles adorateurs »,* l'heure du partage égalitaire des bienfaits socio-économiques est venue. Le ton de Marie Gouzes *alias* Olympe de Gouges ressemble au *Discours de la servitude volontaire* du jeune Etienne de La Boétie, ami de Montaigne, appelant à la désobéissance pacifique face au tyran aux pieds d'argile.

> *« Femme, réveille-toi ; le tocsin de la raison se fait entendre dans tout l'univers ; reconnais tes droits. Le puissant empire de la nature n'est plus environné de préjugés, de fanatisme, de superstition et de mensonges. Le flambeau de la vérité a dissipé tous les nuages de la sottise et de l'usurpation. L'homme esclave a multiplié ses forces, a eu besoin de recourir aux tiennes pour briser ses fers. Devenu libre, il est devenu injuste envers sa compagne. O femmes ! Femmes, quand cesserez-vous d'être aveugles ? Quels sont les avantages que vous avez recueillis dans la révolution ? Un mépris plus marqué, un dédain plus signalé. »*

Jusqu'à la fin du **XVIIIe siècle**, les pratiques sexuelles sont régies par trois grands codes : *« Droit canonique, pastorale chrétienne et loi civile. Ils fixaient, chacun à leur manière, le partage du licite et de l'illicite. Or, ils étaient tous centrés sur les relations matrimoniales : le devoir conjugal, la capacité à le remplir, la manière dont on l'observait, les exigences et les violences dont on l'accompagnait* » (Foucault, 1976, Tome I, p. 51). Ainsi, tous les moyens sont légitimes, y compris les méthodes les plus brutales pour faire respecter l'ordre domestique.

Après la Révolution française, sous **la République,** les garçons sont massivement éduqués, alors que les filles demeurent majoritairement élevées au sein du foyer ; c'est leur espace. Les femmes contrairement aux hommes ne font pas société, la sororité n'est pas développée dans cette nation de frères succédant à celle des pères (Fraisse, 2001). La fraternité, qui scelle les relations de l'espace social, l'univers de socialisation, les liens amicaux nombreux, qui tissent et bâtissent les civilisations, frappent par leur absence chez les femmes, dont l'horizon est souvent familial même lorsqu'elles investissent l'espace économique. En effet, elles ont longtemps, et encore aujourd'hui, occupé les emplois dits du *« care »* (infirmières, nourrices, assistantes sociales…), ou liés à un savoir-faire domestique (ménage, services à la personne…).

Au **XIXe siècle**, l'on assiste à la résurgence du naturalisme féminin ; *« la nature des femmes devient un leitmotiv puissant pour [les] assigner, à un rôle, celui de mère, et surtout à une place, privée plus que publique, domestique plus que politique »* (Fraisse, 2001, p. 162) ; même si la famille est un lieu politique où le pouvoir se partage, où il y a des « *décisions à prendre », « un pouvoir à exercer »* (Fraisse, 2001 p. 285).

Le **Code civil napoléonien** (1804) s'éloigne des principes révolutionnaires et réinstaure *« la domination des hommes sur les femmes dans le cadre des liens du mariage »* (Junter et Ressot, 2010). Faibles, femmes, enfants et aliénés sont assujettis à l'autorité d'un *« protecteur civil et familial »* (Savatier, 1954). Même si ce protecteur est dépouillé des attributs les plus terrifiants de l'époque antique, liés au droit de vie, de mort et de vente, les droits de garde et correction sont clairement exprimés dans cette nouvelle législation. *« L'obéissance de la femme à son mari »* est posée à l'ancien

article 213 du Code civil[71] : *« Le mari doit protection à sa femme, la femme doit obéissance à son mari. »* Cette soumission se lit comme une contrepartie rendue par l'épouse au devoir de protection du mari.

En dépit de ces évolutions, Foucault réaffirme que l'héritage monarchique dans la représentation du pouvoir n'a pas disparu. *« Dans la pensée et l'analyse politique, on n'a toujours pas coupé la tête du roi. De là, l'importance qui est encore donnée dans la théorie du pouvoir au problème du droit et de la violence, de la loi et de l'illégalité, de la volonté et de la liberté, et surtout de l'État et de la souveraineté »* (Foucault, 1976, Tome I, p. 117).

Les femmes ont longtemps été condamnées à l'hésitation juridique, reflet des tergiversations sociétales et d'une interminable réflexion autour de leur statut et de leur place dans l'espace privé et public. Dans l'entre deux des lois, entre l'implicite inclusion et l'explicite exclusion, « *comprises dans les droits de l'homme, et exclues du droits de suffrage, les femmes sont dès lors comprises comme des citoyennes relatives* », (Fraisse, 2001, p. 76). La lente conquête par les femmes du droit à la citoyenneté aboutit à une véritable émancipation, à l'octroi de nombreux droits avec l'avènement de la **IIIe République** (1870-1940).

Progressivement, l'État supplante le *pater familias* dans son devoir de protection de la cellule familiale.

Cependant, c'est au lendemain de la seconde guerre mondiale que le principe d'égalité entre les sexes, dans tous les domaines, est inscrit dans les textes juridiques. Lors de la création des **Nations Unies, en 1945**, la notion d'égalité entre les hommes et les femmes et le principe de non-discrimination en raison du sexe sont inscrits dans la charte des pays adhérents. Cette évolution majeure est érigée en principe constitutionnel le 27 octobre 1946 : *« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »* **(Préambule de la constitution de 1946).** Ainsi, c'est le XXe siècle, qui consacre politiquement et juridiquement la

[71] Cet ancien article du Code civil s'inscrit dans la tradition antique de l'institution de la puissance paternelle quoique amoindrie. La religion chrétienne dans nombre de ses paraboles a repris ce principe. Le plus célèbre passage est l'extrait du *Nouveau Testament,* « l'Épître aux Éphésiens » attribué à Saint-Paul : *« Femmes, soyez soumises à vos maris, comme au Seigneur »*, principe violemment critiqué par Voltaire au travers de son personnage la Maréchale de Grancey dans *Mélanges, Pamphlets et Œuvres politiques.*

citoyenneté des femmes. Pourtant, de nombreuses lois furent par la suite nécessaires pour expliciter et réaffirmer ce principe d'égalité dans tous les domaines de la vie.

## 2.3. Législations nationales et internationales

### *2.3.1. Cadre juridique français applicable aux auteurs de violences conjugales et à leurs victimes*

Les premières actions des pouvoirs publics français ont été réalisées dans le domaine du droit pénal. Portant, dans un premier temps, strictement sur les violences envers les personnes, les réponses judiciaires ont été élargies à l'égalisation des droits dans tous les domaines.

Le droit a beaucoup évolué ces dernières décennies dans sa conception des violences conjugales, en lien notamment avec les avancées sociétales de dénonciation des comportements violents dans le huis clos conjugal[72]. La loi du 4 juin 1970 proclame la fin de la puissance maritale de l'époux et institue l'égalité entre les conjoints, lesquels assurent désormais ensemble la direction morale et matérielle de la famille[73]. En 1980, le viol est enfin pénalisé. La réforme du Code pénal de 1994 reconnaît la violence conjugale comme un délit relevant du Tribunal correctionnel et remplace les termes de *« coups et blessures »* par celui de *« violences »*. La réforme introduit également la reconnaissance de circonstances aggravantes lorsque celles-ci sont commises par le conjoint/conjointe ou concubin/concubine, qu'elles soient de nature physique ou sexuelle. L'on peut regretter la criminalisation tardive du viol, en France, alors que les législateurs américains du XIXe siècle, en même temps qu'ils adoucissent la plupart des dispositions pénales, considèrent le viol comme un délit passible de la peine de mort : *« Les Américains ne conçoivent rien de plus précieux que l'honneur de la femme, et rien de plus respectable que son indépendance, ils estiment qu'il n'y a pas de châtiment trop sévère pour ceux qui les lui enlèvent malgré elle »* (Tocqueville, 1840, Tome II, p. 295). Au XIXe siècle, Tocqueville s'étonnait déjà qu'en France ce même crime soit quasiment frappé d'impunité : un simple fait divers risible pour les tribunaux. Pour l'auteur normand, le viol est l'expression du mépris envers

[72] Cette partie a été utilisée pour la publication suivante : Merita Blat et Wielhorski (2012), « Comportements en milieux clos : le cas des auteurs de violences conjugales », p.161-187, *Le droit et les sciences de l'esprit*, Archives de philosophie du droit, Tome 55, Éditions Dalloz, 494 pages.

[73] Cette loi fait disparaître la notion de chef de famille.

les femmes. Le viol conjugal constitue un délit en France depuis 1990. Les violences au sein du couple ayant entraîné la mort, la mutilation ou une incapacité totale de travail de plus de 8 jours constituent des circonstances aggravantes.

Les violences faites aux femmes et, notamment les violences conjugales, relèvent de deux branches du droit, le civil et le pénal. En conséquence, depuis 1994, les violences conjugales constituent un délit avec circonstance aggravante. La perpétration, par un intime, d'agressions répétées constitue légalement une circonstance aggravante. Les peines encourues varient de 3 à 7 ans d'emprisonnement et de 45 000 à 100 000 € d'amende. L'article 132-80 du Code pénal, modifié par la loi de 2010, dispose que :

> « *Dans les cas respectivement prévus par la loi ou le règlement, les peines encourues pour un crime, un délit ou une contravention sont aggravées lorsque l'infraction est commise par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité. La circonstance aggravante prévue au premier alinéa est également constituée lorsque les faits sont commis par l'ancien conjoint, l'ancien concubin ou l'ancien partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité. Les dispositions du présent alinéa sont applicables dès lors que l'infraction est commise en raison des relations ayant existé entre l'auteur des faits et la victime.* »

C'est **l'incapacité totale de travail (ITT) qui permet aux victimes de faire valoir leurs droits**[74], apportant ainsi une preuve opposable d'un point de vue juridique. La loi du 15 juin 2000, sur la protection de la présomption d'innocence et

[74] Le certificat d'incapacité totale de travail (ITT) permet de qualifier pénalement les violences. Il est délivré par un médecin, lequel constate une situation de violences conjugales. *« La jurisprudence définit la notion d'incapacité totale de travail comme la durée pendant laquelle une victime éprouve une gêne notable dans les actes de la vie courante (manger, dormir, se laver, s'habiller, faire ses courses, se déplacer, se rendre au travail). L'incapacité ne concerne pas le travail au sens habituel du mot, mais les activités usuelles de la victime. Le médecin doit expliquer au patient le sens de l'ITT et lui dire que cette évaluation ne remet pas en cause la durée de l'arrêt de travail éventuellement prescrit, qui constitue quant à lui une incapacité professionnelle. Contrairement à ce que l'appellation pourrait laisser croire, l'incapacité ne doit pas obligatoirement être « totale ». Elle n'implique pas nécessairement pour la victime l'impossibilité de se livrer à un effort physique afin d'accomplir elle-même certaines activités de la vie quotidienne. L'ITT ne traduit pas uniquement des lésions d'ordre physique, mais doit aussi inclure les traumatismes psychologiques des violences.* » (ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, 2005). Si aucune plainte n'a été déposée *« la consultation peut être une étape vers la révélation. Elle constitue alors le pendant médical de la main-courante.* [...] *Si une plainte a été déposée, l'officier de police peut réquisitionner le praticien pour faire constater les lésions et les traumatismes* » (ministère de la Justice, 2011).

les droits des victimes, a renforcé la reconnaissance des infractions commises par les conjoints violents ou conjointes violentes :

**Tableau n° 1 : Les violences punies par la loi du 15 juin 2000**

La loi n° 2000-516 du 15 juin 2000 renforce la protection des victimes.

*Quelles sont les violences punies par la loi ?*

| Infraction | Articles du code pénal | Peine encourue |
|---|---|---|
| Violences ayant entraîné une ITT supérieure à 8 jours par le conjoint ou le concubin | 222-12-6 | 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende |
| Violences ayant entraîné une ITT inférieure ou égale à 8 jours, ou sans ITT, par le conjoint ou le concubin | 222-13-6 | 3 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende |
| Violences sur personne vulnérable avec ITT supérieure à 8 jours | 222-12-2 | 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende |
| Violences sur personne vulnérable avec ITT inférieure ou égale à 8 jours ou sans ITT | 222-13-2 | 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende |
| Torture et actes de barbarie par le conjoint ou le concubin | 222-3-6 | 20 ans de réclusion |

*Source : Marie-France Hirigoyen, Femmes sous emprise, les ressorts de la violence dans le couple, Oh ! Éditions, 2005.*

Philippe Frouin, avocat au Barreau de Bordeaux (*in* Citoyens et Justice, 2006) distingue les outils juridiques généraux des outils juridiques spécifiques utilisés pour définir la ou les violences à poursuivre. Parmi les textes à caractère général, l'on retrouve ceux qui fondent la responsabilité civile ou pénale de l'auteur des violences au travers de la responsabilité délictuelle et qui permettent à la victime de demander la réparation du préjudice subi (article 1382 du code civil). De plus, la plaignante ou le plaignant est susceptible d'avoir recours à toutes les formes possibles d'infractions recouvertes par les violences, sanctionnées notamment par les articles 221 à 224 du Code pénal : *« Coups et blessures volontaires, séquestration, omission de porter secours, risques causés à autrui, atteintes d'agression sexuelle et viol, menaces de commettre un crime ou délit, appels téléphoniques malveillants, administration de substances nuisibles, actes de torture et de barbarie, violences ayant entraîné une mutilation ou une*

*infirmité permanente, violences ayant entraîné une incapacité totale de travail, meurtre et assassinat »* (DRDFE IDF[75], 2003).

Parmi les outils juridiques spécifiques aux violences conjugales, Philippe Frouin (in Citoyens et Justice, 2006) détaille qu'en matière pénale, la loi **du 12 décembre 2005, relative au traitement de la récidive des infractions pénales, prévoit l'éviction du conjoint du domicile conjugal** et décrète que des mesures de suivi sanitaire, social et psychologique peuvent être décidées à son encontre. Cette loi de 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales facilite l'éviction du domicile de l'auteur de violences, quel que soit son statut. Cependant dans la pratique judiciaire peu d'évictions sont prononcées au niveau national.

Néanmoins, Alain Legrand estime que la pratique du tribunal de Paris en matière d'éviction du conjoint est excessive : *« Pour certains, cette mesure s'avère nécessaire mais pour beaucoup d'autres, un petit éloignement le temps de la procédure suffirait amplement. »* Selon la psychologue de l'ACJE, S. Muller, l'éloignement du domicile, au départ très mal vécu par les deux partenaires, constitue en définitive une séparation provisoire permettant d'effectuer un travail de remise en question avec l'auteur. Cependant, l'éviction pose nombre de problèmes logistiques et financiers ; dans certaines situations une réorganisation intégrale du quotidien s'impose. *« Parfois la femme appelle le juge pour stopper la procédure et harcèle institutions et conjoint pour obtenir le retour au domicile de ce dernier »* (Muller). Perdue dans cet imbroglio judiciaire, elle n'a pas toujours conscience des conséquences d'un dépôt de plainte. Lorsqu'il n'y a pas de danger véritable, l'épouse souhaite simplement que le mari cesse les violences et sollicite de la part des autorités un rappel à la loi ou un suivi thérapeutique.

Un cinquième des victimes de violences conjugales à caractère physique n'aurait ni porté plainte ni enregistré de main courante (Tournyol du Clos et Le Jeannic, 2008).

Le juge choisit parfois une procédure alternative aux poursuites telle que la médiation ou la composition pénale[76]. Une autre loi a donné des outils spéciaux en

[75] Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité d'Île-de-France.

[76] La composition pénale est un stage de citoyenneté, d'une durée de deux jours, réservé aux auteurs de violences conjugales. Pendant ces deux jours, juristes et psychologues se succèdent pour rappeler les règles juridiques et pour tenter de désamorcer les nœuds conflictuels.

matière pénale : la **loi du 5 avril 2006 renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs**. Elle prévoit l'aggravation des peines encourues en cas de violences pour le conjoint, le concubin et le pacsé, ainsi que pour les anciens conjoints, anciens concubins et anciens pacsés, et reconnaît le vol de documents et des moyens de paiement entre époux comme des violences économiques, administratives et morales.

En matière civile, les outils spécifiques aux violences conjugales concernent d'abord toutes les mesures présentes dans la législation du mariage et du divorce. Ainsi, la loi du 4 mars 2002 instaure la reconnaissance de l'égalité des droits et devoirs, notamment dans l'exercice de l'autorité parentale dans le cadre du concubinage. De plus, la loi du 26 mai 2004, relative au divorce, établit la procédure du « référé violence » prévoyant l'éviction du conjoint violent du domicile, et met en place des mesures tendant à l'apaisement des conflits, telles que la conciliation ou la médiation familiale. Enfin, la loi du 5 avril 2006, citée auparavant, définit le mariage forcé et élève l'âge légal du mariage des femmes de 15 à 18 ans, pour l'harmoniser avec celui des hommes. Ensuite, en matière civile, la loi du **9 juillet 2010 relative aux violences faites aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants**, crée **l'ordonnance de protection** des victimes et confère au Juge aux affaires familiales le droit d'assortir cette décision d'autres mesures à l'égard des auteurs : éloignement de la victime, modalités d'exercice de l'autorité parentale… Cette loi crée aussi le délit de **harcèlement moral au sein du couple,** contribuant ainsi à la reconnaissance des violences psychologiques, longtemps délaissées. La loi du 9 juillet 2010 a beaucoup été comparée, sans arriver à prendre son ampleur, à la **loi organique espagnole du 28 décembre 2004** sur les mesures de protection intégrale contre la violence de genre[77].

L'exemple espagnol concentre dans un même texte toutes les solutions à un problème multipolaire en incluant des mesures ayant force de loi dans le domaine préventif, éducatif, sanitaire, professionnel, économique et médiatique. L'article 42 de cette loi-cadre intégrale espagnole prévoit la réalisation, par l'administration pénitentiaire, de programmes spécifiques sur le genre à destination des auteurs condamnés pour violence de genre (Expósito et Ruiz, 2010). Des tribunaux

[77] Nous développerons le volet de la loi intégrale espagnole spécifique à l'emploi dans la section ci-après.

spécifiques ont même été créés – Tribunaux de la violence – pour juger les affaires relatives aux violences de genre.

On observe ainsi qu'un des maîtres mots de la réponse judiciaire est l'éloignement du conjoint violent, que ce soit à travers l'éviction du domicile conjugal ou avec la mise en place de dispositifs de télé-protection. D'une part, l'éloignement du domicile conjugal est conçu, à la fois pour assurer une stabilité à la victime, et aussi dans le but de bousculer les repères du mis en cause (Séverac, 2009). D'autre part, la loi du 9 juillet 2010 prévoit que le dispositif électronique puisse être proposé à la victime ou bien imposé au mis en cause. *« En pratique un transmetteur de radiofréquences est fixé au poignet ou à la cheville de l'agresseur. La victime est quant à elle équipée d'un dispositif GPS d'alerte en mouvement qui émet un signal sonore et visuel et de vibration pour avertir du franchissement du périmètre de sécurité par l'inculpé. Cette alerte est alors transmise à un centre de contrôle en liaison avec les forces de l'ordre »* (Nau, 2011). Ces dispositifs ont dernièrement été testés avec succès en Seine-Saint-Denis. Le **projet de loi cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes,** présenté le 3 juillet 2013, par la ministre des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, prévoit un volet consacré à la protection des femmes victimes de violences. Parmi les mesures retenues, notons la généralisation du dispositif *« Femmes en très grand danger »* à partir du 1er janvier 2014. Ce système d'urgence permet, grâce à un téléphone portable spécial, d'accélérer l'intervention des services de police. L'ordonnance de protection sera renforcée et passera de 4 à 6 mois. De plus, un programme spécifique de contingents de logements réservés aux femmes victimes devra être créé. Le recours à la médiation pénale sera soumis à une dérogation, notamment dans le cas d'une demande expresse de la victime. Le renforcement des mesures de suivi des auteurs de violence est prévu. Enfin, la définition des violences psychologiques sera élargie pénalement aux *« comportements et propos »*. On peut regretter l'absence totale de mesures spécifiques à l'emploi sur le modèle de la loi organique espagnole.

### *2.3.2. Les législations internationales*

La **Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 7 novembre 1967**, proclamée par l'Assemblée générale des

Nations Unies, réaffirme le principe de non-discrimination fondée sur le sexe. *« Cette déclaration constitue le premier texte international à traiter des discriminations sexospécifiques dont les femmes sont victimes »,* (site de l'Organisation internationale de la francophonie, égalité entre les hommes et les femmes en francophonie). C'est le constat de la persistance des discriminations, en dépit des nombreux textes internationaux, qui a motivé la rédaction de cette déclaration par l'Assemblée. Cette discrimination, précise le texte, est « *incompatible avec la dignité humaine et avec le bien être de la famille et celui de la société, et empêche les femmes de participer à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays à égalité avec les hommes et de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités ».*

Ajoutons que cette discrimination sexospécifique, *« du fait qu'elle nie ou limite l'égalité des droits de la femme avec l'homme, est fondamentalement injuste et constitue une atteinte à la dignité humaine »* (article premier) ; elle contribue et légitime les violences perpétrées à l'encontre des femmes. Si la question de la violence ne figure pas encore dans cette résolution (2263), elle ne sera pas non plus inscrite dans la Convention de 1979 (suite logique de la Déclaration). Elle constitue pourtant, selon nous, l'une des conséquences sociétales des discriminations sexospécifiques, elles-mêmes issues de la subordination économique des femmes aux hommes.

Il faudra attendre la **Recommandation générale émise par le Comité pour l'élimination de la discrimination envers les femmes de l'ONU[78] (1992)** et **la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes,** adoptée par **l'Assemblée générale de l'ONU (1993)**, pour que les violences de genre fassent l'objet d'une véritable condamnation de la part des États. L'on assiste à un développement des programmes de lutte ; de plus en plus de nations prennent des mesures concrètes contre ce fléau (voir ce qui se passe aujourd'hui en Arabie Saoudite[79], en Inde, etc.). Ces deux textes seront évoqués ci-après.

[78] *The Committee on the Elimination of Discrimination against Women* (CEDAW) est l'organe de surveillance de la Convention de 1979 : il contrôle son application. Ce comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes est un organe de suivi de la mise en œuvre de cette convention par les 185 États signataires. Le comité est chargé d'examiner les rapports remis par les États parties.

[79] Le 26 août 2013, l'Arabie Saoudite a adopté une loi protectrice envers les femmes « *condamnant tous types de maltraitances, une première dans l'histoire du royaume. Les violences physiques, psychologiques et sexuelles ou encore les "menaces" seront désormais passibles de poursuites et de sanctions pénales, ainsi que toutes formes d'exploitation humaine »* (Le Monde du 29/08/2013). Aucune mesure n'est toutefois prévue pour couvrir les violences perpétrées sur le lieu de travail. Ce texte est inédit dans ce pays.

L'Organisation des Nations Unies adopte, en **1979**, **la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**[80] ; texte que la France ratifie en 1983. Le préambule reconnaît que la discrimination généralisée contre les femmes existe toujours, et souligne une nouvelle fois qu'une telle discrimination « *viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine* ». Les États sont *« conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme ».* L'article premier de la Convention définit la discrimination à l'égard des femmes comme « *toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine ».*

L'article 4 préconise des *« mesures temporaires spéciales visant à instaurer l'égalité de fait entre les sexes ; celles-ci ne sont pas considérées comme discriminatoires mais devront être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement »* auront été atteints. Les textes internationaux se réfèrent largement à cette Convention de 1979. **Toutefois, ce texte est lacunaire, notamment sur la question spécifique des violences de genre ; il faudra attendre, 1992, la Recommandation générale du Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination envers les femmes,** afin que soient clairement interdites les violences, et que les États soient incités à mettre en œuvre des mesures de lutte.

Cette Recommandation générale de 1992 ouvre la voie à une réelle prise en compte des phénomènes de violences de genre et convainc les États de la nécessité de les combattre. **Un an après, en 1993, le préambule de la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes,** adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU reconnaît que « *la violence à l'égard des femmes traduit des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et freiné la promotion des secondes, et qu'elle compte parmi les principaux mécanismes sociaux auxquels est due la*

[80] *The Convention on the Elimination of Discrimination against Women.*

*subordination des femmes aux hommes ».* L'article premier précise que les termes *« violence à l'égard des femmes »* désignent « *tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée* » (ONU, 1993). L'article 2 énumère les formes de violences, tout en précisant que la liste n'est pas limitative. Plusieurs formes sont citées, notamment *« la violence physique, sexuelle et psychologique exercées au sein de la famille »* (les violences liées à la dot, le viol conjugal, les mutilations génitales, l'exploitation, etc.), perpétrées au sein de la collectivité et/ou tolérées par l'État.

**En 1995, la quatrième conférence mondiale sur les femmes** qui se déroula à **Pékin** aboutit à un programme mondial complet d'actions positives et de mesures à prendre, décrit dans un rapport des Nations Unies rédigé l'année suivante. Ce texte ne contraint pas juridiquement les États, mais donne de très nombreuses pistes pour agir (*Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes,* Beijing, 4-15 septembre 1995, Organisation des Nations Unies). Il est notamment rappelé que *« les femmes apportent une contribution essentielle à l'économie et à la lutte contre la pauvreté en travaillant, avec ou sans rémunération, chez elles, au sein de la communauté et à l'extérieur. Un nombre croissant de femmes sont parvenues à l'indépendance économique grâce à un emploi rémunérateur*[81] *»* (Rapport ONU, 1996 paragraphe 21). L'accent mis sur la participation essentielle des femmes au développement économique des nations, ainsi que sur leur émancipation par le biais de l'emploi. Les gouvernements et la société civile sont tenus de faire respecter les droits des femmes et de *« prendre des mesures stratégiques dans les domaines critiques »* (paragraphe 44), comme la lutte contre la violence à leur égard, la lutte contre la féminisation de la pauvreté, contre l'inégal accès à l'éducation, à la formation, aux soins… Subir cette violence contraint à la soumission, et inversement, la position d'infériorité attire sur soi l'expression de la violence sous toutes ses formes : *« La subordination économique et sociale des femmes peut être à la fois une cause et une conséquence de la violence qu'elles subissent »* (paragraphe 112). Ce rapport de référence invite les

[81] Comme le rappelle Geneviève Fraisse dans *La Controverse des sexes* : l'espace économique est un espace privilégié pour créer l'égalité entre les sexes.

gouvernements à ne pas invoquer la *« coutume, la tradition ou la religion »* pour échapper aux directives en matière d'élimination des violences (paragraphe 124). Les effets nocifs sur le plan personnel et social des violences familiales sont rappelés à plusieurs reprises. Notre étude s'inscrit dans les préconisations de la conférence de Pékin : l'accent est mis, notamment, sur la nécessité de développer la recherche sur les causes et les conséquences de la violence à l'égard des femmes (objectifs stratégiques D.2). Cet objectif ne se limite pas à la violence conjugale ; sont également développées les violences perpétrées à l'encontre des femmes pendant les conflits armés.

En définitive, l'égalité passe d'abord par l'égalité au sein même de la famille, de la naissance à la mort en passant par la sphère économique et publique. Moins bien nourries que les hommes, moins bien éduquées, moins bien soignées, les femmes doivent être soutenues par les états, les organisations non gouvernementales et les entreprises. La conférence de Pékin a permis aux femmes d'entrer dans l'ère du pouvoir avec la dynamique de l'*empowerment*[82] ; ainsi elles ne sont plus des êtres dociles et bons par nature mais des actrices de la puissance économique et politique (Fraisse, 2001).

Ainsi, l'action des *« organisations et des mouvements de femmes »* a permis aux États membres des Nations Unies de prendre conscience, depuis les années 1970, de l'intensité des violences de genre et des discriminations qu'elles engendrent. De multiples organes, au sein des Nations Unies *« mettent en œuvre des programmes spécifiques »* couvrant *« de nombreux aspects »,* de la *« violence familiale et interpersonnelle à la violence dont les femmes sont victimes dans les situations de conflit et d'après conflit »*, (Rapport des Nations Unies, 2006, p.14). Reconnue comme une forme de discrimination basée sur le genre, comme une violation des droits fondamentaux et comme un profond facteur d'inégalité, cette violence fait l'objet d'une *« attention croissante »* de la plupart des États membres, notamment sur l'aspect, longtemps ignoré et pourtant fondamental, du rôle *« des hommes et des*

[82] L'*empowerment* est le fait de *« renforcer ou acquérir du pouvoir ».* L'*empowerment* repose sur des principes relatifs à *« la capacité des individus et des collectivités à agir pour assumer leur bien-être ou leur droit de participer aux décisions les concernant ».* Depuis plusieurs décennies, aux États-Unis, ces principes sont au cœur de la *« recherche et de l'intervention sociale auprès des populations marginalisées et pauvres »* (Simon, 1994 *in* Calvès, 2009). Il s'agit *in fine* de prendre conscience d'une domination et de la surmonter.

*garçons dans la prévention de la violence à l'égard des femmes »*, (Rapport des Nations Unies, 2006, p. 23).

Au cours des années 1980[83], sous l'impulsion des courants féministes des pays anglo-saxons, la violence envers les femmes est sortie de la sphère privée pour être érigée en concept politique, puis se constituer en objet de recherche pour les sciences sociales.

Élisabeth Badinter (2003) considère que la législation se fait peu à peu l'écho d'un féminisme[84] différentialiste et victimiste, du moins au travers de certaines mesures paritaires notamment[85]. Pourtant, dans le seul domaine de la lutte contre les violences, l'enjeu n'est pas tant l'instauration d'un statut de victime au regard de son sexe biologique que la construction d'un plus grand respect mutuel, et l'endiguement de pratiques qui violent les droits humains fondamentaux et freinent la pleine participation des femmes et des hommes à notre société. Mais si les femmes sont les victimes majoritaires des violences, elles sont également coupables de les reproduire, notamment auprès des enfants au travers des violences éducatives. Elles défendent farouchement ces normes de genre, d'abord intériorisées, puis transmises de génération en génération.

Peu à peu l'arsenal législatif s'est étoffé et a intégré les préoccupations égalitaires du corps social. A leur tour, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et le Bureau international du travail (BIT) se sont emparés de ces problématiques sociétales.

[83] Ce combat social a toujours été porté par quelques figures féminines historiques. Peu à peu, il a rassemblé autour de lui toujours plus de militants et militantes, jusqu'à son inscription à partir de l'après-guerre, et plus encore au cours des trente dernières années, dans les conférences et les textes internationaux.

[84] Le terme *« féminisme »* a été utilisé pendant des décennies pour désigner des hommes d'apparence féminine (Fraisse, 2001).

[85] Bourdieu écrivait que ce combat risquait de *« redoubler les effets d'une autre forme d'universalisme fictif, en favorisant par priorité des femmes issues des mêmes régions de l'espace social que les hommes qui occupent actuellement des positions dominantes »* (1998, p. 124). Qu'elle soit masculine ou féminine, la reproduction perdure dans l'ordre social. Pourtant le principe de parité tend vers celui d'égalité effective en prenant en compte, notamment, la réalité d'une sous représentation des femmes aux postes et fonctions à responsabilités.

### *2.3.3. Législation spécifique au domaine de l'emploi : États-Unis et Espagne*

Face à un fléau de grande ampleur certains États ont légiféré dans le sens d'un déploiement de mesures sur la question de la protection des salariées victimes de violences conjugales.

Aux États-Unis, les actions suivent trois grandes orientations : les politiques qui favorisent la flexibilité de l'emploi (flexibilité des horaires, mobilité géographique, congés), les politiques qui luttent contre les discriminations dont sont très souvent victimes les personnes en situation de violences, et enfin les politiques qui favorisent la formation interne sur ces questions ainsi que la sécurité au travail (LaVan *et alii*, 2012).

Toujours, aux États-Unis, la loi sur la santé et la sécurité professionnelle (*The Occupational Health and Safety Act*) contraint les employeurs à fournir un espace de travail sécurisé et sain à leurs salariés (Cossack *et alii*, 2004 ; Johnson et Gardner, 1999) – à l'instar de la France. Au niveau fédéral, la loi *The Victims Economic Security and Safety Act* (VESSA) (Family Violence Prevention Fund, 2001), implique davantage les employeurs dans la prévention des violences conjugales et de leurs conséquences (Farmer et Tiefenthaler, 1997). *The Violence Against Women Act* prévoit des sanctions, non seulement à l'encontre des auteurs de violences au sein du couple, mais aussi à l'encontre des entreprises qui auraient fait preuve de négligence à l'égard de cette problématique (Zachary, 2000).

Les dispositions contenues dans *The Americans with Disabilities Act* et dans *The Family and Medical leave Act* (loi sur le congé médical et familial) sont susceptibles d'être utilisées par les instances dédiées aux violences conjugales. De nombreux États américains possèdent des lois qui couvrent les situations de violences conjugales, comme la protection des données privées et la confidentialité des situations vécues. Les compagnies d'assurance sont invitées à modifier leurs pratiques ; en effet, elles avaient (ont) une nette tendance à refuser l'octroi d'une couverture médicale aux victimes de violences intimes (Zachary, 2000).

Enfin, toujours dans le domaine spécifique de l'emploi, l'Etat américain de l'Oregon a voté une loi antidiscriminatoire rendant illégal pour un employeur le

licenciement d'une personne au motif qu'elle est victime de violences conjugales et que son agresseur l'empêche de se rendre sereinement à son travail (Trujillo, 1998 *in* Johnson et Gardner, 1999). De plus, un employeur est tenu légalement d'assurer la sécurité des salariés sur leur lieu de travail. De ce fait, il peut être tenu responsable des agressions ou homicides se déroulant dans l'enceinte de son entreprise.

La loi organique espagnole, du 28 décembre 2004, sur les mesures de protection intégrale contre les violences de genre, constitue une première en Europe. Elle s'inscrit pleinement dans les recommandations des organismes internationaux – lesquelles viennent d'être développées *supra* - instituant cette manifestation la plus brutale des inégalités de genre en problème de santé prioritaire. En matière d'emploi, la loi intégrale contient un volet conséquent : deux des principes directeurs reposent sur la garantie *« des droits dans le domaine professionnel et de la fonction publique qui concilient les exigences de la relation professionnelle et d'emploi public avec les circonstances des travailleuses ou des femmes fonctionnaires qui subissent la violence de genre »* ; et sur la garantie *« des droits économiques aux femmes victimes de violence de genre dans le but de faciliter leur intégration sociale ».*

Les dispositifs mis en œuvre privilégient le maintien dans l'emploi ou l'insertion des victimes. Les actions facilitant la conciliation de la relation professionnelle avec les situations de violences subies par les femmes visent à préserver la sphère économique, tout en apportant des aides diverses qui permettent aux victimes de s'extraire des violences.

Les mesures afférentes au droit du travail et aux prestations de la sécurité sociale sont développées au chapitre II du texte. L'article 21 prévoit, pour les travailleuses victimes, des réductions de la charge de travail, des réaménagements du temps ainsi qu'une mobilité géographique ou une suspension temporaire de la relation de travail assortie d'un maintien de poste … Dans ce dernier cas de figure, les entreprises sont invitées à recourir à des contrats intérimaires pour remplacer les femmes victimes[86] *« qui auraient suspendu leur contrat de travail ou qui auraient exercé leur droit à la mobilité géographique ».*

[86] La loi ne fait référence qu'aux personnes de sexe féminin.

En outre, cette loi incite les employeurs et employeuses à ne pas sanctionner les absences ou *« les manques de ponctualité au travail »* occasionnés par les situations de violences physiques ou psychologiques, lorsqu'elles sont constatées et justifiées par les services de santé ou sociaux. Par ailleurs, les femmes en situation de violences travaillant à leur compte ne sont pas oubliées : elles peuvent bénéficier de mesures d'allègement de charges et de suspension de cotisations pendant une durée de 6 mois (ces cotisations non versées sont tout de même considérées comme effectives, c'est-à-dire effectivement versées).

Enfin, l'article 22 prévoit un programme d'actions spécifiques aux victimes de violences conjugales inscrites comme demandeuses d'emploi. Ce programme, qui comprend des mesures incitant à créer une activité indépendante, est inclus dans le cadre du *« Plan pour l'Emploi du Royaume d'Espagne ».*

Ces situations de violences conjugales ont des implications économiques, sociales et organisationnelles nombreuses ; implications d'ailleurs perçues par nombre de pays comme l'Espagne, l'Angleterre, les États-Unis et l'Australie depuis une dizaine d'années environ. Les configurations de ces fragilités inhérentes à la sphère privée redessinent les relations interpersonnelles lors des multiples échanges sociaux.

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 2

### 2000 ans de droit : Une institutionnalisation des inégalités de genre et des violences qui en découlent

#### *Des traces dans les archives judiciaires*

- Les archives judiciaires relatent des procédures pour violences conjugales. Au XVIIIe siècle, en France, si de nombreuses femmes déposent des plaintes contre leurs époux, celles-ci vont rarement jusqu'au procès. Toutefois, les descriptions renvoient davantage aux conflits de couple qu'aux processus d'emprise.
- L'étude de Christophe Regina (2009) sur les violences conjugales portées à la connaissance de la justice marseillaise au XVIIIe siècle passe en revue **147 procédures judiciaires initiées principalement par des femmes** (97 %) qui appartiennent pour la plupart aux couches populaires. Les affaires portées à la connaissance de la justice mettent en scène des rapports ne reposant pas sur une « logique amoureuse » mais sur une « logique économique ». Parmi les motifs de violences conjugales répertoriés dans les plaintes du XVIIIe siècle, les plus récurrents sont liés aux **motifs économiques** comme la **dilapidation de la dot qui met en péril la survie de l'épouse en cas de disparition de l'époux** (Groppi et Fine, 1998 *in* Regina, 2009). Cette violence inscrite dans une logique économique ne reflète pas la violence conjugale fondée sur une domination de nature patriarcale, qui à l'époque ne devait pas parvenir jusqu'aux tribunaux, faute de crédibilité, de preuves et de reconnaissance sociétale.

#### *Du droit de vie et de mort du pater familias sur son épouse, ses enfants et ses esclaves au délit pénal français : un facteur explicatif de l'inégalité des sexes et des violences conjugales que celle-ci engendre*

Brosser l'évolution de la place des femmes dans la société occidentale et de leur statut juridique permet d'appréhender les enjeux actuels relatifs aux violences privées. La législation reflète les positions dominantes et accorde tous les privilèges au chef de famille. Le patriarcat est une origine possible des violences conjugales.

La ***Loi des XII tables*** est promulguée deux siècles avant J.-C. Source du droit public et privé romain, cette loi, écrite sur douze tables de pierre, régit, notamment, la constitution de la famille romaine (Deleury *et alii,* 1974 ; p. 784). **Le mariage romain est célébré selon trois rites différents**. **Deux d'entre eux sont fondés sur la puissance absolue du mari et sur la soumission de l'épouse qui devient sa propriété**. La troisième forme de mariages ressemble à *« une union libre »* que l'épouse peut rompre à tout moment par une absence d'au moins trois nuits du domicile. Le niveau d'autonomie des femmes dépend ainsi du type d'unions scellées. Cependant, la famille romaine est presqu'essentiellement dominée par la **puissance du *pater familias* qui avait le droit de vie ou de mort sur son épouse et ses enfants ainsi que la possibilité de les vendre** (Laferrière, 1846 *in* Deleury, 1974).

A la fin de la **République romaine**, les femmes échappent peu à peu à cette tyrannie masculine, grâce au développement de l'union permettant de rompre. Le divorce, autrefois droit unique des hommes, s'élargit ainsi aux femmes.

Sous **l'Empire romain** (deux siècles après J.-C.), la puissance masculine est amputée du droit de vie ou de mort, se transformant ainsi en simple **droit de correction**. Cependant, les femmes demeurent encore, soit sous la tutelle du mari, soit sous celle du père.

Au **Moyen-âge** en France, **la puissance paternelle recule** au profit de la protection des enfants et des épouses. Si le droit de correction existe toujours, les châtiments corporels ne doivent pas entraîner de conséquences graves. De plus, à cette époque, les femmes occupent une place de plus en plus

importante dans la sphère économique.

Le droit français a progressivement institué le principe de l'exercice de la puissance paternelle à la mère en cas d'absence du père. Ainsi, ce système patriarcal peut s'affranchir d'un sexe au profit de l'autre. Le poids de cette norme est tel, que toute la société en est imprégnée, indépendamment de la question sexuée.

La fin du **siècle des Lumières** donne naissance à la **Révolution française** (1789) et à la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen*. Considérée comme une institution reflétant le *« despotisme monarchique »* (Deleury *et alii*, 1974 ; p. 806), les révolutionnaires amoindrissent encore l'influence de la puissance paternelle au profit de la puissance des frères, qu'ils soient pères ou non. Or, ce texte de droit français, dit universel, censé inclure les femmes et les hommes, semble avoir oublié nombre de droits des personnes de sexe féminin. Elles ne disposent toujours pas du droit de propriété, ni du droit de vote - droit de vote, qui au demeurant, comprend des restrictions pour l'autre sexe puisqu'il est réservé aux hommes de plus de 25 ans s'acquittant d'un impôt. Face à cette implicite reconnaissance de l'incapacité juridique et politique des femmes, face à ce déni de citoyenneté, la *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*, publiée en 1791, par Olympe de Gouges marque le départ d'une volonté politique, œuvrant pour le développement de la visibilité des femmes sur la scène publique, et en faveur d'un égal traitement dans tous les domaines de la vie, y compris dans la sphère domestique. Ce texte n'accorde pas de droits spécifiques aux femmes, mais instaure l'égalité juridique entre les sexes. La Convention girondine de 1792, qui proclame la première République, rejette ces doléances féminines.

Après la Révolution française, sous **la République,** les garçons sont massivement éduqués, alors que les filles demeurent majoritairement élevées au sein du foyer ; c'est leur espace. Les femmes, contrairement aux hommes, ne font pas société, la sororité n'est pas développée dans cette nation de frères, succédant à celle des pères (Fraisse, 2001).

Au **XIXe siècle**, l'on assiste à la résurgence du naturalisme féminin ; *« la nature des femmes devient un leitmotiv puissant pour [les] assigner, à un rôle, celui de mère, et surtout à une place, privée plus que publique, domestique plus que politique »* (Fraisse, 2001, p. 162).

Le **Code civil napoléonien** (1804) s'éloigne des principes révolutionnaires et réinstaure *« la domination des hommes sur les femmes dans le cadre des liens du mariage »* (A. Junter et C. Ressot, 2010).

La lente conquête par les femmes du droit à la citoyenneté aboutit à une véritable émancipation, à l'octroi de nombreux droits avec l'avènement de la **IIIe République** (1870-1940). Progressivement, l'État supplante le *pater familias* dans son devoir de protection de la cellule familiale.

Lors de la création des **Nations-Unies, en 1945**, la notion d'égalité entre les hommes et les femmes et le principe de non-discrimination en raison du sexe sont inscrits dans la charte des pays adhérents. Cette évolution majeure est érigée en principe constitutionnel le 27 octobre 1946 : *« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »* **(Préambule de la constitution de 1946).**

***Cadre juridique français applicable aux auteurs de violences conjugales et à leurs victimes***

- **La loi du 4 juin 1970** proclame la **fin de la puissance maritale de l'époux** et institue l'égalité entre les conjoints, lesquels assurent désormais ensemble la direction morale et matérielle de la famille.
- **En 1980, le viol est pénalisé**. **Le viol conjugal** quant à lui, ne constitue un **délit que depuis 1990**. Les violences conjugales ayant entraîné la mort, la mutilation ou une incapacité totale de travail (ITT) de plus de 8 jours constituent des circonstances aggravantes. L'ITT permet aux victimes de faire valoir leurs droits, apportant ainsi une preuve opposable d'un point de vue juridique.
- La réforme du **Code pénal de 1994 reconnaît la violence conjugale comme un délit avec circonstance aggravante**. La perpétration d'agressions répétées et commises dans un contexte de contrôle étroit par un intime constitue légalement une circonstance aggravante. Les peines encourues varient de 3 à 7 ans d'emprisonnement et de 45 000 à 100 000 € d'amende.
- **La loi du 15 juin 2000** sur la protection de la présomption d'innocence et les droits des victimes a **renforcé la reconnaissance des infractions commises par les conjoints violents ou conjointes violentes**.
- **La loi du 26 mai 2004,** relative au divorce**,** établit **la procédure du « référé violence » prévoyant l'éviction du conjoint violent du domicile**, et met en place des mesures tendant à l'apaisement des conflits, telles que la conciliation ou la médiation familiale.
- la loi **du 12 décembre 2005,** relative au traitement de la récidive des infractions pénales, **facilite l'éviction du domicile de l'auteur** de violences quel que soit son statut et décrète que des mesures de suivi sanitaire, social et psychologique peuvent être décidées à son encontre.
- La **loi du 5 avril 2006 renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs**. Elle étend la circonstance aggravante aux anciens conjoints, anciens concubins et anciens pacsés, et reconnaît le vol de documents et des moyens de paiement entre époux comme des violences économiques, administratives et morales.
- La loi du **9 juillet 2010 relative aux violences faites aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants**, crée **l'ordonnance de protection des victimes** et le délit de **harcèlement moral au sein du couple.**
- Le **projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes,** adopté par l'Assemblée nationale le **28 janvier 2014,** renforce le dispositif d'ordonnance de protection et prolonge sa durée de 4 à 6 mois. Il privilégie le maintien de la victime dans son domicile et favorise la mesure d'éviction de conjoint. Il prévoit également la généralisation du dispositif *« Femmes en très grand danger »* à partir du 1er janvier 2014. Ce système d'urgence permet, grâce à un téléphone portable spécial, d'accélérer l'intervention des services de police.

Les juges choisissent souvent une procédure alternative aux poursuites, telle que la médiation ou la composition pénale[87].

[87] La composition pénale est un stage de citoyenneté d'une durée de deux jours, réservé aux auteurs de violences conjugales. Pendant ces deux jours, juristes et psychologues se succèdent pour rappeler les règles juridiques et pour tenter de désamorcer les nœuds conflictuels.

### *Législations internationales*

- La **Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 7 novembre 1967**, proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies, réaffirme le principe de non-discrimination fondée sur le sexe. *« Cette déclaration constitue le premier texte international à traiter des discriminations sexospécifiques dont les femmes sont victimes »* (site de l'Organisation internationale de la francophonie, égalité entre les hommes et les femmes en francophonie)*»*. Cette discrimination sexospécifique, issue de la subordination économique des femmes aux hommes, légitime les violences perpétrées à l'encontre des femmes.

- L'Organisation des Nations Unies adopte, en **1979**, **la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**[88], que la France ratifie en 1983. Dans son préambule, ce texte reconnaît que la discrimination généralisée contre les femmes existe toujours et souligne une nouvelle fois qu'une telle discrimination « *viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine »*, et que les États sont *« conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme ».*

- Toutefois, ce texte est lacunaire, notamment sur la question spécifique des violences de genre ; **il faudra attendre, 1992, la Recommandation générale du Comité de l'ONU**[89] **pour l'élimination de la discrimination envers les femmes** et **la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes,** adoptée par **l'Assemblée générale de l'ONU (1993)**, pour que les violences de genre fassent l'objet d'une véritable condamnation de la part des États.

- **En 1995, la quatrième conférence mondiale sur les femmes, qui se déroula à Pékin,** aboutit à un programme mondial complet d'actions positives et de mesures à prendre. L'année suivante, les **Nations Unies rédigent un rapport** rassemblant l'ensemble de ces objectifs**.** Ce texte ne contraint pas juridiquement les États, mais donne de très nombreuses pistes pour agir (*Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes*, Beijing, 4-15 septembre 1995, Organisation des Nations Unies). Les gouvernements ainsi que la société civile sont tenus de faire respecter les droits des femmes et de *« prendre des mesures stratégiques dans les domaines critiques »* (Rapport ONU, 1996, paragraphe 44), comme la lutte contre la violence à leur égard, la lutte contre la féminisation de la pauvreté, contre l'inégal accès à l'éducation, à la formation, aux soins… **Subir cette violence contraint à la soumission, et inversement, la position d'infériorité attire sur soi l'expression de la violence sous toutes ses formes**.

En définitive, l'égalité passe d'abord par l'égalité au sein même de la famille ; de la naissance à la mort en passant par la sphère économique et publique. Ainsi, l'action des *« organisations et des mouvements de femmes »* a permis aux États membres des Nations Unies de prendre conscience, depuis les années 1970, de l'intensité du phénomène des violences de genre et des discriminations qu'elles engendrent. Mais si les femmes sont les victimes majoritaires des violences, elles sont également coupables de les reproduire, notamment auprès des enfants, et de défendre farouchement ces normes de genre, d'abord intériorisées, puis transmises de génération en génération.

[88] *The Convention on the Elimination of Discrimination against Women.*

[89] *The Committee on the Elimination of Discrimination against Women* (CEDAW) est l'organe de surveillance de la Convention de 1979 : il contrôle son application. Ce comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes est un organe de suivi de la mise en œuvre de cette convention par les 185 États signataires. Le comité est chargé d'examiner les rapports remis par les États parties.

## *Législation spécifique au domaine de l'emploi aux États-Unis et en Espagne*

Face à un fléau de grande ampleur, certains États ont légiféré dans le sens d'un déploiement de politiques sur la question de la protection des salariées victimes de violences conjugales.

**Aux États-Unis, les mesures suivent trois grandes orientations :**

- Les **politiques qui favorisent la flexibilité de l'emploi** et permettent aux employés de prendre des **congés** pour régler les multiples démarches (flexibilité des horaires, mobilité géographique, congés pour raisons personnelles…). Les dispositions contenues dans *The Americans with Disabilities Act* et dans le *Family and Medical leave Act* sont susceptibles d'être utilisées par les instances dédiées aux violences conjugales ;
- les **politiques qui luttent contre les discriminations** dont sont très souvent victimes les personnes en situation de violences. Par exemple, l'Etat américain de l'Oregon a voté une loi antidiscriminatoire rendant illégal pour un employeur le licenciement d'un salarié au motif qu'il est victime de violences conjugales,
- les politiques qui favorisent la **formation interne sur ces questions ainsi que la sécurité au travail** (LaVan et alii, 2012). La loi sur la santé et la sécurité professionnelle (*The Occupational Health and Safety Act*) contraint les employeurs à fournir un espace de travail sécurisé et sain à leurs salariés (Cossack et alii, 2004 ; Johnson et Gardner, 1999). Au niveau fédéral, la loi *The Victims Economic Security and Safety Act* (VESSA) (Family Violence Prevention Fund, 2001), implique davantage les employeurs dans la prévention des violences conjugales et de leurs conséquences (Farmer et Tiefenthaler, 1997). *The Violence Against Women Act* prévoit des sanctions, non seulement à l'encontre des auteurs de violence, mais aussi à l'encontre des entreprises qui auraient fait preuve de négligence à l'égard de cette problématique (Zachary, 2000).

**En Espagne, la loi organique du 28 décembre 2004 sur les mesures de protection intégrale contre la violence de genre : une première en Europe**

- Cette loi recouvre de nombreux aspects. En matière d'emploi, les mesures reposent sur la garantie :
  - *« des droits dans le domaine professionnel et de la fonction publique qui **concilient les exigences de la relation professionnelle et d'emploi public avec les circonstances des travailleuses ou des femmes fonctionnaires qui subissent la violence de genre** »* ;
  - et *« des droits économiques aux femmes victimes de violence de genre dans le but de **faciliter leur intégration sociale** ».*

Les dispositifs mis en œuvre privilégient le maintien dans l'emploi ou l'insertion des victimes. **Les actions facilitant la conciliation de la relation professionnelle avec les situations de violences subies par les femmes visent à préserver la sphère économique, tout en apportant des aides diverses qui permettent aux victimes de s'extraire des violences.**

- La loi prévoit, pour les travailleuses victimes de la violence de genre, des réductions de la charge de travail ou des réaménagements du temps, ainsi qu'une mobilité géographique ou une suspension temporaire de la relation de travail assortie d'un maintien de poste … Dans ce dernier cas de figure, les entreprises sont invitées à recourir à des contrats intérimaires pour remplacer les femmes victimes *« qui auraient suspendu leur contrat de travail ou qui auraient exercé leur droit à la mobilité géographique ».*
- Les employeurs et employeuses sont incités à ne pas sanctionner les absences ou *« les manques de ponctualité au travail »* occasionnés par les situations de violences physiques ou psychologiques, lorsqu'elles sont constatées et justifiées par les services de santé ou sociaux. Par ailleurs, les femmes en situation de violences, travaillant à leur compte, ne sont pas oubliées : elles peuvent bénéficier de mesures d'allègement de charges et de suspension de cotisations pendant une durée de 6 mois (ces cotisations non versées sont tout de même considérées comme effectives, c'est-à-dire effectivement versées).
- L'article 22 prévoit un programme d'actions spécifiques aux victimes de violences conjugales inscrites comme demandeuses d'emploi. Ce programme, qui comprend des mesures incitant à créer une activité indépendante, est inclus dans le cadre du *« Plan pour l'Emploi du Royaume d'Espagne ».*

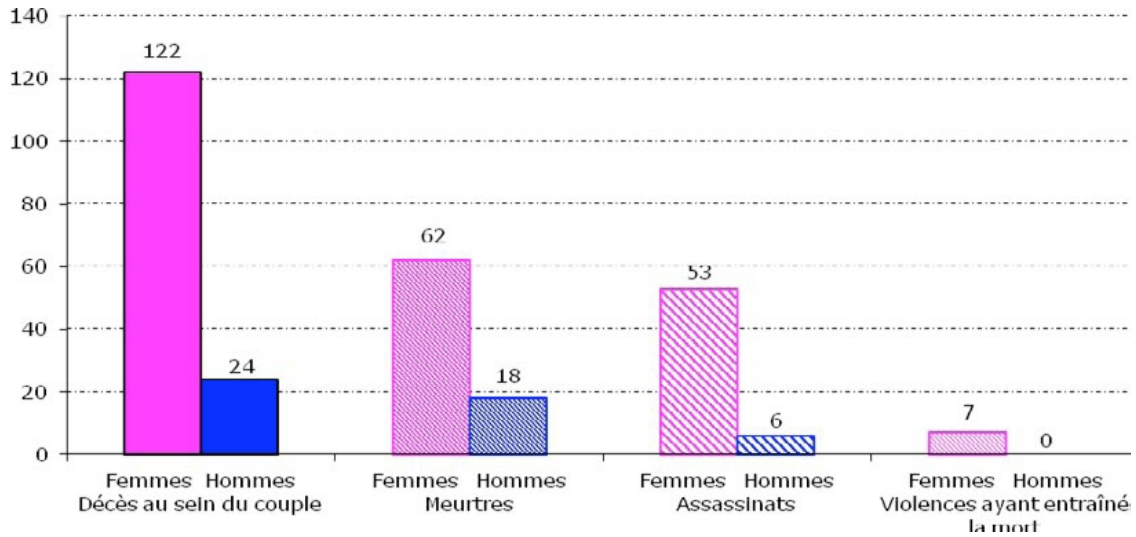
# CHAPITRE 3. UNE PROBLÉMATIQUE ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET ORGANISATIONNELLE

## 3.1. Données judiciaires, épidémiologiques et socio-économiques

Rappelons à ce stade les chiffres présentés en introduction. En France, en 2011, 146 personnes (122 femmes et 24 hommes) sont décédées du fait de leurs conjoints/conjointes ou ex-conjoints/ex-conjointes[90], soit une baisse de 19 % au regard des chiffres de 2010 (174 personnes). La délégation aux victimes (DAV) souligne qu'il s'agit du taux le plus faible de décès au sein du couple enregistré depuis l'année 2006 ; date à laquelle a été menée la première *Étude nationale des morts violentes au sein du couple*. En 2009, 165 personnes ont trouvé la mort, victimes de leurs partenaires (140 femmes et 25 hommes) ; en 2008, 157 femmes et 27 hommes sont décédés, soit un total de 184 personnes. Enfin, en 2007, un pic est atteint avec 166 femmes et 26 hommes, soit 192 personnes qui ont succombé victimes de violences conjugales (ONDRP, 2012, p. 355). Ce sont 24 décès de plus qu'en 2006, (168 victimes au sein du couple dont 137 femmes), soit une augmentation de 14,3 % (OND, 2008). L'étude nationale des décès au sein du couple pour l'année 2006, menée par la délégation aux victimes du ministère de l'Intérieur, faisait ressortir qu'une femme décédait tous les 3 jours sous les coups de son compagnon, pendant qu'un homme mourait tous les 13 jours, tué par sa compagne. Toujours selon cette étude, sur les 168 homicides commis en 2006, 105 auteurs étaient sans activité professionnelle et 63 en situation d'emploi. Parmi les victimes, 108 personnes étaient sans emploi, 60 personnes exerçaient une activité professionnelle. La catégorie la plus représentée est celle d'employé (28 auteurs, contre 40 victimes).

[90] Cette terminologie englobe, dans les études de l'ONDRP, les situations conjugales prévues par la loi comme circonstance aggravante : concubin/concubine, ex-concubin/ex-concubine, pacsé ou ex-pacsé. Il s'agit de tout partenaire intime quel que soit le lien civil existant.

**Graphique n° 3 : Décès dans le couple par sexe et par type d'infraction en 2011**




*Source : Délégation aux victimes, Direction générale de la police nationale – Traitement ONDRP.*

Toutefois, il est important que ces chiffres relatifs aux homicides, derrière lesquels se cachent des drames humains indéniables, n'éludent pas les violences ordinaires qui représentent une part essentielle des violences conjugales.

En 2006, parmi un échantillon de 1 623 procédures engagées à Paris (une procédure pouvant concerner plusieurs personnes), 2 091 personnes étaient impliquées dans des violences non crapuleuses, c'est-à-dire non liées aux vols et aux agressions sexuelles. Parmi ces 2 091 victimes de coups et de violences volontaires non crapuleux, impliquées dans des violences intra relationnelles, 377 (soit 18 %) sont victimes de violences de la part de partenaires intimes (dont conjoints et ex-conjoints) et 97 (soit 4,6 %) sont victimes de violences intrafamiliales (hors couples). Les violences entre partenaires intimes constituent la part la plus importante des violences interrelationnelles (OND, 2008).

**Tableau n° 2 : Les violences physiques non crapuleuses perpétrées à Paris de mars à mai 2006**

| | Nombre de victimes | % |
|---|---|---|
| **Victimes de coups et violences volontaires non crapuleux de l'échantillon étudié** | **2 091** | ***100,0*** |
| **Violences intrarelationelles** | **743** | ***35,5*** |
| Violences entre partenaires intimes (dont conjoints et ex-conjoints) | 377 | *18,0* |
| Violences intrafamiliales (hors couples) | 97 | *4,6* |
| Violences entre amis et autres types de connaissance (dont personnes connues de vue) | 195 | *9,3* |
| Violences entre voisins | 74 | *3,5* |
| **Violences dans le cadre professionnel** | **555** | *26,5* |
| Violences contre agents de la force publique (policiers, gendarmes, y compris adjoints de sécurité) | 199 | *9,5* |
| Violences contre personnes chargées | 142 | *6,8* |
| *- dont Violences contre agents des transports en commun* | *108* | *5,2* |
| Violences dans un autre cadre professionnel | 214 | *10,2* |
| *- dont Violences contre personnels d'établissements commerciaux* | *120* | *5,7* |
| *- dont Violences entre collègues ou employeurs/employés* | *59* | *2,8* |
| **Violences en situation de la vie quotidienne** | **793** | *37,9* |
| Violences dans les transports en commun | 150 | *7,2* |
| Violences dans la circulation routière | 121 | *5,8* |
| Violences dans ou à proximité d'établissements commerciaux | 133 | *6,4* |
| Violences dans d'autres lieux | 389 | *18,6* |
| *- dont Violences à la suite d'une sollicitation* | *105* | *5,0* |
| *- dont Autres violences dans la rue et les lieux publics* | *247* | *11,8* |

*Source : Enquête sur les violences physiques non crapuleuses à Paris, mars à mai 2006, PP-OND*

Les recherches, menées en Allemagne et en Grande-Bretagne, ont démontré que les violences conjugales traversent l'ensemble des classes sociales, des classes d'âge, indépendamment de l'ethnie, de la sexualité, du genre, du niveau de revenu et de l'origine géographique (Smartt et Kury, 2007). Ces études ont également montré que ces violences s'exercent davantage à l'encontre des femmes que des hommes ; résultats partagés par de nombreuses enquêtes internationales.

*L'Enquête nationale sur la violence familiale au sein des familles américaines* (*The national family violence survey*)[91], constituée en réalité de deux enquêtes quantitatives pionnières en matière de mesure des violences conjugales au sein des familles américaines, a permis l'élaboration d'une échelle nommée *ConflictTactics Scales* (CTS). La première étude (1975) a été menée auprès d'un échantillon de 2 143 familles. La seconde (1985) utilise un échantillon élargi de 6 002 familles. Straus et Gelles (1990) rappellent, dans leur ouvrage (p.20), que les débats furent virulents lors de la publication de leurs enquêtes. En effet, la critique féministe leur a reproché d'avoir, à la fois, minimisé la victimation et exagéré la violence des femmes, faisant ainsi émerger un syndrome d'homme battu. Cette étude présente cependant l'avantage de

[91] Enquête mentionnée plus haut.

ne pas circonscrire les violences conjugales à un facteur de genre, mais de l'étendre aux deux sexes. La conclusion avalise l'égalité entre les hommes et les femmes face à ce phénomène qui ne serait ni exclusivement le fait de l'homme, ni celui de la femme, mais relèverait de configurations plus complexes. Les femmes seraient donc, selon cette étude, aussi violentes que les hommes. La sous-représentation des violences envers les hommes, dans la plupart des études, ne serait-elle pas due à leur réticence à s'exprimer et à leur propension à minimiser les épisodes de violences ? La question de la honte comme déterminant de la capacité de verbalisation mériterait d'être posée. Les normes sociales et les stéréotypes à l'œuvre dans la constitution du modèle masculin exercent une pression importante sur les hommes, les contraignant à ne pas verbaliser ce qui porte atteinte à leur rôle de genre.

Selon les statistiques officielles allemandes, 5 à 10 % des violences conjugales sont *« le fait de femmes qui battent leur mari »*. Berlin a même dû ouvrir le premier refuge allemand pour hommes battus (Badinter, 2003). En 1997, une étude réalisée par l'unité médico-judiciaire de l'Hôtel-Dieu comptabilisait 3 à 5 % d'hommes battus dans les consultations pour violences conjugales (Hirigoyen, 2005, p.132). Toutefois, ces chiffres n'offrent qu'une représentation partielle de la réalité dans la mesure où les hommes éprouvent beaucoup de difficultés à avouer et à se présenter en victimes. Être victime d'une femme est socialement honteux. En outre, ces données ne tiennent compte que des actes de violence physique, tandis que les femmes exercent surtout une violence de nature psychologique sur leur partenaire.

Alors qu'au Canada, l'*Enquête sociale générale* (Centre canadien de la statistique, 2002) a évalué, dès 1999, les victimes des deux sexes, en France, il a fallu attendre 2007 pour que soit publiée une enquête, celle de *l'Observatoire national de la délinquance* (OND, 2007), qui estime le nombre d'hommes violentés. Selon l'*Enquête sociale générale canadienne*, 7 % des hommes et 8 % des femmes ont déclaré avoir été victimes de leur partenaire ; soit une proportion quasiment égale. Cette enquête précise toutefois que les femmes battues déclarent davantage de formes sévères[92] que les hommes battus. Rappelons également que la majorité des victimes, ayant connu des violences conjugales, sont des femmes. En effet, la plupart des études ainsi que

[92] Les formes sévères de violences sont celles qui risquent d'entraîner des blessures ou des douleurs graves. Les formes mineures de violences comprennent les bousculades, les empoignades ou les gifles.

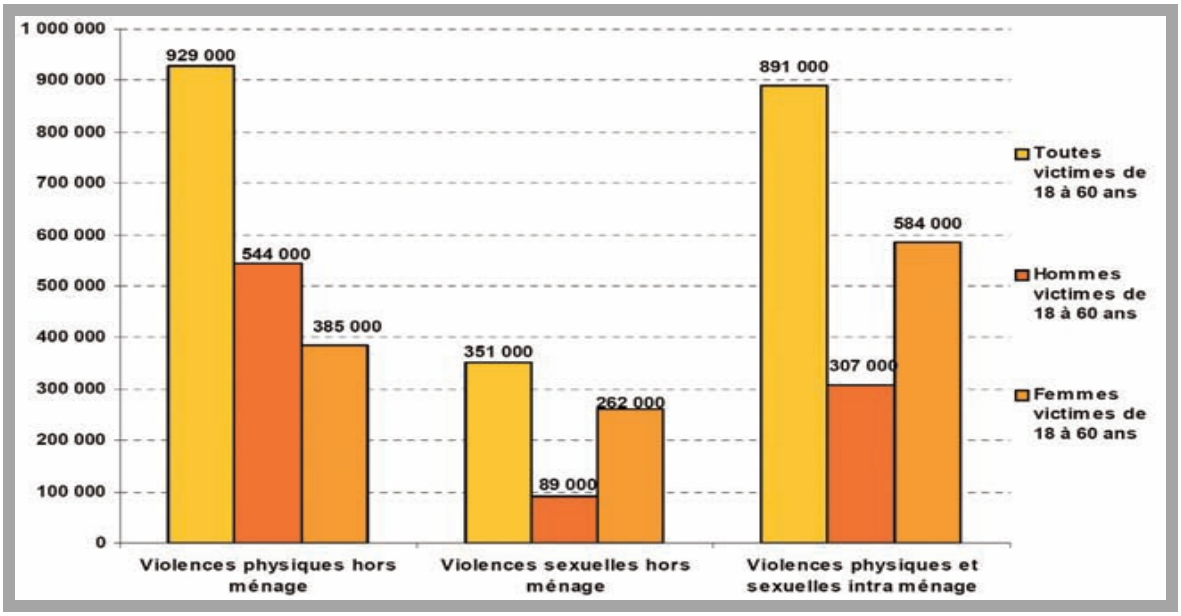
des données de source policière, judiciaire, médicale et sociale font état d'une surreprésentation des victimes de sexe féminin[93]. Si chacun peut être victime de violences conjugales, quel que soit son âge, son sexe, sa préférence sexuelle, son origine ethnique, son statut socio-économique, sa religion ou sa personnalité, 90 à 95 % des victimes sont des femmes (Zachary, 2000). Une femme américaine adulte sur trois risque au cours de son existence d'être victime de violences conjugales, soit un total annuel de 3 à 4 millions de victimes.

L'*Enquête de victimation*[94] de l'OND et de l'INSEE (2007) montre qu'au cours des années 2005 et 2006, sur les *« 1,6 million de personnes ayant déclaré avoir été victimes d'au moins un acte de violences physiques, 50 % ont été victimes de violences de la part d'une personne vivant avec elle ».* Le phénomène de la violence physique intra ménage est presque comparable à celui de la violence physique hors ménage. En effet, 929 000 personnes ont déclaré avoir subi des violences physiques, ayant eu lieu hors ménage, contre 891 000 à l'intérieur du ménage (2005 et 2006). Parmi ces 891 000 victimes, 307 000 sont des hommes et 584 000 sont des femmes (*confer* graphique ci-dessous).

93 Cependant, la visibilité de la violence masculine contraste avec l'invisibilité de la violence féminine, comme nous l'avons précisé plus haut. Il ne faut pas négliger la difficulté des hommes à porter plainte, à demander de l'aide et à se reconnaître en tant que victime.

94 Les enquêtes de victimation permettent de compléter les *« informations officielles sur les faits constatés par les services de police et les unités de gendarmerie »* (ONDRP, 2012, p. 15). En effet, nombre de victimes ne sont pas visibles pour les services de police ou unités de gendarmerie, car elles n'osent pas déposer plainte. Selon le rapport, se cantonner aux faits déclarés ne permet pas d'appréhender dans sa totalité la réalité criminelle ; aussi est-il nécessaire de recueillir des déclarations grâce à des enquêtes directes.

**Graphique n° 4 : Violences physiques et sexuelles hors et intra ménages**




*Source : Questionnaires individuels, enquête « Cadre de vie et sécurité 2007 », INSEE.*

Une autre étude américaine mène à la conclusion suivante : la violence conjugale de la part du partenaire (« *partner violence and aggression », PVA)* est un phénomène répandu, non seulement aux États-Unis, mais aussi mondialement. Dans ce pays, elle représente 21 % de l'ensemble des crimes commis à l'encontre des femmes contre 2 % de la violence perpétrée contre des hommes (Greenfield *et alii*, 1998). Une autre étude nationale (*National Violence Agaisnt Women Study, NVAWS)* montre que 22,1 % des femmes américaines ont été victimes, au cours de leur vie, de violences de la part de leur partenaire, soit 1,3 million (Tjaden et Thoennes, 2000). Cette étude met également en avant l'exposition des hommes : en effet, 0,9 % d'entre eux sont exposés à des violences d'ordre physique et 0,2 % à caractère psychologique. Parmi les 4 millions d'américaines qui sont agressées chaque année, les violences conjugales représentent la principale cause de blessures (Johnson et Gardner, 1999).

Les spécialistes pensent toutefois que ces chiffres alarmants sous-estiment l'importance du phénomène, dans la mesure où les victimes (féminines ou masculines) ont tendance à minimiser les événements lors de la verbalisation.

Dans le domaine de l'emploi, une récente étude américaine menée auprès de 2 400 salariés au sein de trois compagnies a montré que plus de 10 % d'entre eux

avaient subi un épisode de violence de la part de leur partenaire intime (*intimate partner violence*) au cours des 12 derniers mois (Reeves et O'Leary-Kelly, 2009). Les taux atteignent 19 % des hommes et 30 % des femmes, lorsqu'on considère une temporalité plus longue, soit l'expérience d'épisodes de violence intime à l'échelle d'une vie.

## 3.2. L'enquête nationale sur les violences faites aux femmes en France (ENVEFF) : analyse et comparaison

A l'instar des résultats mis en évidence par les enquêtes allemandes et britanniques, la première étude statistique française conduite à l'échelle nationale, ayant mesuré les violences faites aux femmes de 1997 à 2000 (ENVEFF), a soulevé que celles-ci étaient perpétrées dans *« des contextes géopolitiques différents, dans des milieux sociaux contrastés et contre des femmes de tous âges »* (Jaspard, 2003). Cette enquête a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 6 970 femmes, âgées de 20 à 59 ans, et s'est attachée à mesurer des faits de violences, leur fréquence, les circonstances, les réactions et les recours auprès de l'entourage personnel, professionnel et institutionnel[95]. Les faits rares ne sont pas pris en compte ; seules sont mesurées les violences répétées. L'enquête a révélé que *« ce sujet était tabou et que les victimes occultaient les sévices subis ».*

L'étude dévoile aussi que les formes de violences les plus répandues sont les pressions psychologiques : une enquêtée sur quatre en a subi (24,2 %). A l'opposé, les violences sexuelles[96] demeurent très marginales ; 1 % des femmes déclarent avoir eu des rapports sexuels forcés ou des gestes sexuels imposés dans le cadre de leur couple. Si *« le huis clos familial s'avère le principal cadre des violences les plus graves »* perpétrées à l'encontre des femmes (Jaspard, 2005, p. 25), le périmètre de l'étude ENVEFF ne se limite cependant pas au cadre familial, mais s'étend à l'espace public et au cadre professionnel. L'enquête de M. Jaspard ne se restreint pas non plus aux femmes ayant un emploi. En définitive, les femmes sont davantage en danger au sein de leur famille que dans l'espace public. Toutes les statistiques révèlent que les

[95] Voir annexe n° III.

[96] Attitudes, actes sexuels, pratiques ou gestes imposés à une personne qui les refuse. Cette violence se manifeste au travers de brutalités, de harcèlements, de menaces, de chantages affectifs, etc. Il y a violence sexuelle quand une personne subit une atteinte sexuelle, c'est-à-dire qu'elle ne consent pas. Une agression sexuelle est définie par l'absence de consentement dans l'activité sexuelle.

auteurs de délits à l'encontre des femmes sont le plus souvent leurs partenaires (OND 2008 ; 2012).

Tandis que l'enquête ENVEFF a évalué à 10 % la proportion de femmes, âgées de 20 à 59 ans, en situation de violences conjugales[97], soit une femme sur dix, certaines études américaines rapportent des taux bien supérieurs[98]. En effet, une femme sur quatre, âgée de 18 à 65 ans, aurait fait l'expérience des violences conjugales au cours de sa vie (Johnson et Gadner, 1999). Les cinq enquêtes *« sécurité et cadre de vie »,* menées par l'ONDRP et l'INSEE de 2008 à 2012, ont montré que 1,2 % des françaises et des français déclarent avoir été victimes, au cours des deux dernières années, de violences physiques ou sexuelles. Les résultats de la statistique publique auraient été plus importants s'ils avaient pris en compte les violences psychologiques (certes plus difficilement mesurables et qui dépendent d'une perception subjective des situations vécues).

Quel que soit le lieu dans lequel survient l'agression, ce sont les jeunes femmes de 20-24 ans qui ont déclaré, lors de l'enquête ENVEFF, le plus de violences de tous types. Les capitaux scolaires et les niveaux d'étude des femmes ne les protègent pas des agressions conjugales, même si la dispersion statistique est moindre dans les catégories socioprofessionnelles (CSP) supérieures. De la même manière les diplômes des hommes ne garantissent pas l'harmonie du couple. En revanche, la différence de niveau social en défaveur des hommes accroît le risque ; la perte de statut et le manque de reconnaissance sociale poussent certains à tenter de s'assurer une position dominante au sein du foyer pour contrebalancer ce déficit.

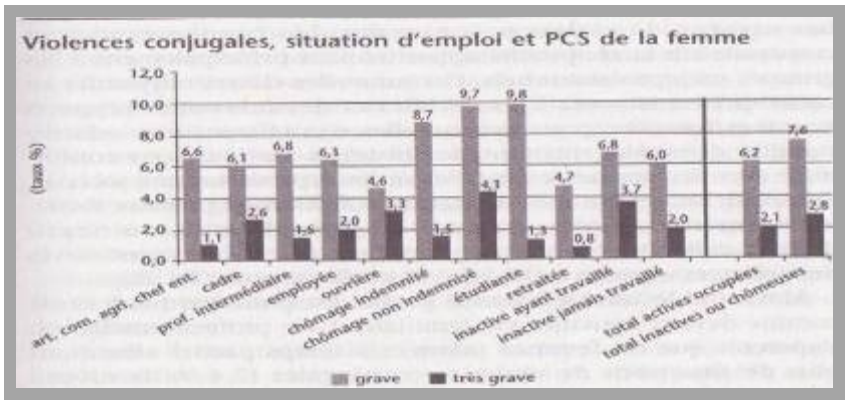
Contrairement à ce que pense l'opinion publique, les titulaires d'un diplôme de second ou troisième cycle se retrouvent plus fréquemment dans des situations très graves de violences[99] que les femmes moins diplômées (3,3 % contre 2,3 %). En revanche, *« une grande instabilité professionnelle et l'exclusion, temporaire ou définitive, du monde du travail favorisent l'émergence de climats conjugaux délétères ».*

[97] Dans l'enquête le couple est défini au sens large : deux personnes ayant une relation intime habitant sous un même toit ou séparément, mariées ou pas.
[98] Toutefois, le périmètre de l'âge est un peu plus étendu.
[99] Le niveau *très grave de violence* regroupe selon l'enquête les situations de cumul de violences (agressions physiques ou sexuelles, répétées ou associées aux violences verbales ou psychologiques). Le niveau *grave de violence* correspond aux insultes répétées et au harcèlement psychologique voire à des agressions physiques ou sexuelles.

(Jaspard, 2005, p. 43). Si les étudiantes et les femmes en situation de chômage non indemnisé sont les plus touchées par les formes graves d'agressions (respectivement 9,7 % et 9,8 %), le total des actives occupées ayant subi des formes graves de violences s'élève à 6,2 % contre 7,6 % pour le total des inactives. Dans le cadre de notre étude nous retiendrons ces chiffres de 6,2 % des actives occupées ayant connu des formes graves de violence et 2,1 % pour les formes très graves de violences. Les femmes actives, victimes de violences conjugales représentent donc 8,3 % contre un total de 10,4 % pour les inactives ou chômeuses (violences graves et très graves).

Le graphique n° 5, ci-dessous, montre également que les femmes dirigeantes d'entreprises et les femmes cadres totalisent des taux élevés de formes graves (respectivement 6,6 % et 6,1 %), les femmes cadres ont déclaré des taux élevés de violences très graves (2,6 %). Les ouvrières, quant à elles, subissent moins de violences graves (4,6 %) que les femmes cadres mais davantage de violences très graves (3,3 %). De plus, l'occurrence des violences n'est pas clairement liée à la profession des partenaires.

**Graphique n° 5 : Répartition par CSP des victimes de violences conjugales**




*Source : Les violences contre les femmes, Maryse Jaspard, 2005.*

Si l'occurrence des violences n'est pas clairement corrélée à la catégorie socioprofessionnelle, le statut professionnel précaire des femmes augmente le taux de violences graves (19,1 %). Les femmes travaillant à temps partiel sont affaiblies au sein du marché du travail et donc en situation de dépendance économique au sein de la cellule familiale ; situation susceptible de freiner leurs départs (elles subissent 7,4 % de violences graves, contre 5,6 % pour les femmes travaillant à temps plein). Les

répercussions du chômage sur les situations de violences sont accentuées lorsque l'homme est éloigné du marché de l'emploi. Les femmes au foyer n'ayant jamais travaillé sont au même niveau que les actives.

La signification des injures varie en fonction du milieu social d'appartenance : liées à des situations de violences univoques chez les plus aisés, *« les scènes de ménage pimentent la vie des moins favorisés »*, précise M. Jaspard (2005, p. 57).

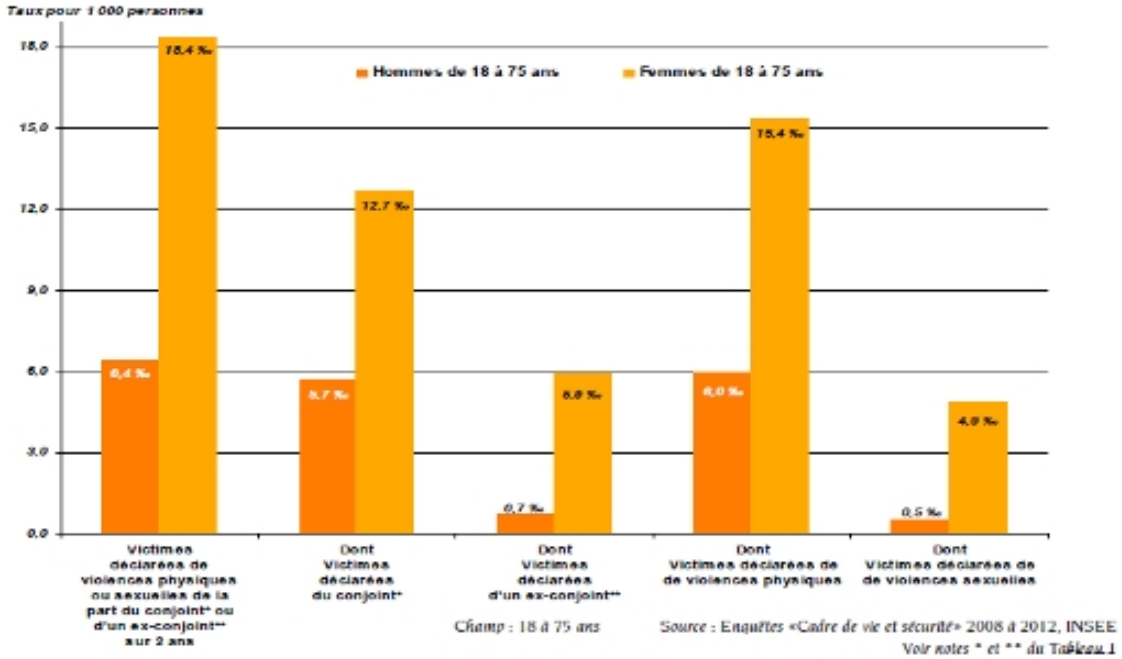
## 3.3. Le contexte social défavorisé : un facteur de risque ?

Plusieurs études américaines (Byrne *et alii,* 1999 *in* OMS, 2002 ; Campbell, 2002) et une étude anglaise (Walby et Allen, 2004) avaient déjà montré que les femmes vivant dans un contexte social défavorisé étaient davantage touchées par les violences que celles appartenant aux milieux sociaux aisés. Mais si les violences traversent toutes les classes, elles sont surreprésentées au sein des couches défavorisées de la population. En effet, les femmes les plus pauvres[100] ont une probabilité quatre fois plus importante de subir des violences physiques ou sexuelles (INSEE/ONDRP, 2012). Les inégalités économiques *« instaurent ou aggravent les conditions propices à cette violence »* (Rapport des Nations Unies, 2006, p. 36). La pauvreté est ainsi à la fois un facteur aggravant et une conséquence des violences conjugales ; la relation causale va dans les deux sens (ONDRP, repère 18, 2012 ; Rapport des Nations Unies, 2006 ; Walby et Allen, 2004). L'enquête *« cadre de vie et sécurité »* (INSEE/ONDRP, 2012) a recueilli, entre 2008 et 2012, des données relatives aux actes de violences physiques ou sexuelles subis par le partenaire ou ex-partenaire. Au total, 66 920 personnes de 18 à 75 ans ont répondu ; 12,5 personnes sur 1 000 (‰) ont déclaré avoir été victimes au cours des deux dernières années de violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire ou ex-partenaire. Parmi les victimes déclarées, les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes. Mais si le genre est un facteur de risque très important, le statut d'occupation du logement (forte proportion de déclarants chez les locataires en et hors HLM), la zone géographique (habiter en zone rurale diminue la probabilité d'exposition), l'âge et les ressources économiques constituent également des variables qui aggravent la probabilité de connaître des situations de violences conjugales. Les tranches d'âge de

[100] Premier décile de revenu, *cf. infra.*

18 à 24 ans, de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans se déclarent particulièrement touchées par ce phénomène : *« La probabilité de se déclarer victimes est 1,6 supérieure pour les femmes de 35 à 44 ans par rapport aux 45 à 54 ans, et 1,5 supérieure pour les 18 à 24 ans ou les 25 à 34 ans »* (INSEE/ONDRP, 2012, p. 11). La fréquence des déclarations atteint son niveau le plus élevé au sein des ménages ayant les revenus les plus faibles, soit 3,5 % des femmes de 18 à 75 ans appartenant aux 10 % des ménages les plus défavorisés économiquement. Alors que le niveau de diplôme est bas chez les femmes se déclarant victimes, il est à l'inverse plutôt élevé chez les hommes déclarant avoir subi des violences physiques ou sexuelles au cours de deux dernières années.

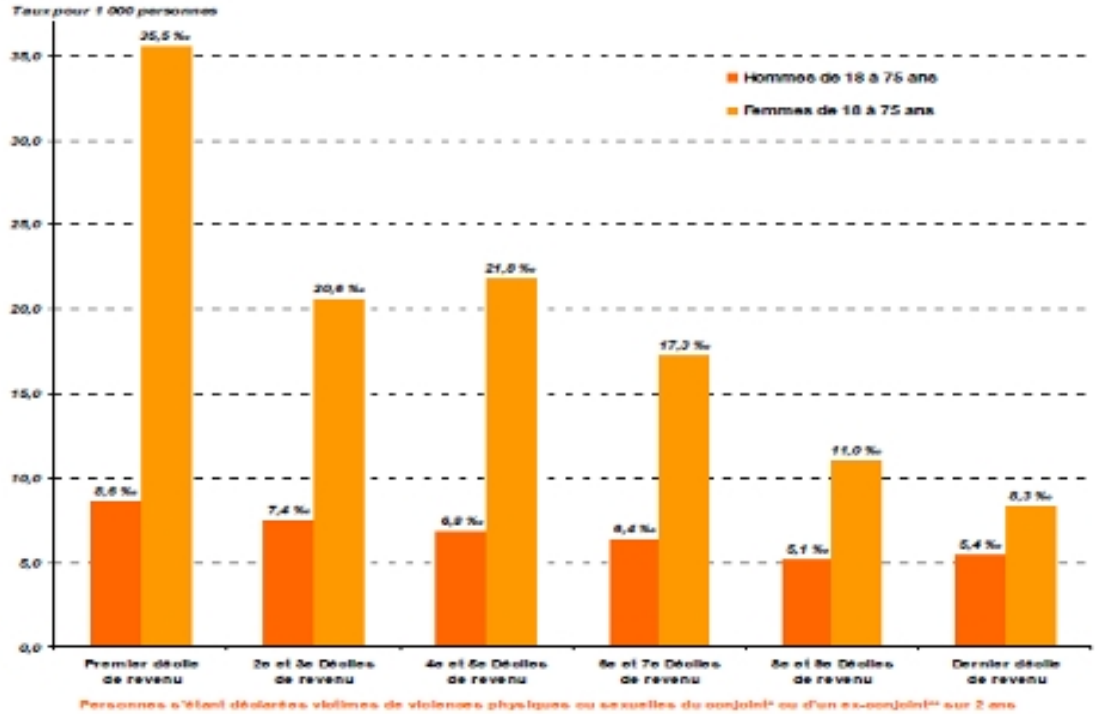
**Graphique n° 6 : Personnes de 18 à 75 ans s'étant déclarées victimes de violences physiques ou sexuelles par conjoint ou ex-conjoint sur 2 ans. Taux pour 1 000 personnes ( ‰ ) et estimation par sexe, par type de violences et type d'auteurs**




**Note de lecture** : 6,4 *hommes de 18 à 75 ans sur 1 000 se sont déclarées victimes de violences physiques ou sexuelles par conjoint ou ex-conjoint (voir ci-dessus) sur 2 ans et 18,4 femmes de 18 à 75 ans sur 1 000, soit respectivement* 6,4 ‰ *et* 18,4 ‰.

*Source : Enquêtes «Cadre de vie et sécurité» 2008 à 2012, INSEE*

**Graphique n° 7 : Personnes de 18 à 75 ans s'étant déclarées victimes de violences physiques ou sexuelles par conjoint ou ex-conjoint sur 2 ans. Taux pour 1 000 personnes (‰) par sexe et par « décile de niveau de revenu du ménage par unité de consommation »**




*Source : Enquêtes «Cadre de vie et sécurité» 2008 à 2012, INSEE*

La dépendance financière réduit considérablement les possibilités d'action pour les victimes et accroît *« leur vulnérabilité à la violence »* (Rapport des Nations Unies, 2006, p. 36). Or, les femmes subissent partout dans le monde de nombreuses discriminations dans le domaine de l'emploi ; sans activité économique rémunérée, elles peuvent difficilement accéder à la propriété et à d'autres biens personnels. Si *« l'indépendance économique ne soustrait pas les femmes à la violence, leur accès aux ressources économiques peut les rendre mieux à même de faire des choix décisifs, comme celui d'échapper à des situations violentes et de bénéficier de mécanismes de protection et de réparation »* (Rapport des Nations Unies, 2006, p. 36).

Une étude américaine corrobore ces résultats en affirmant que les femmes ayant un pouvoir économique élevé, un bon niveau d'éducation et de hauts revenus étaient moins exposées aux violences conjugales (Farmer et Tiefenthaler, 1997). Toutefois les ressources économiques et éducationnelles ne protègent pas totalement les femmes

des agressions intimes ; elles leur permettent cependant d'échapper plus facilement aux situations d'emprise et d'abus (Campbell, 2002).

Les individus intériorisent ces pratiques et les reproduisent, contribuant ainsi à la perpétuation des représentations collectives (Bourdieu, 1998 ; Coker *et alii,* 2000 ; Jaspard, 2003). En effet, les femmes ou les hommes ayant été témoins de violences au sein de leur famille d'origine ont une probabilité plus grande de percevoir ce phénomène comme un mode de fonctionnement normal. La problématique de la reproduction de la violence subie est au cœur des débats. Être témoin ou victime de violence pendant l'enfance constitue un facteur aggravant de reproduction des violences à l'âge adulte, soit en tant que victime, soit en tant qu'auteur. Grandir dans un climat où règnent cruauté et brutalité favorise l'exposition future aux violences ou la perpétration d'actes barbares. La maltraitance infantile forge des personnes disposées à accepter et à banaliser la violence à l'âge adulte. On retrouve *« cet outil de repérage »* dans le système prostitutionnel (Mouvement du Nid, 2010). Subir la violence dans l'enfance prédispose à la faire subir ou à la subir de nouveau à l'âge adulte soit dans un contexte conjugal, soit dans un environnement prostitutionnel.

Si les individus naissent avec des facultés individuelles propres, ce legs fatal qui est transmis par la famille a tôt fait de les anéantir et, comme le décrit si précisément Octave Mirbeau (1892-1893), transforme la joie originelle en un incommensurable supplice. Les innocentes dispositions se muent en pâles réitérations, dépourvues de tout sens critique et de distanciation. La répétition des actes s'inscrit dans la légitimation d'un passé rarement réinterrogé. Il existe comme une compulsion de répétition ; une réitération perpétuelle. L'espace de liberté se rétrécit ; la nécessité pèse sur un présent difficile à analyser, où la lucidité dépend éminemment de la volonté de voir et de connaître. Les cadres de la pensée et de la mémoire ont intégré ce passé familial douloureux, dans la construction identitaire ; ce passé informe submerge le présent. Ces souffrances individuelles laissent moins de liberté pour agir et favorisent les comportements de réitération.

Certaines enquêtes menées sur la problématique des violences conjugales ont fait l'objet de critiques virulentes ; c'est notamment le cas de l'enquête ENVEFF.

## 3.4. Critiques de l'enquête ENVEFF et perspectives

L'*Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France* a suscité deux critiques principales : la première est liée au choix d'un échantillon exclusivement féminin, éludant ainsi toute possibilité d'évaluer les violences conjugales perpétrées à l'encontre des hommes. La seconde porte sur le trop large panel de violences, additionnant celles qui seraient constatables (violences physiques) et celles qui relèveraient de la subjectivité de l'individu et de son seuil de tolérance (violences psychologiques)[101]. En effet, de multiples facteurs viennent biaiser l'interprétation d'une réalité individuelle : outre l'expérience passée des individus, les normes sociales contribuent à la négation de certaines problématiques (Turcotte *et alii*, 1995). De la même manière les environnements diffèrent : tel sujet sera tu dans une sphère sociale donnée, tandis qu'au sein d'un autre contexte, il sera mis au jour.

L'extension du concept de violence aux agressions psychologiques et verbales rend la mesure de ce phénomène difficile. Le poids de l'interprétation et des perceptions biaise l'appréciation. *« Est-il possible de réunir sous le même vocable [la violence], le viol et une remarque désagréable ou blessante »* (Badinter, 2003, p. 33) ? Or, Marie-France Hirigoyen rétorque que (2005, p. 9) *« non seulement il est impossible de parler de violence au sein du couple sans tenir compte de sa part psychologique, mais toute violence est avant tout psychologique ».* La violence grave qui *« porte atteinte à l'intégrité physique, et psychique des personnes est la conséquence dans un grand nombre de cas de l'aboutissement de réactions en chaine. Elle est le produit de l'accumulation de violences symboliques »*, de violences quotidiennes (Tartar-Goddet, 2001, p. 19-20).

En dépit de la difficulté à mesurer la violence psychologique comparativement à la violence physique, la souffrance psychique qu'elle engendre peut devenir une *« bombe à retardement »* et l'anesthésie émotionnelle des victimes constitue *« un indice de gravité de leurs traumas »* (Salmona[102], 2013). Or, ces incidences psychotraumatiques, qui pèsent terriblement sur les trajectoires personnelles, sont très souvent minimisées.

[101] Sur la difficulté de mesurer les faits de violence, voir l'annexe n° II.
[102] La psychiatre Muriel Salmona est présidente de l'association Mémoire Traumatique et Victimologie.

L'addition de violences hétérogènes repose, selon les détracteurs de l'enquête, sur la subjectivité des témoignages des personnes jointes par téléphone. Des entretiens approfondis avec les deux membres du couple auraient évité de biaiser l'analyse. Adresser également le questionnaire à un échantillon de 7 000 hommes aurait donné une image plus équitable du phénomène. L'enquête repose, toujours selon ses détracteurs, sur une présentation victimiste des femmes, sous-tendue par l'idéologie du dualisme oppositionnel qui met en avant une oppression d'un sexe par l'autre (Iacub et Le Bras, 2003). Dans ce discours essentialiste et victimiste, *« la femme prend peu à peu le statut de l'enfant »* (Badinter, 2003, p. 45). La biologie distribue les rôles. Les anciens stéréotypes contre lesquels les femmes se sont battues réapparaitraient sous la plume des nouvelles féministes paritaires. Les hommes puissants et virils domineraient les femmes fragiles, faibles et douces qui n'utiliseraient la violence qu'en réaction à la celle des hommes. En ce sens, elle serait légitime.

La volonté d'épouser la posture victimiste, réaffirmant ainsi *« l'éternelle oppression masculine »* (Badinter, 2003, p.16), interdit la connivence et brise en définitive l'égalité entre les sexes. La réaction anti-patriarcale exacerbée des nouvelles féministes a engendré un homme tout aussi mutilé que le premier. Cet *« homme mutilé »*, qui ignore cette fois l'héritage paternel fragmenté, s'éparpille (Badinter, 1992).

Toutes les pensées de la différence sont intrinsèquement porteuses d'inégalités et de discriminations. Les différences biologiques sont sollicitées pour fonder les différences intellectuelles (Fraisse, 2001). Préserver ces différences, qui conduisent à des inégalités, devient un enjeu politique.

Les enquêtes sur les violences conjugales qui n'interrogent que des femmes conduisent à une dichotomie victime/bourreau. La philosophie victimiste revendique un droit à la différence derrière lequel se profile une différence des droits (Kandel, 1997). La psychiatre Hirigoyen, également visée par les attaques, se défend en précisant, que le discours dénonçant les violences faites aux femmes peut certes être dangereux s'il n'est pas nuancé, mais il ne souhaite en aucun cas *« creuser le fossé entre les sexes en considérant toute la population masculine comme potentiellement*

*violente »* (2005, p. 15). Il s'agit principalement pour la spécialiste du harcèlement moral[103] en France de lutter contre les mentalités sexistes[104] et les stéréotypes. De plus, ce phénomène concerne une majorité de femmes, soit 95 % des victimes (FNSF) ; il est par conséquent légitime de cibler cette population.

La position victimaire peut certes se transformer en un véritable comportement pervers (Hirigoyen, émission Service public du 2/10/2013, France Inter). La psychologue Poncet-Bonnisol (émission Service public du 2/10/2013, France Inter) préfère parler de relation toxique, dans la mesure où une relation perverse est la rencontre de deux failles narcissiques.

Badinter souligne qu'il est normal que les féministes et les chercheuses ou chercheurs en sciences sociales interpellent les pouvoirs publics contre le fléau des violences faites aux femmes, mettant ainsi en lumière des comportements peu connus. Mais reconnaître l'existence de la violence féminine ne signifie pas minimiser la violence masculine. L'autrice de *Fausse route* et *de XY, De l'identité masculine* ne réinterroge ni l'urgence de contenir la violence, qu'elle soit masculine ou féminine, ni la nécessité de venir en aide aux victimes. Elle précise aussi qu'il demeure un domaine où le pouvoir masculin s'exerce toujours de manière importante : la sphère économique et financière, laquelle est jalousement gardée par les hommes. Les femmes sont plus diplômées que les hommes et restent pourtant moins bien rémunérées, et souvent déclassées. Ces inégalités de ressources ont des répercussions sur les rapports de pouvoir au sein du couple ; les femmes se retrouvent en situation de dépendance économique et financière ; ce qui limite considérablement leur autonomie (De Puy, 2000). Aussi est-il urgent d'insuffler aux garçons la possibilité d'exprimer leur vulnérabilité afin de déconstruire le mythe de l'homme fort. L'homme réconcilié ne serait plus élevé dans *« le mépris et la peur du féminin qui caractérisaient l'éducation de son grand-père »* (Badinter, 1992, p. 243), mais serait encouragé à se réconcilier avec sa féminité première. En définitive, la dualité n'est plus oppositionnelle mais intégrée pour donner naissance à un homme androgyne. Selon E. Badinter, l'être humain androgyne n'est pas simultanément féminin et masculin,

[103] Phénomène que les Anglo-saxons appellent *mobbing.*
[104] Une violence sexiste est un acte perpétré à cause du sexe biologique de la personne. Les violences sexistes se caractérisent par des agressions verbales, des pressions psychologiques, attaques physiques ou sexuelles.

mais alterne, selon le contexte et les exigences de l'instant, ses composantes masculines et féminines (p. 250). L'idéal serait l'avènement d'un nouveau modèle qui aurait intégré le fait qu'une *« femme vaut un homme et qu'un père vaut une mère »* (p. 269). Les vertus dites masculines, telles que la force, la maîtrise de soi, la prise de risque ainsi que les vertus dites féminines telles que la douceur, le maternage, le soin ne sont guère l'apanage d'un genre mais sont susceptibles d'appartenir à tout être humain. Ces caractéristiques ne s'opposent pas ; elles sont inhérentes à notre espèce.

Des changements visibles ont affecté la condition féminine tant du point de vue de son statut juridique que de sa place sociale. L'augmentation du nombre de divorces et la féminisation du marché du travail attestent de ces modifications structurelles. Mais si ces changements existent, ils masquent néanmoins *« la permanence des structures invisibles »* (Bourdieu, 1998) ; les femmes, mais aussi et surtout les personnes défavorisées, restent minoritaires aux postes à responsabilités, notamment dans les sphères stratégiques (économie, finance, politique, etc.), où le pouvoir est déterminant. Au-delà des apparences, l'on observe, en définitive, une permanence dans les positions respectives. Les rôles sexués et sociaux demeurent relativement définis, tant dans le monde du travail que dans la sphère familiale. Les stéréotypes féminins perdurent ; ils renvoient majoritairement à la séduction inconditionnelle, la responsabilité de la réussite du couple, la douceur, le soutien continuel au partenaire. Les stéréotypes de classes renvoient toujours à une croyance fausse fondée sur une incompréhension réciproque des enjeux économiques et culturels.

Pourtant la violence féminine, si elle demeure taboue, tente de percer l'espace médiatique et académique. Nous savons très peu de choses sur l'étendue et les sources de cette violence. Peut-être est-il possible de supposer que l'augmentation du nombre des femmes dans l'espace public, et pour certaines d'entre elles, à des postes hiérarchiquement supérieurs, renforce leur sentiment de pouvoir et conforte leur propension au désir de contrôle ?

Si la structure des rapports sociaux de sexe change, alors pourquoi un phénomène politiquement et juridiquement constitué au fil des siècles ne concernerait-il pas également l'autre moitié de la population ?

Cette violence symbolique et structurelle, cette *« violence douce »*, finement analysée par Bourdieu, a imprimé le langage au travers duquel l'on pourrait lire son histoire*. « La division entre les sexes paraît être dans "l'ordre des choses" »,* écrivait-il dans *La Domination masculine* (1998, p.14). Ce paradoxe renvoie aux processus responsables de *« la transformation de l'histoire en nature, de l'arbitraire culturel en naturel »* (p.8.). La vision essentialiste se caractérise par la croyance en des propriétés distinctives, justifiant ainsi les sociétés différenciées et leurs principes de division. La différence biologique entre les sexes, souligne Bourdieu, apparaît *« comme la justification naturelle de la différence socialement construite entre les sexes, et en particulier de la division sexuelle du travail »* (p.18). Cette construction sociale a fait l'objet d'un processus de naturalisation et s'inscrit dans une histoire de la domination sans cesse reproduite à laquelle « *contribuent des agents singuliers (dont les hommes, avec des armes comme la violence physique et la violence symbolique) et des institutions, familles, Église, École, État »* (p.124). Geneviève Fraisse (2001) réaffirme l'inscription de la différence des sexes dans l'histoire, et montre que les justifications de l'asservissement des femmes proviennent d'une croyance en une distinction inextinguible. Concevoir une nature féminine différente relève de l'idéologie et constitue un mécanisme de la domination masculine. Replacer ces phénomènes *« dans un cadre plus politique de violences et de crimes sexistes commis par des hommes envers des femmes »* permet d'appréhender les faits au-delà du simple fait divers (Salmona, 2013).

*« S'il est tout à fait illusoire de croire que la violence symbolique peut être vaincue par les seules armes de la conscience et de la volonté, c'est que les effets et les conditions de son efficacité sont durablement inscrits au plus intime des corps sous forme de dispositions »* (Bourdieu, 1998, p. 45). Une domination qui imprime durablement les corps, et qui s'inscrit peut-être aussi dans la géographie de l'espace social. Cet espace est divisé entre l'*agora*, lieu de l'échange public où le pouvoir féminin s'exerce *a minima,* et le foyer, territoire caché au sein duquel la femme règne en garante de l'économie des basses besognes. La gestion de l'espace domestique est dévolue à la femme. Cette division de l'espace social renforce la dichotomie sexuelle. C'est peut-être là que réside l'origine de cette réticence à s'immiscer dans les affaires privées, fussent-elles dramatiques ou douloureuses. La famille est aussi le lieu des rapports

entre les genres où se perpétuent les rapports sociaux. *« Si l'unité domestique est un des lieux où la domination masculine se manifeste de la manière la plus indiscutable et la plus visible (et pas seulement à travers le recours à la violence physique), le principe de la perpétuation des rapports de force matériels et symboliques qui s'y exercent se situe pour l'essentiel hors de cette unité […] »* (Bourdieu, 1998, p.124).

Le professeur de psychologie sociale, Gustave-Nicolas Fischer, analyse la violence objective et la violence subjective comme deux aspects complémentaires d'un même phénomène. D'un côté la violence objective s'appréhende au travers d'indicateurs qui identifient des formes quantifiables, et de l'autre la violence subjective qui renvoie aux perceptions de la victime. Mais la perception d'une situation donnée représente, pour l'individu qui perçoit, la réalité de cette situation (Bertaux, 1997). Si le chercheur tente de découvrir les éléments objectifs d'une réalité, les perceptions ajustées ou éloignées sont *« réelles dans leurs conséquences »* (Thomas et Thomas, 1928 *in* Bertaux, 1997).

Maryse Jaspard, a vraisemblablement voulu sortir du stéréotype de *« la femme battue »* en élargissant l'enquête statistique à une acception plus large des violences conjugales, afin de mettre en avant une représentation plus complexe, mais davantage proche de la réalité empirique des *« femmes en situation de violences conjugales »* (2005, p. 27). En effet, loin de se restreindre à la forme physique, les violences conjugales passent également par les mots, les dénigrements, les humiliations, les pressions psychologiques, les contraintes, les injonctions à se conformer aux attentes de l'autre… Elles transcendent la hiérarchie sociale et consacrent la hiérarchie des genres. Les milieux aisés ne sont donc pas épargnés. Toutefois, les études, précédemment citées, ont montré que le statut social et économique constitue un facteur aggravant le risque de sombrer dans des situations de violences conjugales (Walby et Allen, 2004, p. 74 et suivantes), en particulier physiques et sexuelles (ONDRP, 2012). En effet, le manque d'accès aux ressources économiques accroît la vulnérabilité des personnes et l'exposition aux violences. La probabilité de devenir victimes ou auteurs de violences conjugales est corrélée positivement aux ressources économiques. Un contexte socio-économique dégradé favorise les tensions au sein des ménages et augmente les échanges conflictuels entre les partenaires. L'étude anglaise (Walby et Allen, 2004) a conclu que les femmes vivant dans des foyers dont les

ressources sont inférieures à 10 000 livres présentent 3,5 fois plus de risque de subir des violences conjugales que les femmes vivant dans un foyer aux ressources supérieures à 20 000 livres. Précisons toutefois, que, de notre point de vue, il s'agit ici davantage de violence commune au sein du couple que de terrorisme conjugal (*cf.* la distinction développée dans la section consacrée à la différenciation entre violence conjugale unilatérale et conflit de couple bilatéral).

Une étude comparative, menée dans seize pays, a montré que l'existence d'interdits et de sanctions contre les violences conjugales, parentales et sexuelles contribuait considérablement à les faire baisser. C'est également dans les pays connaissant les taux de violence les plus faibles que les femmes violentées bénéficient le plus de soutien social et de structures spécialisées (Counts *et alii* 1992 *in* OMS, 2002).

En définitive, *« la violence à l'égard des femmes ne se limite pas à une culture, région ou pays en particulier, ni à des groupes spécifiques de femmes dans une société. Toutefois, de nombreux facteurs, notamment le statut économique, la race, l'origine ethnique, la classe sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la nationalité, la religion et la culture, façonnent les différentes manifestations de cette violence et les expériences personnelles des femmes qui en sont victimes »* (Rapport des Nations Unies, 2006, p. 31).

Selon l'enquête *Physical violence in american families* (Straus et Gelles, 1986), 60 % des femmes battues sont sur le marché de l'emploi. Parmi ces femmes en emploi, 23 % déclarent que les violences conjugales affectent leur performance au travail et 19 % déclarent être très perturbées dans leurs activités professionnelles. Les sections suivantes proposent une typologie des incidences individuelles, économiques et organisationnelles.

## 3.5. Les conséquences des violences conjugales sur la santé et l'estime de soi des victimes

### *3.5.1. Incidences sur la santé physique et mentale*

Phénomène universel, au regard des rapports internationaux, les violences touchent une grande majorité de femmes (OMS, 2000). D'après les professionnels de santé, l'inégalité des sexes face aux troubles mentaux s'explique en partie par la prévalence des violences conjugales et sexuelles à l'encontre des femmes. En effet, ils sont plus répandus chez les femmes que les hommes. Dans de nombreux pays, celles-ci, subissent une forte discrimination sexuelle, une pauvreté importante accompagnée de malnutrition et de travaux excessifs. Face à ces multiples pressions quotidiennes, elles sont amenées à ingérer davantage de psychotropes que les hommes.

Les conséquences des violences conjugales sur la santé physique et mentale des victimes peuvent être directes et/ou indirectes. Tandis que les lésions physiques et les chocs traumatiques sont directement visibles, et susceptibles d'être rapidement pris en charge, les impacts indirects perdurent parfois au travers de douleurs chroniques, d'une altération de l'état général, d'un stress psychologique long-terme ou de séquelles neurologiques (Campbell, 2002 ; Coker *et alii*, 2000). Les victimes de violences présentent un état de santé général moins bon que l'ensemble de la population (Hirigoyen, 2005). La chronicité des brutalités entraîne des troubles de l'identité, des failles narcissiques et des risques accrus de dépression (Chavagnat *in* Dejours, 2007).

Le rapport Henrion (2001) précise que les lésions traumatiques sont les conséquences de la violence physique. Outre les hématomes, les contusions, les plaies, les brûlures, les traces de strangulation, les fractures, etc., les séquelles psychologiques sont, elles aussi, réelles et chroniques. En effet, la fatigue intense, les douleurs musculaires ou autres symptômes post-traumatiques sont susceptibles d'entraîner une incapacité totale de travail (ITT). De plus, l'état dépressif est très fréquent chez les victimes de violences physiques (Campbell, 2002 ; Henrion, 2001, etc.). Cependant, la dépression peut aussi être associée à d'autres facteurs de stress,

tels que le nombre d'enfants, les rapports sexuels non souhaités, les divorces, les changements de résidence, etc.

En France, les violences conjugales représentent l'une des causes principales de mortalité, non naturelle, chez les femmes[105]. Si le taux de suicide est presque partout plus élevé chez les hommes que chez les femmes (OMS, 2001, p. 42), les victimes de violences conjugales de sexe féminin font cinq fois plus de tentatives de suicide que l'ensemble de la population (Henrion, 2001) et présentent des taux plus élevés de suicide (Walby, 2004). La tension permanente, la peur et l'angoisse augmentent la probabilité de développer des troubles psychiques, tels que sentiment d'impuissance, anxiété, manifestations phobiques, troubles digestifs, troubles du sommeil, troubles de l'alimentation, troubles cognitifs, etc. Les victimes de violences reçoivent quatre à cinq fois plus de traitements psychiatriques que l'ensemble de la population, les dépressions sont très fréquentes et touchent plus de 50 % des femmes victimes de violences familiales. La perte d'estime de soi est une manifestation chronique fréquente au même titre que la *« dépersonnalisation*[106] *»*, l'irritabilité… (Henrion, 2001). Parmi les conséquences directes, les ulcères sont surreprésentés chez les victimes ainsi que les problèmes auditifs et visuels et les sentiments de honte (Coker *et alii*, 2000). D'autres symptômes post-traumatiques sont répertoriés, tels que des problèmes de concentration, un état de stress élevé, une baisse de la créativité et une aversion au challenge (Browne, 1993). Nous retrouverons dans nos résultats un certain nombre de ces symptômes, notamment les états dépressifs, les problèmes de concentration, l'irritabilité et le changement de comportement au travail.

Les études montrent que les personnes ayant subi des viols ou des violences diverses présentent des taux élevés de symptômes post-traumatiques : ces symptômes sont présents chez 49 % des victimes de viol, chez 54 % des personnes ayant été séquestrées, torturées, ou kidnappées, chez 15 % des personnes qui ont été la cible de coups de feu ou poignardées et chez 32 % des personnes qui ont été battues (Breslau *et alii*, 1998). Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les

[105] Comme nous l'avons précisé, d'après le ministère de l'Intérieur, en France, en 2006, trois femmes mouraient du fait de violences conjugales, tous les 15 jours.

[106] *« Trouble de la personnalité observé chez les malades atteints de psychoses, de délires, de dépressions nerveuses, ou ressenti après absorption de certaines drogues et comportant un sentiment d'étrangeté ou d'extériorité par rapport au moi et un sentiment de perte totale ou partielle de l'intégrité corporelle et (ou) psychique »* (www.cnrtl.fr).

hommes à souffrir de symptômes post-traumatiques. Le temps médian de rémission pour les femmes est de quatre années contre une année pour les hommes. Parmi les femmes qui souffrent de désordres post-traumatiques consécutifs aux violences conjugales, les symptômes persistent au-delà de dix années dans la moitié des cas.

Les incidences des violences sur les victimes sont, non seulement immédiates, mais se prolongent également dans le temps, car elles augmentent le risque d'être en mauvaise santé. Les femmes violentées présentent des troubles fonctionnels, c'est-à-dire un ensemble de symptômes qui n'ont pas de causes précises ; ils sont une conséquence des violences (Fischer, 2003). *« Les victimes de violences conjugales peuvent présenter longtemps après la séparation des troubles de stress post-traumatique »* (Hiriroyen, 2005 ; p. 127). Ce stress se traduit par l'envahissement *« de souvenirs répétitifs de l'agression »* (p. 113). Le sommeil est perturbé par le moindre bruit. Le stress post-traumatique entraîne une *« dérégulation cérébrale »* extrêmement difficile à traiter (Hirigoyen, 2005, p. 128). Un haut niveau d'activité mentale et physique accentuant les troubles anxieux a été observé chez les victimes. Les patients présentent des symptômes post-traumatiques, tels que des troubles du sommeil, une anxiété *« flottante »* accompagnée d'un sentiment chronique d'insécurité et des poussées d'angoisse. Mais la principale manifestation est la reviviscence[107] anxieuse du traumatisme. Un détail ou une situation anodine peut faire resurgir au sein d'une mémoire blessée tout le contexte du conditionnement. En définitive, les trois principaux symptômes d'un état de stress post-traumatique sont la reviviscence d'une situation violente au travers de retours en arrière et de cauchemars (1), les efforts d'évitement de toute situation associée au traumatisme (2) et l'anxiété permanente, un état d'alerte persistant (3).

La psychiatre Salmona (2013) décrit très précisément tous ces troubles psychotraumatiques : la sidération correspond à une *« paralysie psychique et motrice au moment des violences »,* susceptible d'engendrer un *« risque vital (cardio-vasculaire et neurologique avec des atteintes neuronales et des circuits neurologiques ».*

> *« Les mécanismes de survie neuro-biologiques face au stress extrême (disjonction avec la production de drogues endogènes morphine et kétamine-like)*

[107] Fait pour un phénomène émotionnel, moral, intellectuel de réapparaître, de se reproduire.

*qui entraînent une dissociation (avec une anesthésie émotionnelle et un sentiment d'étrangeté et de dépersonnalisation) et l'installation d'une mémoire traumatique (mémoire émotionnelle et sensorielle piégée qui n'a pas pu être traitée et intégrée par le cerveau et qui va revenir hanter la victime en lui faisant revivre à l'identique ce qu'elle a vécu, ressenti, entendu par des flash-backs, des réminiscences, des hallucinations sensorielles, des cauchemars, au moindre lien qui rappelle les violences), ils n'en connaissent pas les conséquences graves sur la santé qu'elle soit physique et mentale (sic)[108], et sur la vie quotidienne des victimes et le risque suicidaire, le risque de conduites à risque et addictives, le risque d'accidents, d'échecs scolaires, professionnels, dans sa vie affective, le risque de marginalisation et d'exclusion, le risque prostitutionnel. Ils sont donc dans leur immense majorité incapables de repérer les violences subies par leurs patientes et leurs conséquences, de les protéger, de proposer des soins adaptées (sic)[109], hors (sic)[110] les troubles psychotraumatiques se traitent et on peut déminer la mémoire traumatique, décoloniser les victimes des violences et des mises en scène des agresseurs, et éviter ainsi de grandes souffrances et de très nombreuses conséquences[111]. »*

Les recherches montrent que la séparation avec un conjoint ou concubin violent est un processus très long qui survient quand la victime réalise que son partenaire ne changera pas et que le cycle de la violence se perpétue. Après la séparation, le processus de détachement de la relation violente suit de nombreuses étapes, identifiées et décrites par les spécialistes (Landenburger, 1998 *in* OMS, 2002). Le processus d'emprise perverse procède d'une volonté inconsciente et continuelle de détruire psychologiquement sa victime, de la déstabiliser et de lui faire porter toute responsabilité de sorte qu'elle se sente coupable (Hirigoyen, 2005, p. 71). Plus l'intentionnalité de détruire est grande, plus l'impact des violences sur les victimes est sérieux. L'autre est préparé à la soumission. Cette inversion des rôles décharge l'agresseur de toute souffrance. Les victimes ne consultent pas directement en psychiatrie ou en psychothérapie pour cette violence morale dans la mesure où

[108] Qu'elles soient physiques et mentales.
[109] Adaptés.
[110] Or.
[111] *http://blogs.mediapart.fr/blog/muriel-salmona/080513/les-trois-jeunes-femmes-de-cleveland-sequestrees-torturees-et-violees-pendant-10-ans-par-trois-hommes*

l'emprise empêche la prise de conscience. Lorsqu'elles prennent l'initiative de rencontrer des spécialistes, c'est pour *« inhibition intellectuelle, manque de confiance en soi, difficulté à s'affirmer, ou pour état dépressif permanent, résistant aux antidépresseurs, ou même pour un état dépressif plus franc qui peut conduire à un suicide »* (Hirigoyen, 1998). Les victimes ne perçoivent pas ou n'osent pas dévoiler leur relation d'emprise ; elles consultent donc pour tenter de guérir les symptômes du harcèlement moral, et non sa cause. Se dévoiler, écrit le psychiatre Chavagnat (*in* Dejours, 2007), c'est s'exposer aux jugements moraux dans la mesure où traditionnellement le bourreau symbolise l'ordre établi et le commandement social. Lors d'une réunion portant sur la mise en place d'un projet de création d'un poste de référente ou référent violences conjugales[112] dans le département essonnien - réunissant des membres du conseil général, des associations, des travailleurs sociaux et travailleuses sociales -, certaines personnes ont précisé que les victimes entraient dans les structures de type CCAS (Centre communal d'action sociale) ou MDS (maison départementale des solidarités) en disant : *« Je ne suis victime de rien mais je n'en peux plus. »* Il est rare en effet que les personnes en situation de violences poussent les portes des institutions en parlant directement du problème véritable. De plus, la plupart des professionnels rencontrés insistent sur le fait que les femmes victimes de violences souhaitent être entendues par des femmes, car la figure de l'homme renvoie à des représentations négatives. Pourquoi cependant réduire l'écoutant à sa seule caractéristique sexuée ? Pourquoi l'appartenance à un genre imprègne-t-elle à ce point le traumatisme, vécu jusqu'à l'effacement de toutes les autres variables ?

Cette violence occulte, aux manifestations insidieuses, a acquis au cours des dernières décennies une reconnaissance et une visibilité tant dans l'entreprise[113] qu'au sein de la sphère familiale. La relation d'emprise, que le sujet violent déploie, met en lumière un déni d'altérité et de souffrance de l'autre. Le sujet ne peut se séparer de l'autre, il valorise les similitudes et nie les différences, lesquelles sont vécues comme une menace. Le positionnement face à l'altérité impose de trouver la

[112] Cette mesure est préconisée dans le plan interministériel 2011-2013 relatif aux violences conjugales. Face à l'ampleur de ce phénomène et au désarroi des victimes, il a été décidé de créer un poste de référente ou référent violences conjugales dans chaque département.

[113] Article 222-33-2 du Code pénal (2002) : *« Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »*

bonne distance (Hajbi *et alii*, 2007) ; distance qui confère à son prochain sa pleine possibilité d'humanité. Le corollaire de cette négation d'altérité est la mésestime de soi ; disposition qui remet en question ses capacités personnelles, relationnelles voire professionnelles. Les humiliations répétées déstabilisent l'individu, qui doit alors opérer une distanciation minimale afin de prendre conscience de cette emprise. La section suivante propose un éclairage concernant les incidences des violences sur l'estime de soi.

### *3.5.2. Focus sur l'estime de soi*

Phénomène discret, impalpable et complexe, l'estime de soi est considérée comme l'une des dimensions les plus fondamentales de la personnalité (André et Lelord, 1998). Il s'agit, pour l'individu, de s'évaluer, de porter un jugement sur soi qui sera déterminant dans la gestion de son existence et de son quotidien ; ce regard sur soi s'exprime au travers de comportements. Le rôle de l'estime de soi dans l'action ou l'inaction des individus fait l'objet aujourd'hui de nombreuses analyses, notamment dans le domaine de la psychiatrie et de la psychothérapie. André et Lelord distinguent trois dimensions du concept d'estime de soi : l'amour de soi (s'aimer et se respecter sans conditions), la confiance en soi (croire en ses capacités à agir) et la vision de soi (regard que l'on porte sur soi).

Si certains chercheurs et chercheuses pensent que l'estime de soi se compose en réalité de plusieurs estimes de soi, susceptibles de fonctionner indépendamment les unes des autres, d'autres considèrent à l'inverse qu'il est difficile de la compartimenter : une estime de soi médiocre dans un domaine altère le niveau global de la satisfaction personnelle. Quand l'estime de soi professionnelle prend une part trop importante dans l'estime de soi globale, l'individu court le risque de devenir dépendant de son métier ; un engagement professionnel excessif présente de grands dangers pour l'équilibre psychologique du sujet.

Le niveau d'estime de soi dépend aussi du degré de résistance aux événements de la vie quotidienne ; il est soumis à des fluctuations importantes. Il existe quatre grands types d'estime de soi : le profil d'une haute estime de soi stable est peu influencé par les événements de la vie courante et considère que les échecs sont des

maux nécessaires et inévitables. Le profil d'une haute estime de soi instable est soumis à des fluctuations importantes liées aux événements de la vie, en dépit d'une haute estime de soi originelle. Les échecs sont vécus comme des désagréments ennuyeux. Les profils de basse estime de soi stable sont peu sensibles aux événements extérieurs, même si ceux-ci sont favorables. Les profils d'une basse estime de soi instable sont désireux d'améliorer leur condition.

Nous avons vu précédemment que les rapports de force inhérents à la vie conjugale sont de nature bidimensionnelle. Alors que certains conflits sont considérés comme normaux, c'est-à-dire qu'ils permettent à chacun d'exprimer ses insatisfactions ou de faire évoluer sa situation, d'autres confinent à la *« conjugopathie »*. Tandis que dans un cas la recherche d'une solution est souhaitable, dans l'autre, la situation reste inextricable. Agressions verbales et injures répétées entament considérablement l'estime de soi de la personne qui les subit, et ne sont jamais oubliées (André et Lelord, 1998). Les reproches sur l'aspect physique, sur la famille ou les échecs passés agissent sur la stabilité émotionnelle et l'estime de soi. Ces conduites témoignent d'une volonté d'écorcher l'estime de soi de la personne à des fins de contrôle et de domination. *« Les violences exogènes génèrent des violences endogènes »* : l'estime de soi baisse considérablement quand le sujet est confronté à l'indifférence sociale, aux violences sexistes, etc. (Tartar-Goddet, 2001, p.52). L'estime de soi se distingue du respect de soi et de l'amour propre (concept rousseauiste développé dans l'*Émile* qui désigne l'amour de soi dans le regard que les autres nous portent ; il s'agit de reconnaître le prestige qu'ils nous accordent).

Aux États-Unis, le concept d'estime de soi est sorti du champ de la psychologie pour investir celui de la politique ; dans certains états, il fait même l'objet d'un enjeu financier. Un député de Californie avait eu cette affirmation cynique : *« Les personnes ayant de l'estime de soi produisent des revenus et paient leurs impôts. Celles qui n'en n'ont pas consomment des subventions »* (Winegar, 1990 *in* André et Lelord, 1998).

### *Le rôle du soutien social dans l'estime de soi*

Bénéficier d'un soutien social (écoute, conseils ou aide logistique)[114], et plus particulièrement d'un appui émotionnel, favorise la réassurance et augmente l'estime de soi (Rook et Underwood, 2000 *in* Burleson, 2003). Il touche à ce que nous avons de plus profond : notre conscience de soi, nos aspirations, nos espoirs, nos craintes et nos sentiments enfouis (Burleson, 2003). Il représente un processus clé dans la formation de relations intimes et constitue un facteur essentiel dans la gestion de ses propres difficultés. Selon Burleson (2003), le support émotionnel est défini comme un mode de communication, ayant pour objectif d'amener un individu à faire face à un stress émotionnel et à mieux gérer ses souffrances.

### *Estime de soi et dépression*

Une basse estime de soi est souvent associée à des épisodes dépressifs. Les états d'âme négatifs associés à des intentions velléitaires de s'en sortir exposent ces sujets aux maladies dépressives. Si la dépression est une maladie, l'estime de soi n'est qu'un trait psychologique. Mais la basse estime de soi est *« un symptôme commun à toutes les dépressions »* (André et Lelord, 1998). Cette défaillance de l'amour propre accable l'individu d'un sentiment d'inutilité. De plus, une basse estime de soi à l'adolescence est un facteur de risque important dans la survenue des dépressions à l'âge adulte (Kandel et Davies, 1982 *in* André et Lelord, 1998). L'incapacité à agir altère durablement l'estime de soi.

### *Agressions physiques : impacts psychologiques sur l'estime de soi*

Si pour certains, (*cf.* les critiques de l'ENVEFF) les injures blessantes et les petites humiliations ont un impact moins important sur les individus que les agressions physiques, une enquête menée auprès des conducteurs d'autobus de la RATP a pourtant montré que ceux-ci étaient plus choqués par un crachat émanant d'un préadolescent que par une agression physique reçue par un passager adulte (André et Lelord, 1998). Toutefois, l'intensité du traumatisme psychologique est souvent corrélée à la gravité de l'agression physique. Le même constat peut être fait

[114] Le concept de soutien social est explicité à plusieurs endroits en lien avec d'autres phénomènes, en particulier dans la partie consacrée au dévoilement.

dans le registre des violences conjugales : les femmes battues présentent des scores d'estime de soi plus bas que les femmes non battues, à caractéristiques sociales identiques (McCauley *et alii*, 1995). Le sens de la relation causale est double : une estime de soi dégradée conduit la personne violentée à accepter l'intolérable ; la chronicité du fait violent met à mal l'estime de soi. Souvent anxieuses et dépressives, les victimes se sentent coupables. Le processus d'affaiblissement de l'estime de soi peut entraîner des difficultés relationnelles avec autrui, notamment avec les collègues, les supérieurs et même les clients (Rodgers, 1994).

En définitive, les sujets à basse estime de soi auront davantage de difficultés à s'affirmer et à se dévoiler que les sujets à haute estime de soi. L'affirmation de soi suggère une bonne capacité à exprimer ses idées et ses positions sans agressivité ; elle est liée à une bonne estime de soi. Le rapport à l'action et l'acceptation de l'échec sont des marqueurs d'une haute estime de soi.

Selon l'ENVEFF, deux femmes enquêtées sur trois exercent un emploi (non deux victimes sur trois). Le risque de violence au travail est multiplié par deux lorsque la femme subit des violences conjugales (Jaspard, 2003 ; Jaspard, 2005 p. 44). Nous avons tenté d'évaluer qualitativement les incidences du climat conjugal sur la vie professionnelle. Si la personne est déjà fragilisée par une cause extérieure au travail, le harcèlement dans l'entreprise se met en place avec moins de résistance. Si elle donne l'impression d'être moins disponible, elle est plus exposée aux reproches, sa garde est baissée. Les auteurs de ce harcèlement sont eux-mêmes convaincus de l'incompétence et de l'insuffisance des personnes (Hirigoyen, 1998). En effet, la diminution de l'estime de soi, l'isolement, la culpabilité conduisent les victimes à être particulièrement vulnérables à d'autres formes d'abus et de harcèlement de la part de leurs supérieurs hiérarchiques ou de leurs collègues. Or, l'organisation est légalement responsable si de tels agissements se produisent en son sein (Mighty, 1997).

L'exploitation des faiblesses d'autrui est un procédé bien identifié, dénoncé parfois mais également valorisé dans le monde des affaires ou de la politique. En milieu professionnel, les agressions sont menées selon différentes stratégies

généralement indirectes. Il s'agit d'isoler la personne en lui confiant peu de travail, en la privant d'informations et ainsi instiller le doute et la confusion chez elle. Peu à peu le sujet se remet en cause, se dévalorise et culpabilise. Ces stratégies, visant à la soumission ou au départ du salarié, sont profondément destructrices pour l'estime de soi (André et Lelord, 1998).

La plupart des études mettent en exergue la prépondérance de la violence intrafamiliale à l'encontre des femmes[115]. Aujourd'hui, en France, à l'instar des États-Unis, les femmes représentent environ la moitié de la population active ; une femme violentée sur deux travaille (Johnson and Gardner, 1999).

Des estimations du coût économique global des violences familiales et conjugales sont mises en place dans de nombreux pays. Les chiffrages se heurtent à des problèmes de recueil de données et à une inadaptation des systèmes d'information.

Néanmoins, en dépit des difficultés pour évaluer et mesurer précisément le coût de la violence dans le monde, les estimations se chiffrent en milliards de dollars pour les économies nationales, en termes de dépenses de santé, de recours aux services de police ou d'absentéisme (OMS, 2002).

## 3.6. Les répercussions économiques des violences conjugales

Appréhender cette problématique sociale sous l'angle économique permet une analyse de ses coûts cachés associés. La plupart des estimations des répercussions économiques des violences au sein du couple restreignent le champ d'investigation aux violences à caractère physique et sexuel ; les incidences des violences à caractère psychologique sont plus difficilement quantifiables.

Pour la société française, le coût économique global des violences conjugales à caractère physique et sexuel s'élève à plus d'1 milliard d'euros par an (Marissal et Chevalley, 2007). Cependant, ce chiffre correspond à une estimation minimale dans la mesure où il s'appuie sur les données des enquêtes de victimation françaises. Ce

[115] Nous avons vu toutefois que certaines études controversées ont mis en lumière l'égalité des genres face aux violences conjugales.

déficit d'informations a conduit à l'absence de valorisation de certaines conséquences, ainsi qu'à la mesure partielle de certains postes de coût. A titre d'illustration, l'étude n'a pas valorisé les incidences des violences conjugales sur les arrêts de travail et les ITT, sur l'activité des CHRS, sur les cas de relogements des familles, les tentatives de suicide, la prise en charge des enfants témoins et victimes de maltraitances conjugales, sur les parcours professionnels des victimes mais aussi des auteurs suite aux incarcérations.

Les répercussions économiques des violences conjugales sont catégorisées en 3 groupes différents :

- les **coûts directs médicaux** (traumatismes, fractures, hospitalisations, etc.) et **de services à la personne** (police, services sociaux, institutions, hébergement, etc.) ;

- les **coûts indirects** définis comme l'ensemble des conséquences économiques liées à une réduction des capacités économiques des personnes concernées ;

- les **coûts intangibles** tels que la souffrance, la mésestime de soi ou le mal-être.

Une enquête récente avance un montant plus de deux fois supérieur : 2,5 milliards d'euros par an (environ 40 euros par habitant) dont un milliard d'euros pour le poste de dépense le plus important correspondant aux *« pertes de production dues aux décès, aux incarcérations et à l'absentéisme*[116] *»* (Nectoux *et alii*, 2010). Cette vaste étude économique a été réalisée dans le cadre du programme de l'Union européenne, DAPHNE III 2007-2013, auprès de 25 pays membres ; les résultats présentés ici concernent la France. Ce programme est orienté vers la recherche de réponses politiques efficaces face au problème de la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes, ainsi que vers le soutien aux associations et aux autorités publiques. La mesure des coûts prend en compte les atteintes physiques, sexuelles et psychologiques. Pour ce faire, de nombreuses sources ont été mobilisées : les données

[116] La part du coût de l'absentéisme est de 30 %.

collectées auprès des autorités publiques sont relatives aux recours aux *« soins, aux services sociaux, aux services de police et de justice mobilisés »*, la sphère associative a été sondée ainsi que les enquêtes de santé publique. Il s'agit d'évaluer, en somme, *« les conséquences des violences et leurs coûts associés, sans oublier celui des décès prématurés ».* Les postes de dépenses comptabilisés vont des plus tangibles - recours aux soins et aux suivis des victimes - aux plus intangibles et délicats à estimer - pertes de production. L'équipe a utilisé des méthodes de mesure directe lorsque les données publiques étaient disponibles (auprès des services de police, de santé, etc.) et/ou *« des méthodes d'imputation des coûts (notamment de repérage de surconsommation en lien avec les violences conjugales) ».* Les données ont *« été croisées avec trois niveaux d'analyse économique [...]. Le niveau micro-économique a reposé sur l'analyse d'interviews d'experts de terrain (responsables de structure d'accueil et d'hébergement, de centre d'écoute téléphonique, de l'Observatoire départemental de lutte contre les VC) à partir desquelles les parcours de vie individualisés des victimes ont été reconstitués. »* L'approche méso-économique - à savoir l'approche par secteur - a permis de recueillir des *« données nationales provenant des structures médicales, sociales, administratives et juridiques (rapports institutionnels, registres nationaux...) »* et d'évaluer les coûts globaux. Enfin, au niveau macro-économique, l'équipe a exploité *« les bases de données économiques nationales et internationales (budgets des dépenses publiques par fonctions, santé, justice et police, services sociaux, coût économique et PIB, extraits d'EUROSTAT) ».* Quant à l'évaluation des coûts indirects, *« elle a été réalisée par la méthode de la propension à payer*[117] *».* Les pertes de vies humaines ont également été pondérées ; le coût annuel correspond à la somme *« des revenus sur une durée de vie égale à l'espérance de vie de la population, divisée par cette espérance de vie ».* Les victimes de violences conjugales ont une probabilité plus importante de recourir au système de protection sociale et aux infrastructures collectives. L'étude du programme européen DAPHNE III a démontré *« qu'en augmentant de un euro le budget des politiques de prévention des violences conjugales, l'État, l'assurance maladie ou encore les collectivités locales pourraient économiser jusqu'à 87 euros de dépenses sociétales, dont 30 euros de dépenses directes ».*

[117] Il est difficile pour nous d'en dire davantage sur cette méthode d'évaluation.

### *3.6.1. Les coûts directs*

L'exposition aux violences conjugales est associée à un état physique dégradé, notamment sur le plan du système musculo-squelettique, neurologique, sensoriel, circulatoire, génito-urinaire, digestif et gastro-intestinal (Coker *et alii*, 2000). Les abus entraînent un accroissement du recours aux antidépresseurs et une importance des symptômes dépressifs (Casanueva *et alii*, 2005). La première évaluation française des coûts directs médicaux repose sur le comptage (urgences et hospitalisations) et l'imputation indirecte des consommations de soins. Parmi les coûts non valorisés par manque de données, l'on trouve les arrêts de travail et les incapacités temporaires de travail. La valorisation économique des événements morbides (coûts médicaux), consécutifs aux violences conjugales, s'élevait à plus de 382 millions d'euros (382 789 300) pour l'année 2004. L'estimation des coûts directs non médicaux se ventile comme suit : l'activité des services de justice (divorces, condamnations, protection judiciaire), l'administration pénitentiaire, les services de police et de gendarmerie, l'hébergement d'urgence et d'insertion, le relogement et les prestations sociales. Environ 2,9 millions d'euros étaient consacrés, en 2005, à la formation et à la sensibilisation aux violences conjugales. Les coûts directs non médicaux représentent plus de 323 millions d'euros (323 674 100 précisément).

L'étude du programme DAPHNE III (Nectoux *et alii*, 2010) évalue le coût du recours aux aides sociales à 120 millions d'euros soit 5 % du coût total. Ce montant comprend les dépenses afférentes *« aux hébergements d'urgence, aux aides aux logements, aux allocations de parents isolés et revenu minimum d'insertion en lien avec les violences conjugales ».* Les coûts directs non médicaux (police et justice) s'élèvent à 234 millions d'euros. Ce montant n'est pas comparable avec la première étude consacrée aux coûts (Marissal et Chevalley, 2007), dans la mesure où cette dernière comptabilisait le logement et l'hébergement d'urgence dans ses dépenses non médicales. Les coûts pour le système de soin représentent 483 millions, soit près de 100 millions de plus que la première étude précitée (Marissal et Chevalley, 2007).

### *3.6.2. Les coûts indirects*

Les coûts indirects sont de nature à freiner *« les opportunités de croissance économique induites par les conséquences sanitaires des risques sociaux et médicaux qu'il s'agisse du handicap, du décès prématuré ou des pertes de productivité, par le prisme de la participation de l'individu au marché du travail »* (Marissal et Chevalley, 2007). Le coût humain des violences conjugales en France s'élève à 304,7 millions d'euros (décès, suicide de l'auteur, handicap, viols, fractures). Les pertes de production non marchande avoisinent les 48 millions d'euros (estimation du temps journalier domestique), les pertes de revenu consécutives aux incarcérations se chiffrent à 36,1 millions, soit des coûts indirects annuels totaux de 388 millions d'euros (388 086 600).

Contrairement à la première étude sur la question, la dernière évaluation des répercussions économiques des violences conjugales (Nectoux *et alii*, 2010) a pris en compte les pertes de production dues, notamment, à l'absentéisme ; soit une perte qui s'élève à plus de 778 millions d'euros. L'absentéisme est la conséquence d'un long cheminement relativement à la relation violente : dépressions, fatigues, anxiété, stress, etc. La diminution du bien-être, de la qualité de vie, la dégradation progressive de la santé génèrent des coûts importants pour les collectivités et l'État.

### *3.6.3. Les coûts intangibles*

Les méthodes utilisées pour mesurer les coûts intangibles visent à estimer l'impact des violences conjugales sur le bien-être des individus, et à évaluer leur sentiment de perte d'utilité associée à état de santé donné par rapport à un état de santé parfait. L'accent est mis sur la capacité limitée à accomplir un certain nombre d'activités. Mais ces éléments sont difficilement quantifiables ; ils ne sont d'ailleurs pas mesurés en France. Les violences conjugales coûtaient, en 2007, à la société australienne près de 8,1 milliards de dollars, dont 1,5 milliard supporté par les entreprises en raison, notamment, d'une baisse de productivité, d'une augmentation de l'absentéisme, du *turnover* ou des prélèvements sociaux du fait de telles violences (Murray et Powell, 2007). Rappelons que les estimations françaises afférentes aux

répercussions économiques des violences conjugales oscillent entre un milliard (Marissal et Chevalley, 2007) et 2,5 milliards d'euros par an (Nectoux *et alii*, 2010).

L'étude réalisée, en 2004 (Walby)[118], au Royaume-Uni, estime le coût de ces violences à 22,8 milliards de livres se décomposant comme suit : le coût afférent au fonctionnement de la justice criminelle s'élève à 1 milliard ; les frais de santé et les blessures physiques coûtent environ 1,22 milliard de livres ; les frais ayant trait à la santé mentale s'élèvent à 176 millions. 225 millions sont dépensés au titre des services sociaux nationaux, 158 millions pour les hébergements d'urgence, 312 millions sont réservés à la justice civile (injonctions de quitter le domicile, divorces, etc.). Les pertes financières dues aux absences pour blessures ou maladies liées aux violences conjugales représentent 2,7 milliards : la moitié de la somme est supportée par les employeurs et l'autre moitié par les victimes. Enfin, cette étude évalue également les coûts intangibles au travers de la souffrance émotionnelle à 17 milliards de livres sterling. Toutefois, ce chiffre très élevé de 22,8 milliards d'euros repose dans les enquêtes de victimation sur une valorisation systématique des événements à laquelle on associe un coût intangible moral et émotionnel (coût le plus important). De notre point de vue, l'estimation de la souffrance émotionnelle reste très délicate et aléatoire.

Au Canada, trois études ont été menées sur l'évaluation des coûts économiques des violences conjugales. La première a estimé les coûts annuels en termes de santé à 1,5 milliard de dollars (Day, 1995). La deuxième étude a établi les dépenses de soins médicaux, de services sociaux, de justice à 4,2 milliards de dollars (Greaves *et alii,* 1995). La troisième a évalué à 385 millions de dollars les coûts de santé, de la protection infantile dans la province canadienne de la Colombie-Britannique (Kerr et McLean, 1996). L'étude américaine, datée de 2003, chiffre les coûts économiques des violences conjugales envers les femmes à 5,8 milliards, dont 4,1 en coûts médicaux et 1,8 en perte de productivité[119].

Si les victimes sont les premières touchées, le coût supporté par la collectivité est important. Après l'analyse de l'ampleur des répercussions économiques du

[118] Les coûts directs et indirects évalués dans l'étude anglaise sont également mentionnés dans ce paragraphe car nous n'avons pas souhaité éclater les résultats.

[119] National Center For Injury Prevention and Control, Costs of intimate partner violence against women in the United States, Atlanta, Georgie, CDCP-NCIPC, 2003.

phénomène, nous allons voir que ses conséquences pour les firmes, dans lesquelles évoluent les salariées concernées, sont souvent ignorées ; elles sont pourtant nombreuses et prennent des formes diverses.

## 3.7. Les conséquences organisationnelles des violences conjugales

La littérature anglo-saxonne distingue deux grandes catégories d'impacts des violences conjugales sur le lieu professionnel. Les effets directs se traduisent par l'irruption de l'agresseur sur le lieu de travail de la victime, entraînant de multiples désagréments organisationnels d'ordre matériel, médical ou judiciaire. Les effets indirects se devinent au travers d'une baisse de la performance individuelle des victimes liée à un absentéisme important, des retards répétés, une diminution de la concentration, une estime de soi dégradée. Ces éléments sont susceptibles de diminuer la probabilité de promotion professionnelle, d'entraîner la détérioration des relations avec les collègues et la mise à l'écart (Anderson et Pearson, 2001 ; André et Lelord, 1998 ; Farmer et Tiefenthaler, 1997 ; Mighty 1997 ; Murray et Powell, 2007 ; O'Leary-Kelly *et alii*, 2008 ; Reece, 2006, Wilkinson, 2001). Les femmes victimes de violences conjugales ont une rémunération en moyenne plus basse que les femmes non victimes ; ce qui serait une conséquence directe des abus subis. Ainsi, la diminution de leur pouvoir économique peut accroître leur vulnérabilité (Farmer et Tiefenthaler, 1997). Ces éléments exposent bien l'interdépendance des phénomènes. Entre 25 et 50 % des problèmes de performance au travail sont la conséquence de violences familiales (Anderson et Pearson, 2001).

En définitive, les études ont démontré les effets négatifs des violences familiales sur le champ professionnel.

### *3.7.1. Les conséquences directes : manifestations des violences conjugales sur le lieu de travail*

#### *3.7.1.1. Les conséquences sur les travailleuses et travailleurs*

La violence organisationnelle est un phénomène dont l'ampleur est à prendre en considération. O'Leary-Kelly, Griffin et Glew (1996) distinguent les agressions

professionnelles liées à l'existence d'une structure organisationnelle (facteurs intrinsèques à l'organisation elle-même), des agressions survenant sur le lieu de travail mais dont l'explication réside dans des facteurs extrinsèques à l'organisation, comme dans le cas particulier des violences conjugales. En effet, la violence structurelle entraîne un préjudice dont l'origine réside dans la structure sociale de l'institution ou de l'entreprise, comme l'injustice ou l'absence de soutien social de la part des managers (Galtung, 1975 *in* Steffgen, 2008). Dans un cas, les facteurs sont extrinsèques à l'agresseur ou à la victime et intrinsèques à l'organisation, dans l'autre, des caractéristiques individuelles sont en jeu, telles que le manque de contrôle de l'impulsivité, l'irritabilité, l'expérience passée, la stratégie de résolution des conflits, une forte consommation d'alcool, un état de burnout, une faible position dans l'entreprise, etc. (Steffgen, 2008). En effet, ces phénomènes augmentent le risque de victimation (McFarlin *et alii*, 2001 ; Winstanley et Whittington, 2002) et, réciproquement, les situations d'abus sont susceptibles d'influer négativement sur les victimes.

En 1992, un millier de salariés américains ont été assassinés dans l'exercice de leur activité professionnelle (Rigdon, 1994). Selon le bureau américain des statistiques de l'emploi, au cours de l'année 1998, 709 homicides ont été perpétrés sur le lieu de travail ou commis dans l'exercice d'une activité professionnelle (Rosen, 2001). Toujours aux États-Unis, des chercheurs ont estimé qu'environ 2,5 % des salariés avaient été victimes de violences physiques sur leur lieu de travail et 7,4 % ont été la cible de menaces ou ont fait l'expérience de situations menaçantes (Budd *et alii*, 1996). Ces données afférentes à la violence au travail incluent une part importante de situations de violences conjugales qui seront détaillées ci-dessous.

D'une part, les agresseurs peuvent se manifester physiquement sur le lieu de travail de la victime pour la menacer, la traquer ou s'en prendre directement à elle. D'autre part, le harcèlement perpétré à distance (téléphonique ou cyber harcèlement) permet également d'exercer un contrôle sur sa victime. Environ 74 % des cibles de violences conjugales, aux États-Unis, sont harcelées sur leur lieu de travail (Zachary, 2000). D'autres études confirment ces résultats : entre 36 % et 75 % des employés victimes sont attaqués sur leur lieu de travail par leur partenaire (Shepard et Pence, 1988 ; Swandberg *et alii*, 2005c ; Taylor et Barusch, 2004).

Les cadres de sécurité américains se sont inquiétés de la recrudescence de ce phénomène : 25% des cadres spécialisés dans la sécurité professionnelle considèrent que la violence domestique a augmenté, et qu'elle représente un facteur significatif de risque de violence sur le lieu de travail (Institute of finance and management, 2013). Ce phénomène génère une augmentation et une contamination du stress organisationnel. De plus, les victimes subissent souvent du cyber harcèlement. Les meurtres près ou sur le lieu de travail, sur fond de violences conjugales, sont fréquents aux États-Unis ; les incidents relatés dans les journaux en témoignent. Par exemple, en 2012, à Orlando un partenaire délaissé a tiré sur son ancienne conjointe et sur un collègue qui se trouvait là. Ensuite, il s'est rendu sur le lieu de travail du nouveau conjoint et l'a abattu (Institute of finance and management, 2013).

Selon une autre étude, ayant pour objet les effets des abus sur la performance au travail et sur le maintien dans l'emploi, 57 % des répondantes et répondants étaient harcelés par téléphone pendant le temps de travail, et presque 20 % des femmes, blessées mortellement sur le lieu de travail ont été victimes de leur partenaire intime (Brownell, 1996). Près de 40 % des femmes assassinées aux États-Unis, le sont par leurs partenaires. L'enquête nationale (NVAW) a révélé que 5 % à 8 % des américaines avaient été traquées au cours de leur vie sur le lieu de travail par leur conjoint (Tjaden et Thoennes, 2000 *in* OMS, 2002). Près de 74 % des auteurs d'abus ont menacé physiquement ou téléphoniquement leurs victimes sur le lieu de travail (Popham, 1998). Selon les statistiques officielles du Département de la justice, environ 18 000 personnes dont 15 000 femmes ont été agressées par leurs partenaires sur le lieu de travail entre 1992 et 1996 (Warchol, 1998). Par conséquent, les femmes ont 5 fois plus de chance de subir de tels assauts que les hommes dans l'enceinte de l'entreprise.

L'homicide est la principale cause de mortalité sur le lieu de travail pour les femmes et la seconde pour les hommes (U.S. Department of Labor, 1994 *in* Moe et Bell, 2004). D'autres statistiques nord américaines (2001), recensant les blessures professionnelles, confirment ces résultats : les agressions interpersonnelles ayant eu lieu dans l'entreprise ont entraîné la mort de 31 % de femmes et de 14 % d'hommes. Ces meurtres ont été perpétrés par une personne de l'entourage de la victime, souvent le partenaire actuel (Greenfeld *et alii*, 1998). Si le taux d'homicides est plus

élevé pour les femmes, les hommes comptabilisent davantage d'incidents violents à l'issue non fatale sur le lieu de travail que les femmes. Notons toutefois que le nombre d'incidents violents à l'encontre des femmes a tendance à augmenter, tandis que le taux d'incidents à l'encontre des hommes a diminué entre 1992 et 1996 (Fischer et Gunnison, 2001).

Selon l'étude sus-citée, menée auprès de 2 400 employés américains (Reeves et O'Leary-Kelly, 2009), 18 % d'entre eux ont relaté une expérience d'agression récente de la part du partenaire intime au sein des locaux professionnels.

L'entreprise est donc un endroit privilégié pour retrouver une personne après une rupture conjugale. En effet, changer de travail est plus difficile dans ces conditions que de changer de lieu de résidence.

Si les victimes principales constituent la cible première des agresseurs, d'autres personnes au sein de l'entreprise peuvent subir volontairement ou involontairement des dommages collatéraux. Ces personnes sont traditionnellement caractérisées comme victimes secondaires.

#### *3.7.1.2. Les conséquences sur le comportement des tiers : les victimes secondaires ou collatérales*

Lorsqu'elle déborde sur le lieu de travail, la violence conjugale peut également se répercuter sur les collègues qui en sont témoins ou victimes (Johnson et Gardner, 1999 ; Randel *et alii*, 2003 ; Zachary, 2000). Les victimes secondaires sont des individus qui ne sont pas directement des cibles de l'agression, mais qui en subissent certains dommages collatéraux. Ainsi, sur le lieu de travail, les collègues, les supérieurs et les clients éventuels peuvent être accidentellement blessés. Les tiers impactés par des épisodes violents sont susceptibles de présenter les mêmes symptômes post-traumatiques que les cibles principales, à savoir une baisse de la productivité, un taux de retard élevé, un absentéisme plus fréquent, un sentiment de reviviscence, etc. (Bell *et alii* 2002 ; Brownell, 1996 ; Johnson and Gardner, 1999).

La bureaucratie à la Weber met l'accent sur *« le contrôle des émotions »,* rappellent Eggrickx et Mazars-Chapelon (2012), dans leur article consacré à une

recherche menée dans quatre caisses d'allocations familiales. Cette contrainte passe par l'instauration de règles impersonnelles invitant les agentes et agents à ne considérer que les tâches au détriment des personnes. Or, ce contrôle excessif freine l'apprentissage organisationnel et génère des émotions négatives à la source de certains conflits. Les auteurs citent une étude (Pugh, 2001), sur les émotions dans les relations entre les clients et les employés, qui a mis en évidence un phénomène de contagion émotionnelle. Dans la relation avec les clients, le bien-être contamine les échanges. Aussi est-il possible de risquer une transposition au sein des relations entre les collègues eux-mêmes ; toute l'équipe peut pâtir des souffrances personnelles affectant l'un des membres du collectif de travail, et subir, de ce fait, des émotions négatives. En ce sens, les cadres doivent répondre à ces émotions négatives.

Le corpus littéraire insiste sur l'importance du support organisationnel : les managers doivent être sensibilisés à ces problématiques sociales et médicales. Ce soutien est indispensable pour étudier, prévenir la violence au travail sous toutes ses formes, et développer des politiques organisationnelles d'intervention face à ce sérieux problème de santé. Il s'agit de réduire le risque d'occurrence de la violence et de ses conséquences sur la santé physique et mentale des individus, à court et long terme, augmentant ainsi la productivité organisationnelle (Flannery, 1996).

### *3.7.2. Les conséquences indirectes*

Si le phénomène de harcèlement au travail[120] détériore le climat et favorise l'absentéisme, par les dégâts psychologiques qu'il entraîne (Leymann, 1996), le harcèlement perpétré dans la sphère privée procède des mêmes mécanismes et provoque les mêmes dommages au sein des entreprises[121]. Si une corrélation existe entre la violence au travail et les violences conjugales ; si un lien causal demeure entre les souffrances organisationnelles et la détérioration du climat familial, l'inverse est

[120] En matière de prévention des risques psychosociaux, la France est longtemps restée lacunaire (Picard *in* Abord de Chatillon *et alii,* 2012, p. 172). Si la loi de 1991 a reconnu l'obligation patronale de prévention des risques professionnels, celle-ci se limite néanmoins à la *« sécurité et à la santé physique ».* Il faudra attendre la loi de modernisation sociale de 2002 pour assister à l'extension de l'obligation sécuritaire à la santé mentale et aux risques liés au harcèlement moral organisationnel.

[121] Le modèle familial a longtemps servi de référence à *« la distribution des rôles dans mes ensembles humains à but économique »* (Sainsaulieu, 1977, p. 498). C'est pourquoi de nombreux mécanismes qui régissent les relations interpersonnelles privées se retrouvent dans les structures organisationnelles.

aussi une réalité. Les violences perpétrées dans la sphère domestique influent dans des proportions diverses sur le climat des structures. Du point de vue organisationnel, les conséquences économiques du harcèlement pèsent ; le danger d'une diminution de l'efficacité et d'une perte de production a été abordé. En effet, *« La gestion du conflit devient la principale préoccupation des agresseurs et des agressés, et parfois même des témoins qui ne sont plus concentrés sur leurs tâches »* (Hirigoyen, 1998). Les individus concernés par cette violence interpersonnelle présentent un taux élevé de problèmes professionnels liés aux symptômes eux-mêmes. La baisse de la concentration, l'absentéisme, la mésestime de soi et le repli sur soi pèsent négativement sur l'emploi (Brady, 1999 *in* Leather *et alii*). La qualité du travail décroît corrélativement au niveau de violences subies. Un sentiment global d'insécurité se diffuse au sein de l'organisation confrontée à la violence. Ces déterminants familiaux agissent négativement sur l'entreprise entraînant des débordements négatifs et des conflits de rôles aux travers de diverses manifestations.

#### *3.7.2.1. Incidence des violences conjugales sur le niveau de concentration au travail*

La baisse de concentration au travail est significativement plus importante chez les victimes de violences conjugales que chez les non victimes. Cette baisse est d'autant plus remarquable que la violence fait toujours partie du quotidien (Reeves et O'Leary-Kelly, 2007, 2009). Pourtant, certaines spécialistes de la question insistent sur l'intensité et la persistance des stigmates post-traumatiques (Hirigoyen, 2005 ; p.126-127). L'ancienneté des violences semble toutefois agir favorablement sur les séquelles subsistantes. Les salariées dont l'expérience des violences conjugales est récente ont davantage de difficultés à s'investir dans leur travail et à envisager des perspectives d'évolution. Les personnes dont l'expérience est plus lointaine ne présentent pas de différences dans le niveau de concentration au regard des non victimes. Cette variable peut se mesurer en considérant la difficulté de concentration, par un ralentissement dans l'accomplissement des tâches, par la fatigue éprouvée, ou tout simplement par le fait de ne pas avoir réalisé son travail quotidien.

Une étude américaine menée auprès de femmes battues rapportait que la plupart des maris exerçaient des pressions régulières dans le but de les empêcher de

se rendre au travail, et qu'à cause de cela, elles ressentaient des difficultés à se concentrer, craignant qu'ils ne les appellent ou qu'ils ne surgissent sur leur lieu professionnel (Lloyd, 1997). Le sentiment de peur et la crainte d'une réitération des situations de violences constituent autant d'éléments susceptibles de détourner les victimes de leur travail journalier. Avoir l'esprit occupé par des problématiques sociales lourdes peut, non seulement entraver l'organisation du travail, mais aussi se répercuter sur les possibilités d'évolution des personnes. L'interdépendance des incidences est bien réelle.

Les heures perdues liées aux troubles de l'inattention au travail représentent le coût organisationnel (en termes de mesure du temps payé et non travaillé) le plus élevé, et ce quel que soit le genre ou la situation personnelle, à savoir victime ou non victime (Reeves et O'Leary-Kelly, 2007, 2009). Les effets des violences conjugales sur le niveau de concentration et sur la productivité au travail semblent se dissiper lorsque la victime a réussi à se soustraire à son contexte d'abus (O'Leary-Kelly, 2008). En attendant d'échapper aux abus, le fait de pouvoir être soutenu, entendu et encouragé par les collègues sur son lieu de travail, peut jouer un rôle important. Cette solidarité, qui dépend de la structure organisationnelle du travail et de la socialisation qui s'y fait, constitue un élément qui, selon les cas, aide les victimes à se recentrer sur leur fonction.

Aussi est-il important de dévoiler ces situations d'abus afin que les employeurs puissent apporter un soutien organisationnel visant à agir sur les effets des violences conjugales et ainsi améliorer le bien-être ; posture qui en définitive, pourrait servir les intérêts financiers des firmes elles-mêmes. Mais la question du dévoilement de fragilités privées est délicate.

#### *3.7.2.2. Le dévoilement des situations de violences : dire ou ne pas dire ?*

L'organisation du travail, le contexte organisationnel et le type de management sont susceptibles d'influer sur l'acte de dévoilement. Sainsaulieu (1977), dans *L'identité au travail*, observe que la communication est davantage favorisée dans l'univers policé du bureau que dans l'espace bruyant de l'usine. Le modèle *« employé »*

diffère du modèle *« ouvrier »* en termes de normes relationnelles et de rapport au meneur.

Le dévoilement des violences jouerait un rôle positif dans la capacité de concentration des individus (Reeves et O'Leary-Kelly, 2009). Lorsque les employées[122] divulguent les abus subis, elles partagent leur histoire et ressentent de l'espoir. Ce comportement aurait des effets positifs, tant pour les employées que pour les employeurs. En effet, ainsi réconfortées émotionnellement, les personnes seraient plus enclines à modifier certains éléments de leur situation personnelle. Une forte corrélation a même été démontrée entre le pouvoir économique et l'état mental positif lié à l'espoir ; deux composantes nécessaires pour briser le cycle de la violence (Snyder, 1994).

L'étude menée auprès de 2 400 employés américains a montré qu'environ la moitié des victimes avait fourni quelques informations, afférentes aux épisodes violents, à un collègue ou à une personne appartenant à l'organisation (Reeves et O'Leary-Kelly, 2009). Toutefois, dans la plupart des études, le niveau de dévoilement reste bas. Par ailleurs, les victimes sont davantage enclines à se confier à des collègues ou à des supérieurs, qu'à des autorités organisationnelles telles que les gestionnaires des ressources humaines ou les responsables sécurité ; autorités jugées distantes et formelles. La proximité favorise la confidence : au sein de l'environnement social de travail, il est effectivement plus aisé de se confier à des personnes proches, avec qui l'on a l'habitude de communiquer, que de s'adresser à des instances froides et impersonnelles.

Pourquoi les victimes se dévoilent-elles ? Les motifs de divulgation renvoient à un besoin d'assistance ou à un besoin de justification. En effet, lorsque la demande d'aide devient pressante, la personne lève plus facilement les résistances. Les victimes se confient également pour justifier une performance médiocre, des absences répétées ou tout comportement qui pourrait apparaître anormal. Si la révélation des violences peut entraîner, dans certains cas, l'isolement social et une perception négative portée sur la personne victime, l'étude sus citée démontre, qu'à l'inverse, le dévoilement a des effets positifs, tels que l'amélioration du sentiment d'espérance ;

[122] Comme précisé précédemment, ce sont les femmes les plus touchées par les violences conjugales.

processus rendu possible grâce à cette décharge émotionnelle. Le dévoilement jouerait également un rôle positif dans l'amélioration de la capacité de concentration. Ouvrir le dialogue et dévoiler ses difficultés sont des actions qui favorisent le sentiment de *« soutien social »*, phénomène qui consiste à obtenir en retour des informations et des *« émotions positives »* de la part de ses confidents. *« Le soutien social correspond à l'ensemble des fonctions aidantes qui sont réalisées par les personnes significatives de l'entourage d'une personne »* (Turcotte *et alii*, 1995). Mais s'il joue un rôle important dans l'estime de soi (André et Lelord, 1998), il ne suffit cependant pas à recouvrer son identité propre.

Parmi les typologies existantes, Burleson (2003) distingue trois formes de soutien dans les relations personnelles et intimes : le soutien basé sur les compétences communicationnelles affectives (le réconfort, la gestion des conflits, le soutien de l'égo et la régulation comportementale), le soutien fondé sur les compétences interactionnelles (conversation, narration) et le soutien instrumental (la capacité à informer et à persuader).

D'autres auteurs, comme Rodriguez *et alii* (1998), retiennent une typologie légèrement différente des formes de soutien : le soutien de nature émotionnelle (écoute, confiance, empathie) permettant l'expression de la décharge émotionnelle, le soutien instrumental (aide logistique, financière ou matérielle) et le soutien informationnel (informations, conseils). Ces formes de soutien peuvent se retrouver à trois niveaux : celui de la hiérarchie, celui des collègues, celui de la famille et des amis. Nous avons rencontré au sein de l'échantillon *« victimes »*, ces trois types d'appui social. Facteur important dans la sortie des situations de violences, l'appui social dont ont bénéficié les victimes interrogées a été perçu positivement. Néanmoins, si le soutien allège les tensions interpersonnelles et contribue à améliorer l'image de soi, ses effets sont parfois neutres voire négatifs (Beehr *et alii*, 2010 *in* Abord de Chatillon et Desmarais, 2012). En effet, mettre l'accent sur des dysfonctionnements professionnels (Beehr *et alii*, 2010) ou sur des problématiques personnelles, au travers de l'échange social, peut troubler des individus déjà fragilisés en leur faisant prendre davantage conscience des situations éprouvantes qu'ils vivent. L'appui social présenterait donc un risque de déstructuration de la personnalité.

D'autres dangers liés au dévoilement ne doivent pas être négligés. S'identifier comme victime, rappelons-le, peut fragiliser davantage des individus déjà vulnérables, lesquels risquent une stigmatisation supplémentaire pour des faits dont ils ne sont pas responsables. Le parallèle peut ici être fait avec le handicap psychologique, qui une fois dévoilé, entraîne dans certains cas une mise à l'écart ou une considération négative. En outre, parler de sa situation personnelle expose à la propagation d'informations confidentielles et aux commérages (Reece, 2006). L'écueil réside aussi dans la possibilité d'être jugé négativement sur ses compétences ou de mettre au jour des fragilités professionnelles en lien avec ses fragilités personnelles. De ce fait, les individus risquent de ressentir une peur justifiée quant à leur possibilité de promotion professionnelle. De plus, les structures bureaucratiques favorisent les relations de méfiance et une forte concurrence entre des personnes soumises au jeu des notations et des promotions. Les managers peuvent également s'avérer insensibles à ces questions et ne pas soutenir les salariées victimes de violences conjugales (Murray et Powell, 2007, 2008), voire se servir de ce prétexte pour dénoncer et condamner une baisse ponctuelle de productivité, des absences ou des états psychiques passagèrement affaiblis[123]. Toutefois, comme le souligne Sainsaulieu (1977) les rôles investis par le supérieur dans un contexte tertiaire sont multiples : *« Arbitre, thérapeute, conseiller, ami, exemple technique, justicier, surveillant… »* (p.176). Se développent à son égard des attentes excessives de protection, de considération, et de compréhension ; cela est d'autant plus vrai que la communication entre les collègues est insatisfaisante. Dans l'environnement de la vie de bureau, le chef peut devenir un confident privilégié. Sainsaulieu (1977) note d'ailleurs que : *« Ce n'est qu'en sortant de son rôle hiérarchique par l'attention humaine, l'amitié, le passe-droit, la démonstration technique personnelle qu'il obtiendra le dévouement nécessaire à son projet. En ramenant le plus possible les rapports hiérarchiques de travail à des rapports d'homme à homme avec la somme d'échanges et d'implications réciproques qui en forment la trame, le cadre essaye d'obtenir la confiance des subordonnés et des collègues plus anciens »* (p. 304).

Selon l'enquête *« Cadre de vie et sécurité »* (INSEE, 2007), *« les violences intra conjugales sont très mal rapportées : un cinquième des victimes de violences physiques*

[123] Nous avons été témoins à plusieurs reprises de ce phénomène au cours de notre parcours professionnel.

*et le tiers des victimes de violences sexuelles n'ont pas porté plainte, ni enregistré de main courante, ni parlé à qui que ce soit ».* C'est pour lutter contre la peur et les dangers de la divulgation des situations de violences, qu'il existe une forte insistance sur l'anonymat dans les programmes déjà mis en place par les entreprises[124].

Si les collègues apportent parfois une assistance bienveillante sous une forme quelconque, ils peuvent rester néanmoins réticents à l'égard des violences conjugales. Les formes d'assistance les plus répandues, initiées par les collègues, sont la délivrance de conseils sur la relation et sur les services disponibles dans l'entreprise, un soutien émotionnel ou des actions plus directes telles qu'une aide à l'organisation éventuelle d'une nouvelle vie (déplacement de la victime, déménagement…) ou des appels téléphoniques aux organismes. Nous avons d'ailleurs constaté l'existence de ces démarches lors de l'exploration de notre terrain. Une interposition physique peut également intervenir lorsque l'agresseur surgit sur le lieu de travail.

Il est regrettable que les personnes se confient peu aux instances formelles de l'entreprise, puisque le soutien organisationnel influe positivement sur leur satisfaction professionnelle, sur leur engagement organisationnel et sur leur intention de rester fidèle à la firme (Reeves et O'Leary-Kelly, 2009). La connaissance de la violence subie permet, en définitive, à l'organisation de mettre en place des mesures d'assistance, d'améliorer l'efficacité des employées et éventuellement d'éviter d'autres épisodes violents (O'Leary-Kelly *et alii*, 2008).

Une étude menée dans l'Etat du Kentucky rapporte que 66 % des employées, ayant récemment entamé une procédure pour violences conjugales, en ont parlé au travail (Swandberg *et alii*, 2005a). Parmi ces 331 répondantes, 59 % en avaient discuté avec leur supérieur hiérarchique direct, 46 % en avaient informé un collègue, 6 % un superviseur indirect et 1 % le département des ressources humaines. Les raisons de ce dévoilement sont multiples : il s'agit de justifier un départ de l'entreprise, d'informer l'entourage professionnel des causes d'un changement comportemental, d'une baisse de rendement ou tout simplement un besoin de se confier. Les conclusions de cette étude corroborent les autres recherches sur le sujet.

[124] Voir la section 4.4.5. sur les initiatives organisationnelles.

Dévoiler des situations de violences permet la reconnaissance sociétale des problématiques qu'elles engendrent. C'est aussi, et surtout, une manière de rendre la violence privée inacceptable, non seulement d'un point de vue sociétal, mais également juridique. Mettre la lumière sur ce phénomène caché, et pourtant répandu, suscite la réflexion chez toutes les parties prenantes. Les victimes sont amenées progressivement à prendre conscience de l'anormalité des situations dans lesquelles elles sont plongées et identifient ainsi les interlocuteurs sociaux. Les agresseurs sont pénalisés et invités à suivre des soins pour tenter d'infléchir leur comportement.

La législation s'adapte aux évolutions de la communauté, les représentations collectives se modifient. Les organisations s'emparent de sujets personnels aux implications publiques et aux conséquences économiques. Une véritable redistribution des rôles s'opère, encouragée par le développement de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui insiste sur les devoirs des organisations de travail, eu égard, notamment, à la vulnérabilité des travailleurs. Les entreprises ont une responsabilité à exercer au niveau de leur fonction sociale. Les problématiques sociétales s'invitent au cœur des organisations, car celles-ci ne peuvent plus réduire leur fonction à un simple rôle économique. Elles s'inscrivent dans une société donnée, avec des problématiques spécifiques, et doivent considérer leur contribution à la résolution de ces dernières.

Aujourd'hui, les conséquences des violences conjugales sur les carrières demeurent mal mesurées. Les incidences de ce phénomène sur l'activité professionnelle restent à approfondir, et surtout à quantifier dans un souci de validation ou d'infirmation des résultats proposés par la littérature. A titre d'illustration, les analyses divergent quant au niveau d'absentéisme et de retard chez les victimes de violences conjugales au regard de l'ensemble de la population salariée.

#### *3.7.2.3. Absentéisme, retard, turnover et performance : coûts organisationnels et incidences sur l'emploi*

Le cas de l'absentéisme est intéressant. Tandis que la plupart des études tendent à corréler les violences conjugales à un fort taux d'absentéisme (Anderson et Pearson 2001 ; Brush, 2002 ; Mighty 1997 ; Murray et Powell, 2007 ; O'Leary-Kelly *et alii*,

2008 ; Reece, 2006, etc.), l'enquête anglaise, que nous avons déjà citée, affirme, à l'inverse, que les victimes de violences conjugales présentent moins d'arrêts de travail que l'ensemble de la population salariée (Walby, 2004). Ce taux inférieur serait déterminé, notamment, par une forte volonté de garder un travail indispensable à la préservation de l'indépendance économique, et par le fait que les victimes sont heureuses d'échapper au climat délétère qui règne au sein du ménage. L'exposition aux violences ne serait donc pas un facteur de risque de sortie du marché du travail (Bowlus et Seitz 1998 *in* Marissal et Chevalley, 2007 ; Browne *et alii*, 1999). En effet, il est possible de lire cette attitude au travers du phénomène de compensation selon lequel un salarié cherche à compenser dans une sphère d'activité les insatisfactions ou privations rencontrées dans l'autre sphère (Crosby, 1984 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980).

Hormis l'enquête de Walby (2004), dans la majorité des études, les violences conjugales sont souvent associées à un fort taux d'absentéisme, à des retards importants, à des difficultés de concentration et au *turnover*. Aux États-Unis, une évaluation nationale a montré que les femmes victimes de violences au sein du couple perdent annuellement presque 8 millions de journées de travail pour un montant total de 728 millions de dollars (Max *et alii*, 2004). Entre 23 % et 54 % des personnes abusées déclarent avoir été absentes pour des raisons de violences conjugales (Taylor et Barusch, 2004). En 1987, Freidman et Couper avaient mis en lumière que 54 % des victimes féminines avaient manqué en moyenne 3 jours de travail par mois en raison de blessures, de dépressions, de problèmes juridiques, ou tout simplement à cause d'un sentiment de honte.

A la suite d'un épisode de violence, la productivité de l'organisation peut être directement impactée par le biais des absences pour raisons médicales, juridiques ou autres. De plus, les dépositions auprès des services de police et, de manière générale toutes les démarches administratives, entraînent des coûts organisationnels directement perceptibles.

Aux États-Unis, les épisodes impliquant des armes à feux sont fréquents. Ainsi, Brownell (1996) a relaté un incident au cours duquel un mari avait tiré dans les jambes de sa femme, car il voulait l'empêcher de se rendre à son travail. Les deux membres ont dû être amputés. Ce fait est à l'image de tant d'autres. De manière

générale, et plus encore dans les problématiques de violences conjugales, le travail est central, car il représente un moyen d'émancipation et d'autonomie financière.

L'absentéisme peut également être la conséquence d'un refus du partenaire de s'occuper des enfants, d'une privation régulière de sommeil, d'une destruction des documents de travail rapportés à la maison, d'une subtilisation de vêtements, etc. ; ces comportements visent à empêcher la victime de se rendre au travail (Moe et Bell, 2004 ; Murray et Powell, 2007).

Une étude a été menée auprès de 1 550 femmes et de 823 hommes, travaillant dans trois organisations de structures différentes : la première est une compagnie d'assurance qui emploie une majorité de femmes, la deuxième est une entreprise de transport avec une majorité d'hommes et la troisième une université composée d'un personnel mixte (Reeves et O'Leary-Kelly, 2007). Les résultats statistiques indiquent que le taux annuel d'heures de travail perdues était plus important chez les salariés ayant été victimes de violence au cours de leur vie que chez les personnes n'ayant subi aucune agression dans le cadre familial. Les femmes comptabilisent davantage de journées d'absence que les hommes. Contre toute attente, les victimes récentes ou actuelles présentent un taux d'absentéisme en moyenne équivalent à celui des non victimes. La violence passée aurait davantage d'effets négatifs sur l'absentéisme que la violence contemporaine[125]. Ce résultat peut s'expliquer, en partie, par l'importance accordée au travail. Celui-ci est perçu, d'une part comme une échappatoire à la situation d'abus, et d'autre part, comme la condition du maintien d'une indépendance économique susceptible de mettre fin à la relation. Cependant, ce résultat va à l'encontre des expertises médicales qui ont tendance à conclure à une forte corrélation entre la contemporanéité des violences et l'intensité des symptômes.

Toujours selon cette étude, le nombre moyen annuel d'heures de travail manquées, dû aux retards pour cause de violence conjugale, est plus important au sein de la population des victimes qu'au sein de la population des non victimes. En ce qui concerne la variable retard, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes. Pour les trois organisations, les coûts les plus élevés sont liés à la baisse de la concentration. Les violences ont également des effets néfastes, certes

[125] Nos résultats empiriques montrent également la persistance des séquelles post-traumatiques longtemps après le vécu des violences.

moins importants, sur le long terme, tant sur le plan de la santé que dans la relation au travail. En 2009, ces mêmes chercheuses arrivaient aux mêmes conclusions lors d'une autre enquête (Reeves et O'Leary-Kelly, 2009).

Un absentéisme fréquent, des retards excessifs, une baisse de la performance individuelle ou l'irruption du partenaire sur le lieu de travail sont des éléments susceptibles d'entraîner un licenciement. Chaque jour, des victimes perdent leurs emplois pour des raisons directement ou indirectement liées à des situations d'abus (Johnson et Gardner, 1999 ; Reece, 2006). La salariée peut quitter son emploi sous la pression de son agresseur ou parce qu'elle n'est plus en mesure d'assurer les missions qui lui sont confiées (Sherve, 2004). Précisons que certaines personnes abusées sont contraintes de quitter définitivement leur travail à la demande de leur partenaire (Popham, 1998) ou de s'éloigner géographiquement pour échapper à leur agresseur. Des chercheurs ont montré que seulement un tiers des femmes battues étaient capables de garder leur travail à plein temps au cours des 6 derniers mois ou au cours de l'année ultérieure aux épisodes de violence (Browne *et alii* 1999 ; Stanley, 1992 *in* Swandberg, 2005 ; Shepard et Pence, 1988). Ainsi, les violences conjugales constituent un frein au maintien dans l'emploi ou à l'insertion dans une activité professionnelle (Taylor et Barusch, 2004). Entre 25 % et 35 % des femmes battues perdent leur travail suite à des épisodes de violences subies (Stanley, 1992 *in* Swandberg, 2005). La question du maintien dans l'emploi des victimes est centrale, car la fin de l'indépendance économique constitue, dans une certaine mesure, une double peine. L'on peut même constater qu'une telle situation aggrave les risques d'exposition aux agressions ou de basculement dans la misère. La majorité des recherches en sciences sociales sur les abus domestiques et l'emploi ont mis en lumière ce phénomène de pauvreté des femmes battues qui, après avoir quitté leurs agresseurs, se trouvent sans abri et dans l'insécurité sociale (Moe et Bell, 2004). Quant à la recherche en management, elle a initié l'analyse des effets directs de la violence intime sur le travail mais a longtemps ignoré ses conséquences sur la capacité à travailler des victimes principales ou secondaires (O'Leary-Kelly *et alii*, 1996).

Le lien avec l'emploi revêt donc une importance prépondérante pour les femmes qui tentent d'échapper aux violences conjugales. En effet, les ressources financières

disponibles facilitent l'indépendance économique ; premier pas vers l'indépendance émotionnelle, sociale et légale (Moe et Bell, 2004).

Constituer et maintenir un marché interne du travail permet de réduire les coûts de transaction : coût du recrutement et de la formation pour l'adaptation au poste (Williamson, 1975). Préférer l'organisation au marché contribue à la réduction des incertitudes liées au choix d'un salarié inconnu (Amadieu, 1995). Or, les études indiquent que 5 % à 27 % des victimes perdent leur travail en raison des violences conjugales subies (toutes violences confondues) ; ce taux est supérieur au taux de *turnover* observé chez les non victimes (Shepard et Pence, 1988 ; Zachary, 2000, etc.). La perte d'emploi peut être due à l'existence de blessures sévères, à la peur de laisser les enfants sous la responsabilité du partenaire violent ou, simplement, être la conséquence directe d'un éloignement géographique nécessaire pour échapper à l'agresseur. Une étude qualitative a relaté l'histoire de plusieurs femmes contraintes de quitter leur emploi, pourtant bien rémunéré, à la demande de leur mari, troquant ainsi la sécurité économique contre la stabilité familiale. Certaines d'entre d'elles ont dû accepter des emplois moins bien rétribués (Moe and Bell, 2004). La perte d'emploi de la personne traquée peut même faire l'objet d'une volonté avérée, d'une sorte de quête de l'agresseur, dont le but serait d'accroître la dépendance économique de sa proie (Farmer et Tiefenthaler, 1997). Certaines femmes battues, par exemple, se retrouvent sous l'emprise de leurs partenaires, lesquels déploient quotidiennement un contrôle resserré sur les actions de leurs conjointes ou concubines pour les empêcher de se rendre au travail ou d'y être ponctuelles (Coker *et alii*, 2000). La violence économique coexiste toujours avec d'autres formes de violences conjugales.

Les coûts liés au remplacement d'un salarié (embauche et formation) sont supportés par les organisations. De plus, comme précisé dans la partie consacrée à la législation, les firmes ont une responsabilité sociale à l'égard de leurs employés : elles sont tenues de protéger leur main d'œuvre sur le lieu de travail.

Les motifs d'instabilité professionnelle, de baisse d'efficacité et de productivité semblent faire consensus et, à notre connaissance, ne sont pas réfutés.

Si les violences conjugales ont des effets négatifs sur le bien-être général des salariées qui en sont victimes, sur leur santé mentale et physique, sur leur niveau

d'estime de soi et sur leur indépendance économique, l'ensemble des recherches montre que les conséquences sur la productivité résultent, pour une grande partie, d'un niveau de distraction au travail plus élevé (Reeves et O'Leary, 2007). Cette baisse de concentration met en lumière toute la difficulté de laisser de côté sa vie privée au travail, à plus forte raison si celle-ci est le théâtre de dysfonctionnements répréhensibles sur le plan moral et pénal.

Les coûts économiques des violences familiales[126] pour les entreprises australiennes dépassent 1,5 milliard de dollars par an ; ce chiffre comprend les pertes productives, l'absentéisme, le *turnover* ainsi que des coûts indirects sociaux accrus en pareil cas. En 1990, le Bureau of National Affairs a estimé que les employeurs américains dépensent annuellement entre 3 à 5 milliards pour faire face aux débordements provoqués par ces violences sur le lieu de travail (Johnson et Gardner, 1999 ; Swandberg *et alii* 2007 ; Zachary, 2000). Ces montants incluent les pertes liées à l'absentéisme, à une baisse de la productivité, au phénomène de *turnover* ainsi que les coûts relatifs aux dépenses médicales.

L'étude anglaise (Walby, 2004) a estimé les pertes financières supportées par les organisations et les individus à 2,7 milliards de livres. Seules ont été comptabilisées les absences relatives aux blessures ou aux maladies. La moitié du coût généré par ces absences est supportée par les employeurs, soit un total de 1,3 milliard, et l'autre moitié par les individus du fait de leurs pertes salariales.

Ainsi, les entreprises sont susceptibles de supporter les coûts liés à un absentéisme important ou à une baisse de la productivité. Les soins et les frais d'hospitalisation sont souvent pris en charge par l'assurance médicale proposée par les employeurs. Les violences conjugales entraînent une augmentation des dépenses ; ce qui conduit mécaniquement à une hausse des primes d'assurance.

L'enquête américaine, *the National Crime Victimization Survey (NCVS)*, commanditée par le département de la justice et dirigée par Greenfeld (1998), a indiqué que la violence conjugale coûtait 24 millions de dollars par an de frais médicaux, dont une grosse partie était supportée par les employeurs.

[126] Les violences familiales correspondent dans l'étude aux champs des violences conjugales.

Le chiffrage de ces coûts se limite souvent à une estimation[127] dans la mesure où les entreprises sont confrontées à des « *coûts cachés* » au sens de la théorie socio-économique (Savall et Zardet, 2005).

> *« Ainsi, dans le cas de violences domestiques, les dysfonctionnements possibles pour l'organisation (retard, baisse de productivité ou de qualité, désorganisation, etc.) ne sont pas souhaités par les acteurs mais constituent les conséquences professionnelles de problèmes personnels. L'économique rejoint donc le social, mais la complexité d'évaluation de ces coûts pénalise la prise de conscience des entreprises. En effet, il leur est difficile d'estimer précisément les conséquences de ces violences sur leur performance économique et, par conséquent, le retour sur investissement possible en s'engageant sur cette thématique. Pourtant, les estimations montrent que les organisations peuvent être pénalisées financièrement si elles n'essayent pas de proposer des moyens d'action permettant de réduire les dysfonctionnements et donc les coûts visibles mais aussi cachés liés à ces violences »* (Hennequin et Wielhorski, 2012).

Par conséquent, ce problème individuel doit être considéré collectivement, puis mesuré au niveau de l'entreprise.

Dans la littérature, il arrive parfois que les conséquences décrites ici (baisse de la concentration, dévoilement, absentéisme, retard, etc.) soient classées dans les incidences directes. Nous préférons réserver la qualification d'incidences directes à la manifestation des comportements violents sur le lieu de travail et conserver la classification élaborée par la discipline économique.

Comment se mesurent les violences conjugales ? Comment évaluer les conséquences individuelles, organisationnelles et professionnelles de ce phénomène ? La section suivante propose une présentation, non exhaustive, des échelles de mesure existantes dans des domaines aussi variés que la sociologie, la médecine, la psychologie ou le management.

[127] Comme nous avons pu le voir dans la section I.3.6. consacrée aux coûts économiques globaux (et non uniquement aux coûts organisationnels qui eux sont développés dans ce paragraphe).

## 3.8. Les échelles de mesure des violences conjugales et de leurs conséquences organisationnelles

### *3.8.1. Mesure des violences au sein du couple*

En sociologie, la première échelle de mesure du phénomène des violences conjugales, la *Conflict Tactics Scale* (CTS), mentionnée *supra* a été élaborée par Strauss et ses collaborateurs en 1975. Modifiée en 1985, elle servira d'échelle de référence pour mesurer les violences conjugales. Elle contient des items structurés autour de trois phénomènes : la recherche du consensus, le recours à la communication hostile verbale ou non verbale, et enfin le recours à la violence physique ou à l'intimidation. Ces enquêtes ont fait l'objet de vives critiques, non seulement de la part des militantes et militants associatifs, mais aussi de la part des institutionnels qui interviennent auprès des victimes. Selon les détracteurs, les résultats ne reflètent guère la réalité. En effet, la confrontation des sources et le croisement des méthodes montrent que l'échelle CTS est plus adaptée à la mesure des situations de conflit qu'à l'évaluation de la violence s'exerçant unilatéralement (Jaspard, 2003). La mise en avant de l'existence d'une culture de la violence a négligé la dimension d'emprise liée à la domination masculine. Les deux enquêtes ont mis en évidence, nous l'avons vu, l'égalité des genres face à l'utilisation des violences. Cette échelle est employée dans les domaines de la sociologie, du management et de la médecine. Elle permet une classification des actes violents, des plus modérés (menaces, bousculades, secousses, claques, coups à l'aide d'un ustensile), aux plus sévères (raclées, menaces par armes à feu, armes blanches, etc.). L'échelle évalue également la fréquence ainsi que la temporalité des actes violents (au cours des douze derniers mois ou antérieurs à 12 mois).

En 1995, Johnson a apporté un élément essentiel à la recherche en distinguant le concept de la violence conflictuelle, lue comme mode de fonctionnement normal du couple et le terrorisme patriarcal, à l'origine du concept de violence conjugale. Cette distinction a été abordée précédemment.

Les études statistiques, menées dans le domaine médical, et ayant pour objectif la mesure et la caractérisation du phénomène, s'appuient sur deux outils. Le premier, *l'Index of Spouse Abuse* (Attala *et alii*, 1994 ; Hudson, 1991 *in* Coker *et alii*, 2000),

permet d'évaluer les violences physiques et sexuelles récentes, le second, the *Women's Experience With Battering Scale* (WEB) (Smith *et alii*, 1995 ; Smith *et alii*, 1999 *in* Coker *et alii*, 2000) permet de déterminer l'actualité des mauvais traitements et de quantifier le niveau de vulnérabilité psychologique des victimes au sein de leur relation intime.

Le terme *battering* est défini comme le processus par lequel l'un des membres d'une relation intime expérimente le sentiment de vulnérabilité, de perte de pouvoir et de contrôle comme une conséquence de l'emprise de l'autre membre, au travers de l'utilisation de la force physique, sexuelle ou psychologique. Ces échelles sont présentées sous la forme d'une échelle de Likert, allant de *« tout à fait d'accord »* à *« pas du tout d'accord »*. La violence conjugale passée, quelle que soit sa nature, est mesurée à l'aide de l'instrument *Abuse Assessment Screen* (McFarlane, 1992 *in* Coker *et alii*, 2000).

### *3.8.2. Mesure des conséquences médicales*

Les études évaluatives des états d'anxiété et des symptômes dépressifs utilisent, notamment, *« The recognised Hospital and Anxiety and Depression Scale »* (Zigmond et Snaith 1983 *in* Walby, 2004). Des corrélations sont ensuite développées entre l'exposition à des épisodes de violences conjugales et la surreprésentation des signes de la dépression et de l'anxiété. L'échelle développée par *The Center for Epidemiological Studies Depression Scale* (CES-D) permet de mesurer les symptômes cliniques de la dépression (Radloff, 1977 *in* Taylor et Barusch, 2004).

D'autres échelles sont fréquemment utilisées comme celle développée par *The American Psychiatric Association en 1987* (DSM-III) pour mesurer la présence ou l'absence de symptômes cliniques, déterminant le niveau de chronicité de la dépression.

Afin de mesurer les désordres consécutifs d'un état d'anxiété généralisée, une échelle a été créée, en 1994, par *The American Psychiatric Association* (DSM-IV). La mesure des symptômes de stress post-traumatique est effectuée sur la base des questions constitutives de l'échelle DSM-IV : trouble de l'humeur, troubles anxieux, troubles alimentaires, troubles du sommeil, etc.

### *3.8.3. Mesure des conséquences organisationnelles*

Le thème de la distraction au travail est souvent mesuré à l'aide de l'échelle développée par Stewart, Ricci, Chee, Hahn et Morganstein (2003). Afin d'évaluer le niveau de distraction, l'échelle présente des questions composées de cinq items : "*all of the time"* (100%), "*most of the time"* (75%), *"half of the time"* (50%), *"some of the time"* (25%), or *"none of the time"* (0%). Cette échelle a été adaptée, notamment, par Reeves et O'Leary-Kelly (2007) pour évaluer précisément le coût organisationnel de la baisse de concentration au travail. Les questions sont précédées par cette allégation : *« Nous connaissons tous des périodes au cours desquelles notre productivité est importante et d'autres périodes au cours desquelles notre productivité est plus basse que d'habitude. Les questions suivantes portent sur votre performance professionnelle au cours des quatre dernières semaines*[128]*. »* Les répondants et répondantes doivent reporter les pourcentages aux items suivants : *« difficulté à se concentrer », « travailler plus lentement que d'habitude », « être fatigué ou épuisé au travail », « ne pas faire son travail. »* Ensuite, les résultats obtenus grâce à l'échelle adaptée permettent de calculer le nombre total d'heures perdues et le coût organisationnel d'une faible concentration professionnelle occasionnant une baisse de productivité.

Afin d'évaluer l'absentéisme relatif aux violences au sein du couple, Reeves et O'Leary-Kelly (2007) déterminent les coûts liés à l'absentéisme en comptabilisant le nombre d'heures manquées au cours des quatre semaines précédentes au travers de quatre items : le nombre de jours manqués pour des motifs de santé physique ou mentale, le nombre de jours manqués pour d'autres raisons que des problèmes de santé ou tout simplement pour congés. Le total du nombre d'heures non travaillées au cours des quatre dernières semaines est multiplié par le salaire horaire, puis la valeur obtenue est multipliée par douze pour déterminer le coût annuel de l'absentéisme.

Si les études sur les impacts des violences conjugales sur le travail distinguent les types d'incidences organisationnelles et mesurent leur intensité, celles-ci n'inscrivent pas l'analyse dans les processus d'interaction décrits par la littérature sur l'articulation.

[128] "All of us have time periods when we are very productive and time periods when our productivity is lower than usual. The next questions ask about your job performance over the past 4 weeks."

Mettre en place des politiques organisationnelles afin de soutenir les victimes de violences conjugales dans le cadre plus général de la conciliation travail hors-travail permet aux entreprises d'obtenir des bénéfices économiques directs et indirects, tout en affichant leur intérêt pour une question sociale, et ceci pour un investissement de départ minime voire nul.

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 3

### Une problématique économique, sociale et organisationnelle

#### *Données judiciaires, épidémiologiques et socio-économiques*

En 2011, 146 personnes (122 femmes et 24 hommes) sont décédées du fait de leur conjoint/conjointe ou ex-conjoint/ex-conjointe, soit une baisse de 19 % au regard des chiffres de 2010 (174 personnes) (délégation aux victimes- DAV).

L'Enquête de victimation de l'OND et de l'INSEE (2007) montre qu'au cours des années 2005 et 2006, sur les *« 1,6 million de personnes ayant déclaré avoir été victimes d'au moins un acte de violences physiques, 50 % ont été victimes de violences de la part d'une personne vivant avec elle ».*

#### *Les hommes beaucoup moins concernés que les femmes*

Toutes les études internationales montrent que ces violences s'exercent majoritairement à l'encontre des femmes. Aux États-Unis, elles représentent 21 % de l'ensemble des crimes commis à l'encontre des femmes, contre 2 % de la violence perpétrée contre des hommes (Greenfield *et alii*, 1998).

La première étude statistique nationale sur les violences faites aux femmes en France (ENVEFF, 2000) dévoile que :

**10 % de femmes**, âgées de 20 à 59 ans, sont en situation de violences conjugales, soit une femme sur dix ;

les femmes actives, victimes de violences conjugales, représentent **8,3 %**, contre un total de 10,4 % pour les inactives ou chômeuses (violences graves et très graves) ;

les formes de violences les plus répandues sont les pressions psychologiques et le harcèlement moral. Les violences sexuelles demeurent marginales ;

les femmes sont davantage en danger au sein de leur famille que dans l'espace public. Toutes les statistiques révèlent que les auteurs de délits à l'encontre des femmes sont le plus souvent leurs partenaires (OND 2008 ; 2012). Aux États-Unis, les taux sont supérieurs : une femme sur quatre, âgée de 18 à 65 ans, aurait fait l'expérience des violences conjugales au cours de sa vie (Johnson et Gadner, 1999).

Selon l'ENVEFF, deux femmes enquêtées sur trois exercent un emploi (non deux victimes sur trois). Le risque de violence au travail est multiplié par deux, lorsque la femme subit des violences conjugales (Jaspard, 2003, 2005).

#### *Le contexte social défavorisé : un facteur de risque ?*

Si la violence traverse toutes les classes, elle est surreprésentée au sein des couches défavorisées de la population (INSEE/ONDRP, 2012).

Plusieurs études américaines (Byrne *et alii*, 1999 *in* OMS, 2002 ; Campbell, 2002) et une étude anglaise (Walby et Allen, 2004) montrent que les femmes vivant dans un contexte social défavorisé sont davantage touchées par la violence que celles appartenant aux milieux sociaux aisés. En France, les femmes les plus pauvres ont une probabilité quatre fois plus importante de subir des violences physiques ou sexuelles (INSEE/ONDRP, 2012). La pauvreté est ainsi à la fois un facteur aggravant et une conséquence des violences conjugales (ONDRP, repère 18, 2012 ; Rapport des Nations Unies, 2006 ; Walby et Allen, 2004).

***Les conséquences des violences conjugales***

**Sur la santé physique et mentale**

En France, les violences conjugales représentent l'une des causes principales de mortalité, non naturelle, chez les femmes. Si le taux de suicide est presque partout plus élevé chez les hommes que chez les femmes (OMS, 2001, p. 42), les femmes victimes de violences conjugales font cinq fois plus de tentatives de suicide que l'ensemble de la population (Henrion, 2001), et présentent des taux plus élevés de suicide (Walby, 2004). La tension permanente, la peur et l'angoisse augmentent la probabilité de développer des troubles psychiques, tels que sentiment d'impuissance, anxiété, manifestations phobiques, troubles digestifs, troubles du sommeil, troubles de l'alimentation, troubles cognitifs, etc. Les victimes de violences reçoivent quatre à cinq fois plus de traitements psychiatriques que l'ensemble de la population, les dépressions sont très fréquentes et touchent plus de 50 % des femmes victimes.

**Les conséquences directes sur la santé :**

- lésions physiques et chocs traumatiques : hématomes, contusions, plaies, brûlures, traces de strangulation, douleurs musculaires, dépression, fatigue intense, angoisse, stress, etc. ;
- Les symptômes post-traumatiques sont susceptibles d'entraîner une incapacité totale de travail (ITT). L'état dépressif est très fréquent chez les victimes de violences physiques (Campbell, 2002 ; Henrion, 2001, etc.).

**Les conséquences indirectes sur la santé :**

- douleurs chroniques, altération de l'état général, stress psychologique long-terme, séquelles neurologiques (Campbell, 2002 ; Coker *et alii*, 2000), troubles du sommeil sur une longue période, anxiété « flottante », sentiment chronique d'insécurité, bouffées d'angoisse. Mais la principale manifestation est la reviviscence anxieuse du traumatisme. Un détail ou une situation anodine peut faire resurgir tout le contexte du conditionnement (Henrion, 2001 ; Hirigoyen, 2005) ;
- un état de santé général moins bon que l'ensemble de la population (Hirigoyen, 2005).
- problèmes de concentration, baisse de la créativité et aversion au challenge (Browne, 1993).

**Sur l'estime de soi**

L'estime de soi est considérée comme l'une des dimensions les plus fondamentales de la personnalité. André et Lelord (1998) distinguent trois dimensions du concept d'estime de soi :

- l'amour de soi (s'aimer et se respecter sans conditions) ;
- la confiance en soi (croire en ses capacités à agir) ;
- la vision de soi (regard que l'on porte sur soi).

Néanmoins, quand l'estime de soi professionnelle prend une part trop importante dans l'estime de soi globale, l'individu court le risque de devenir dépendant de son métier ; un engagement professionnel excessif présente de grands dangers pour l'équilibre psychologique du sujet.

Les reproches sur l'aspect physique, sur la famille ou les échecs passés agissent sur la stabilité émotionnelle et l'estime de soi (Tartar-Goddet, 2001, p. 52). Une basse estime de soi est souvent associée à des épisodes dépressifs. Bénéficier d'un soutien social (écoute, conseils ou aide logistique), et plus particulièrement d'un appui émotionnel, favorise la réassurance et augmente l'estime de soi (Rook et Underwood, 2000 *in* Burleson, 2003). Les femmes battues présentent des scores d'estime de soi plus bas que les femmes non battues, à caractéristiques sociales identiques (McCauley *et alii*, 1995). Le processus d'affaiblissement de l'estime de soi peut entraîner des difficultés relationnelles avec autrui, notamment avec les collègues, les supérieurs et même les clients (Rodgers, 1994).

**Sur l'économie**

Pour la société française, le coût économique global des violences conjugales à caractère physique et sexuel s'élève à plus d'**1 milliard d'euros** par an (Marissal et Chevalley, 2007). Cependant, ce chiffre correspond à une estimation minimale, dans la mesure où il s'appuie sur les données des enquêtes françaises de victimation. De plus, l'étude n'a pas valorisé les incidences des violences conjugales sur les arrêts de travail et les ITT, sur l'activité des CHRS, sur les cas de relogements des familles, les tentatives de suicide, la prise en charge des enfants témoins et victimes de maltraitances conjugales, sur les parcours professionnels des victimes mais aussi des auteurs suite aux incarcérations. Une enquête récente avance un montant plus de deux fois supérieur : **2,5 milliards** d'euros par an (environ 40 euros par habitant), dont un milliard d'euros pour le poste de dépense le plus important correspondant aux *« pertes de production dues aux décès, aux incarcérations et à l'absentéisme*[129] *»* (Nectoux *et alii*, 2010).

**Les répercussions économiques des violences conjugales sont catégorisées** en 3 groupes différents :

- les coûts directs médicaux (traumatismes, fractures, hospitalisations, etc.) et de services à la personne (police, services sociaux, institutions, hébergement, etc.) ;
- les coûts indirects, définis comme l'ensemble des conséquences économiques liées à une réduction des capacités économiques des personnes concernées ;
- les coûts intangibles tels que la souffrance, la mésestime de soi ou le mal-être. Les méthodes utilisées pour mesurer les coûts intangibles visent à estimer l'impact des violences conjugales sur le bien-être des individus, et à évaluer leur sentiment de perte d'utilité associée à état de santé donné, par rapport à un état de santé parfait.

***Les conséquences directes sur les organisations***

Ces déterminants familiaux agissent négativement sur l'entreprise.

**Les conséquences directes sur les salariés**

Environ 74 % des cibles de violences conjugales, aux États-Unis, sont harcelées sur leur lieu de travail (Zachary, 2000). D'autres études confirment ces résultats : entre 36 % et 75 % des employés victimes sont attaqués sur leur lieu de travail par leur partenaire (Shepard et Pence, 1988 ; Swandberg *et alii*, 2005c ; Taylor et Barusch, 2004). L'homicide est la principale cause de mortalité sur le lieu de travail pour les femmes et la seconde pour les hommes (U.S. Department of Labor, 1994 *in* Moe et Bell, 2004). Près de 40 % des femmes assassinées aux États-Unis, le sont par leurs partenaires. Les agressions interpersonnelles, ayant eu lieu dans l'entreprise, ont entraîné la mort de 31 % de femmes et de 14 % d'hommes. Ces meurtres ont été perpétrés par une personne de l'entourage de la victime, souvent le partenaire actuel (Greenfeld *et alii*, 1998).

- Les agresseurs peuvent se manifester physiquement sur le lieu de travail de la victime pour la menacer, la traquer ou s'en prendre directement à elle.
- le harcèlement perpétré à distance (téléphonique ou cyber harcèlement) permet également d'exercer un contrôle sur sa victime.

**Les conséquences directes sur le comportement des tiers : les victimes secondaires ou collatérales**

Lorsqu'elles débordent sur le lieu de travail, les violences conjugales peuvent également se répercuter sur les collègues qui en sont témoins ou victimes (Johnson et Gardner, 1999 ; Randel *et alii*, 2003 ; Zachary, 2000). Les victimes secondaires sont des individus qui ne sont pas directement des cibles de l'agression, mais qui en subissent certains dommages collatéraux. Ainsi, sur le lieu de travail, les collègues, les supérieurs et les clients éventuels peuvent être accidentellement blessés.

Les tiers impactés par des épisodes violents sont susceptibles de présenter les mêmes symptômes post-traumatiques que les cibles principales, à savoir une baisse de la productivité, un taux de retard élevé, un absentéisme plus fréquent, un sentiment de reviviscence, etc. (Bell *et alii* 2002 ; Brownell, 1996 ; Johnson and Gardner, 1999).

[129] La part du coût de l'absentéisme est de 30 %.

***Les conséquences indirectes sur les organisations***

***Le dévoilement des situations de violences : dire ou ne pas dire ?***

- Le dévoilement des violences jouerait un rôle positif dans la capacité de concentration des individus (Reeves et O'Leary-Kelly, 2009).
- Les victimes sont davantage enclines à se confier à des collègues ou à des supérieurs, qu'à des autorités organisationnelles, telles que les gestionnaires des ressources humaines ou les responsables sécurité ; autorités jugées distantes et formelles.

Les **motifs** de divulgation renvoient à un besoin d'assistance ou à un besoin de justification :

- un besoin d'assistance lorsque la demande d'aide devient pressante, la personne lève alors plus facilement les résistances ;
- un besoin de justification pour expliquer une performance médiocre, des absences répétées ou tout comportement qui pourrait apparaître anormal.

**Les avantages du dévoilement**

Ouvrir le dialogue et dévoiler ses difficultés sont des actions qui favorisent le sentiment de *« soutien social »*, phénomène qui consiste à obtenir en retour des informations et des *« émotions positives »* de la part de ses confidents (André et Lelord, 1998). Le soutien peut être de nature émotionnelle (écoute, confiance, empathie), instrumentale (aide logistique, financière ou matérielle) et/ou informationnelle (informations, conseils) (Rodriguez *et alii*, 1998).

**Les dangers :**

- la révélation des violences peut entraîner, dans certains cas, l'isolement social et une perception négative portée sur la personne victime ;
- le dévoilement peut mettre l'accent sur des dysfonctionnements professionnels ou sur des problématiques personnelles. Ceci peut troubler des individus déjà fragilisés ; leur faisant ainsi prendre davantage conscience des situations éprouvantes qu'ils vivent (Beehr *et alii*, 2010 *in* Abord de Chatillon et Desmarais, 2012). L'appui social présenterait donc un risque de déstructuration de la personnalité ;
- s'identifier comme victime peut fragiliser des salariés déjà vulnérables, lesquels risquent une stigmatisation supplémentaire pour des faits dont ils ne sont pas responsables ;
- enfin, parler de sa situation personnelle expose à la propagation d'informations confidentielles et aux commérages (Reece, 2006). L'écueil réside aussi dans la possibilité d'être jugé négativement sur ses compétences ou de mettre au jour des fragilités professionnelles en lien avec ses fragilités personnelles.

### *Absentéisme, retard, turnover et performance : coûts organisationnels et incidences sur l'emploi*

Les coûts économiques des violences conjugales pour les entreprises australiennes dépassent 1,5 milliard de dollars par an ; ce chiffre comprend les pertes productives, l'absentéisme, le *turnover,* ainsi que des coûts sociaux, accrus en pareil cas. En 1990, le *Bureau of National Affairs* a estimé que les employeurs américains dépensent annuellement entre 3 à 5 milliards pour faire face aux débordements provoqués par ces violences sur le lieu de travail (Johnson et Gardner, 1999 ; Swandberg *et alii* 2007 ; Zachary, 2000). Ces montants incluent les pertes liées à l'absentéisme, à une baisse de la productivité, au phénomène de *turnover* ainsi que les coûts relatifs aux dépenses médicales.

La plupart des études tendent à corréler les violences conjugales à un fort taux d'absentéisme, à des retards importants, à des difficultés de concentration et au *turnover* (Anderson et Pearson, 2001 ; Brush, 2002 ; Mighty, 1997 ; Murray et Powell, 2007 ; O'Leary-Kelly *et alii*, 2008 ; Reece, 2006, etc.).

- Aux États-Unis, une évaluation nationale a montré que les femmes victimes de violences au sein du couple **perdent annuellement presque 8 millions de journées de travail**, pour un montant total de 728 millions de dollars (Max *et alii*, 2004). Entre 23 % et 54 % des employés abusés déclarent avoir été **absents** pour des raisons de violences conjugales (Taylor et Barusch, 2004). En 1987, Freidman et Couper ont mis en lumière que 54 % des victimes féminines ont manqué en moyenne 3 jours de travail par mois, en raison de blessures, de dépressions, de problèmes juridiques, ou tout simplement à cause d'un sentiment de honte.

- Un absentéisme fréquent, des retards excessifs, une baisse de la performance individuelle ou l'irruption du partenaire sur le lieu de travail sont des éléments susceptibles d'entraîner le **licenciement du salarié**. Ainsi, **les violences conjugales constituent un frein au maintien dans l'emploi** ou à l'insertion dans une activité professionnelle (Taylor et Barusch, 2004). Les études indiquent que 5 % à 27 % des victimes perdent leur travail en raison des violences conjugales subies (toutes violences confondues) ; ce taux est supérieur au taux de *turnover* observé chez les non victimes (Shepard et Pence, 1988 ; Zachary, 2000, etc.).

- Une enquête anglaise affirme, à l'inverse, que les victimes de violences conjugales présentent moins d'arrêts de travail que l'ensemble de la population salariée (Walby, 2004). Ce taux inférieur serait déterminé, notamment, par une forte volonté de garder un travail indispensable à la préservation de l'indépendance économique, et par le fait que les victimes sont heureuses d'échapper au climat délétère qui règne au sein du ménage.

- Le lien avec l'emploi revêt donc une importance prépondérante pour les femmes qui tentent d'échapper aux violences conjugales. En effet, les ressources financières disponibles facilitent l'indépendance économique ; premier pas vers l'indépendance émotionnelle et sociale (Moe et Bell, 2004).

Si les violences conjugales ont des effets négatifs sur le bien-être général des salariés qui en sont victimes, sur leur santé mentale et physique, sur leur niveau d'estime de soi, et sur leur indépendance économique, l'ensemble des recherches montre que **les conséquences sur la productivité résultent, pour une grande partie, d'un niveau de distraction au travail plus élevé** (Reeves et O'Leary, 2007). Cette baisse de concentration met en lumière toute la difficulté de laisser de côté sa vie privée au travail, à plus forte raison si celle-ci est le théâtre de dysfonctionnements répréhensibles sur le plan moral et pénal.

### *Les échelles de mesure des violences conjugales et de leurs conséquences organisationnelles*

#### *Mesure des violences*

En sociologie, la première échelle de mesure du phénomène des violences conjugales, la *Conflict Tactics Scale* (CTS), a été élaborée par Strauss et ses collaborateurs en 1975. Modifiée en 1985, elle servira d'échelle de référence pour mesurer les violences conjugales. En 1995, Johnson a apporté un élément essentiel à la recherche en distinguant, d'une part, le concept de la violence conflictuelle, lue comme mode de fonctionnement normal du couple, et d'autre part, le terrorisme patriarcal, à l'origine du concept de violence conjugale. Les études statistiques, menées dans le domaine médical s'appuient sur deux outils. Le premier, *l'Index of Spouse Abuse* (Attala *et alii*, 1994 ; Hudson, 1991 *in* Coker *et alii*, 2000), permet d'évaluer les violences physiques et sexuelles récentes ; le second, the *Women's Experience With Battering Scale* (WEB) (Smith *et alii*, 1995 ; Smith *et alii*, 1999 *in* Coker *et alii*, 2000) permet de déterminer l'actualité des mauvais traitements, et de quantifier le niveau de vulnérabilité psychologique des victimes au sein de leur relation intime.

#### *Mesure des conséquences médicales des violences au sein du couple*

Les études évaluatives des états d'anxiété et des symptômes dépressifs utilisent, notamment, *« The recognised Hospital and Anxiety and Depression Scale »* (Zigmond et Snaith 1983 *in* Walby, 2004). Des corrélations sont ensuite développées entre l'exposition à des épisodes de violences conjugales et la surreprésentation des signes de la dépression et de l'anxiété. L'échelle développée par *The Center for Epidemiological Studies Depression Scale* (CES-D) permet de mesurer les symptômes cliniques de la dépression (Radloff, 1977 *in* Taylor et Barusch, 2004). D'autres échelles sont fréquemment utilisées comme celle développée par *The American Psychiatric Association en 1987* (DSM-III) pour mesurer la présence ou l'absence de symptômes cliniques, déterminant le niveau de chronicité de la dépression. Afin de mesurer les désordres consécutifs d'un état d'anxiété généralisée, une échelle a été créée, en 1994, par *The American Psychiatric Association* (DSM-IV). La mesure des symptômes de stress post-traumatique est effectuée sur la base des questions constitutives de l'échelle DSM-IV : trouble de l'humeur, troubles anxieux, troubles alimentaires, troubles du sommeil, etc.

#### *Mesure des conséquences organisationnelles des violences*

Le thème de la distraction au travail est souvent mesuré à l'aide de l'échelle développée par Stewart, Ricci, Chee, Hahn et Morganstein (2003). Cette échelle a été adaptée, notamment, par Reeves et O'Leary-Kelly (2007) pour évaluer précisément le coût organisationnel de la baisse de concentration au travail. Afin de mesurer l'absentéisme, relatif aux violences au sein du couple, Reeves et O'Leary-Kelly (2007) déterminent les coûts liés à l'absentéisme en comptabilisant le nombre d'heures manquées au cours des quatre semaines précédentes, au travers de quatre items : le nombre de jours manqués pour des motifs de santé physique ou mentale, le nombre de jours manqués pour d'autres raisons que des problèmes de santé ou tout simplement pour congés. Le total du nombre d'heures non travaillées au cours des quatre dernières semaines est multiplié par le salaire horaire des répondants et répondantes, puis la valeur obtenue est multipliée par douze pour déterminer le coût annuel de l'absentéisme.

# CHAPITRE 4. ARTICULATION VIE PERSONNELLE/VIE PROFESSIONNELLE ET VIOLENCES CONJUGALES

## 4.1. Cadre légal et objectifs

*« L'articulation entre la vie personnelle et vie personnelle constitue un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes »* (ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, 2013, p. 7). En France, la gestion des responsabilités familiales incombe encore majoritairement aux femmes[130]. Ceci handicape fortement leur progression professionnelle car elles ne disposent pas des mêmes conditions que les hommes pour s'investir pleinement sur le marché de l'emploi[131]. Ce phénomène est abondamment démontré par les études européennes (Alliaga, 2006 *in* ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, 2013, p. 7).

Les mesures, relatives à l'articulation entre les activités professionnelles et les responsabilités familiales, déployées par les États et les entreprises, visent à améliorer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Cependant, cet objectif égalitaire dépend fortement des politiques nationales préexistantes ainsi que du type de mesures adoptées. En effet, toute politique de conciliation ne doit pas être considérée comme une politique d'égalité entre les sexes (Jönsson et Morel, 2006). Par exemple, de telles actions mises en œuvre dans un pays comme la Suède, déjà très avancé en matière d'égalité, seront plus efficaces qu'au Royaume-Uni, traditionnellement réfractaire à l'intrusion dans la vie privée, et qui, de ce fait, n'atteint qu'un faible taux de structures nécessaires à l'effectivité et à l'efficacité de ces orientations. La France, quant à elle, structurée autour du modèle familialiste[132], possède déjà un certain nombre d'établissements (crèches, maisons de retraite, etc.), lesquels dépassent les exigences communautaires. Toutefois, ces politiques n'opèrent que partiellement en France *« le renversement des rapports classiques entre hommes et femmes »* (Jönsson et Morel, 2006). En effet, si dans notre pays, les structures existent, elles ne sont pas suffisantes. Certes, l'État soutient l'activité professionnelle des

[130] De plus, dans la mesure où ce sont les femmes qui subissent principalement les violences conjugales, elles cumulent les freins à l'évolution de carrière et au maintien dans l'emploi.
[131] Nombre de secteurs d'activité peu valorisés sont fortement féminisés. De plus, les femmes sont peu représentées aux postes à responsabilités.
[132] La mère doit travailler mais est également encouragée à tenir son rôle dans la reproduction.

femmes, mais par le biais de prestations financières incomplètes. Cette tradition a entraîné une discontinuité des carrières féminines. Au Royaume-Uni, le principe de non intrusion de l'état dans la vie personnelle des personnes explique le fait qu'aucune mesure n'avait été prise avant les directives communautaires en matière de conciliation. En Suède, l'existence d'un service public universel a considérablement favorisé l'accès des femmes au marché de l'emploi. Ainsi, les modalités de mise en œuvre de ces mesures, et leurs impacts sur l'égalité des sexes, diffèrent selon les traditions nationales, en termes de rapports sociaux de genre et de politiques préexistantes.

Depuis les années 1990, *« les engagements pris au niveau européen »* reposent sur *« la reconnaissance que les inégalités »* persistantes entre les femmes et les hommes relèvent également de *« l'inégale répartition des obligations familiales »*. Ainsi, *« l'égalité des chances ne peut se réaliser qu'au travers d'une distribution égale du travail rémunéré, mais aussi du travail non rémunéré au sein de la famille »* (Jönsson et Morel, 2006). Jönsson et Morel rapprochent ces nouvelles logiques communautaires, des théories féministes qui ont toujours avancé que la condition *sine qua non* de l'indépendance des femmes réside dans leur possibilité *« de s'extraire de la sphère domestique »,* pour s'engager complètement dans une carrière professionnelle, et ce dans les mêmes conditions que les hommes. Aussi nombre de tâches familiales doivent-elles être externalisées, soit vers l'État, soit vers le marché, soit vers l'entreprise.

Comme cela a été développé au cours des parties précédentes, les politiques publiques contribuent au façonnage des rapports sociaux. Selon le groupe d'experts en charge des questions de conciliation des temps de vie à la Commission européenne, *« la discrimination fondée sur le sexe dans les relations familiales détermine indirectement l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail »* (Jönsson et Morel, 2006). C'est ce principe que l'on retrouve dans notre objet de recherche : en effet, l'infériorisation des femmes et les discriminations sexuelles dans la sphère domestique favorisent les comportements de violences conjugales et contribuent aux inégalités de genre au sein de l'environnement professionnel.

En matière de politique de conciliation[133] des temps de vie, dont la finalité première est l'égalité des chances entre les sexes, l'Union européenne s'avère motrice et *« influence de plus en plus le droit interne des États membres »* (Burri, 2010). Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est d'ailleurs mentionné à l'article 2 de l'Union européenne : *« [Il] combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant. »*

La Cour de justice de l'Union européenne a insisté, dans ses décisions, sur la protection des femmes et sur la nécessité d'adapter les conditions de travail aux charges familiales. En effet, l'arrêt du 2 octobre 1997, reprenant les dispositions de l'avocat général, argue que : *« La protection de la femme dans la vie familiale ainsi que dans le déroulement de son activité professionnelle est, tout comme celle de l'homme, un principe qui est largement considéré dans les ordres juridiques des États membres comme étant le corollaire naturel de l'égalité entre hommes et femmes et reconnu par le droit communautaire*[134]*. »*

Cependant, ces incitations communautaires ne sont pas assorties d'un caractère obligatoire, et par conséquent, ne sont pas coercitives. Elles contribuent à insuffler des orientations politiques nationales, tout en laissant aux gouvernements des marges de manœuvre (Jönsson et Morel, 2006).

En France, la thématique de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale est incluse dans la négociation collective annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle. La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, incite les entreprises à mieux prendre compte la question de l'équilibre des temps. Plusieurs dispositions sont avancées, telles que l'intégration d'indicateurs de conciliation des temps dans les rapports de situation comparée, la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants, lorsqu'une formation est nécessaire après un congé parental (ORSE, 2009). Les entreprises peuvent également approfondir la réflexion sur l'organisation du travail,

[133] Les mesures relatives à l'articulation des temps visent à une meilleure conciliation entre les domaines d'activités. Cependant, nous verrons que la relation travail/hors-travail recouvre bien d'autres processus tels que le conflit, le débordement, la compensation.
[134] Arrêt de la Cour (sixième chambre) du 2.10.1997, affaire C-1/95 point 38, p. I-5274 (Gerster).

l'aménagement du temps, avec la possibilité du télétravail, l'adaptation des horaires, etc. L'article 7 de cette loi de 2006 modifie, notamment l'article L. 432-3-1 du Code du travail en ajoutant après le terme de *« rémunération effective »* la mention d'*« articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ».* En effet, cet article impose d'intégrer aux indicateurs, déjà existants dans le rapport annuel de situation comparée, des conditions générales d'emploi et de formation des salariés, ainsi que des éléments pertinents et chiffrés sur la question de l'articulation.

Il s'agit d'adapter l'environnement de travail en fonction des besoins des employés et des évolutions sociétales. En France, ce cadre de la conciliation[135] des temps de vie inclut, depuis peu, *a minima* (*cf.* le protocole d'accord 2013), la thématique des violences conjugales (axe développé plus bas). Nous pensons que la raison principale de cette longue absence réside dans la dimension de déviance, de pathologie sociale que celles-ci recouvrent. En effet, tandis que les questions de modes de garde et de congés parentaux suivent les évolutions sociétales normales (travail des femmes), les violences conjugales, quoique répandues, ne sont pas considérées comme faisant partie d'un développement *« normal»* de la vie affective de chacun. Cependant, dans la mesure où l'entreprise se préoccupe de la sphère privée, ne pourrions-nous plaider en faveur d'une inscription plus massive, dans les accords collectifs, d'une problématique qui entrave l'évolution professionnelle des salariés victimes ? L'axe 3 du protocole d'accord du 8 mars 2013, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, enrichit les dispositions publiques en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il inclut cette thématique dans la réflexion globale sur l'égalité professionnelle et la gestion des ressources humaines. Souhaitant favoriser la coparentalité, le Gouvernement et les signataires[136] de ce protocole identifient la répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes dans le temps consacré aux

[135] Nous ne développerons pas ici les différentes critiques du terme de conciliation. Notre objet de recherche impose l'utilisation des termes plus neutres d'articulation ou de relation entre la vie privée et la vie professionnelle. En effet, dans la mesure où les processus à l'œuvre dans les interactions des violences avec l'univers du travail, relèvent du débordement, du conflit ou de la compensation, il semble inapproprié de parler de conciliation (même si ce terme peut revêtir une connotation négative de « mauvaise conciliation », « difficile conciliation », etc.).

[136] CGT, CFDT, FO, UNSA fonction publique, FSU, CFTC, CFE-CGC, FA-FPT, SMPS, Association des régions de France, Assemblée des départements de France, Association des maires de France, Fédération hospitalière de France.

activités liées à la famille, comme un frein majeur à l'égalité professionnelle, et plus particulièrement à la carrière des femmes. Parmi les mesures proposées, notons la volonté de mieux informer les agents sur les règles applicables et de mieux identifier les effets sur les carrières des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel - sur les pensions notamment - (mesure 12). La mesure 13 définit des *« dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle »,* par le biais, notamment, de la négociation de chartes du temps *« au sein des administrations, des collectivités et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière ».*

**Exemple de canevas d'une charte du temps**

**Introduction**

Les objectifs d'une charte du temps
Les parties prenantes
La méthode de mise en œuvre
La nécessaire mobilisation des managers

**1) Veiller à la meilleure adéquation des ressources au volume de travail et aux objectifs à atteindre :**
- veiller à une répartition des tâches dans le temps et entre les différents secteurs d'une même entité
- prendre en compte les évolutions de responsabilités et les variations importantes d'activité pour apprécier la charge de travail
- utiliser l'entretien annuel pour évoquer avec l'agent la gestion des priorités, la délégation, la charge de travail, la disponibilité des ressources nécessaires

**2) Définir collectivement des dispositifs de temps de travail permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, tels que :**
- l'encadrement des horaires, y compris pour les cadres
- l'anticipation des dépassements d'horaires (pics d'activité) et l'information aux agents concernés
- l'encadrement des horaires de réunions
- la définition de l'heure après laquelle les documents reçus sont enregistrés et traités le lendemain

**3) Veiller à renforcer la professionnalisation de la conduite des réunions :**
- préciser de façon systématique le lieu, l'heure de début, l'heure de fin, l'ordre du jour précis et la liste des participants ; envoyer à l'avance les documents préparatoires à la réunion

**4) Organiser et anticiper les déplacements et missions, afin de limiter leur impact sur l'organisation professionnelle et personnelle des agents**

**5) Assurer un bon usage du courriel, de la gestion de l'information**

- les courriels sont orientés vers l'action : préciser le caractère TTU (très très urgent) des courriels ; indiquer un objet clairement identifié ; informer que les courriels envoyés après XX heures ne sont pas supposés être lus le jour-même.

**6) Fixer les modalités de suivi, de diffusion et de révision de la Charte**

*Source : Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.*

Un volet concernant l'action sociale (mesure 14) traite des mesures, telles que les différents modes de garde, la prise en charge des personnes en perte d'autonomie, l'aide au logement ou aux transports et les conditions de vie au travail, avec une attention particulière pour les difficultés rencontrées par les femmes, en matière de situation professionnelle, de santé et de sécurité au travail.

Ce protocole prévoit un axe visant à prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail, en référence à la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel dans la fonction publique. Pour la première fois en France, il est fait mention, dans un protocole d'accord, de la question des agents et agentes victimes de violences conjugales, susceptibles d'être *« détectés sur le lieu de travail ».* Afin de lutter contre le harcèlement sexuel et moral, et plus largement contre toutes les violences faites aux agents sur le lieu de travail ou détectées sur le lieu de travail, des formations spécifiques seront dispensées auprès des personnels RH et des managers. Cette inclusion de la sphère familiale, sous le prisme des violences conjugales, est inédite à ce niveau macro. De telles dispositions pourraient être prises également dans le secteur privé. La France commence timidement à intégrer cet aspect dans les dispositions afférentes à l'égalité professionnelle. Notons, cependant, que cette orientation n'a pas été insérée dans l'axe relatif à un meilleur partage entre les temps de vie, mais dans celui de la prévention des violences le lieu de travail. Si l'enjeu égalitaire a bien été identifié par les partenaires sociaux, celui de l'articulation des temps peine à inclure les problématiques de violences. Certes, certaines organisations viennent progressivement en aide aux salariés rencontrant des difficultés dans la gestion de leurs responsabilités familiales (enfants, ascendants), mais la plupart écartent encore les situations de violences conjugales.

Jusqu'aux récentes lois sur l'égalité professionnelle, les politiques familiales se sont davantage intéressées aux questions d'égalité dans l'espace professionnel que dans la sphère privée. La démarche inverse aurait pu être adoptée (Boyer et Céroux,

2010). En outre, la notion de *« conciliation »* renvoie à un idéal vers lequel tendre. Aussi, des chercheuses proposent-elles des expressions plus adaptées à la réalité telles que *« la tension »* ou *« le conflit »* (Heinen *et alii*, 2009).

Cette préoccupation croissante relative à l'articulation des temps de vie est née de l'acceptation du principe de perméabilité entre les sphères. Les avantages acquis dans le travail se diffusent dans la vie extérieure et les rapports humains vécus hors de l'entreprise influent sur la communication interpersonnelle en général (Sainsaulieu, 1977), et particulièrement dans l'espace professionnel. De plus, les raisons qui poussent les entreprises à agir en faveur de l'harmonisation des temps résident à la fois dans la volonté d'améliorer la diffusion des valeurs affichées, dans le souci de réguler l'absentéisme, d'encourager l'implication des salariés (Barel et Frémeaux, 2006), de parfaire leur attractivité, de retenir la main-d'œuvre et d'accroître le rendement du personnel (Chrétien et Létourneau, 2006). Par ailleurs, la diffusion d'informations ainsi que le déploiement de mesures d'aides aux victimes de violences concourent, non seulement à soutenir les personnes concernées, mais également à sensibiliser l'ensemble du personnel, et à prévenir *in fine* la reproduction de situations personnelles éprouvantes.

La prise en compte de l'articulation des temps augmenterait le bien-être au travail, l'implication et la fidélisation des salariés. Cet équilibre est un élément fondamental pour l'épanouissement des personnes. Selon un sondage Ifop (2013), *« 56 % des Français estiment que leur entreprise ne les aide pas suffisamment à concilier vie familiale et vie professionnelle, cette opinion étant encore plus forte chez les cadres (71 %) »* (15 engagements pour l'équilibre des temps de vie, ministère des Droits des femmes).

Chrétien et Létourneau (2006) posent que les *« situations-problèmes »* les plus mentionnées par les employeurs sont les absences de longue durée, les absences répétées, le stress et la fatigue. Les absences de longue durée, prévisibles mais néanmoins difficiles à gérer, sont le plus souvent liées aux congés maternité ainsi qu'aux congés maladie consécutifs aux difficultés rencontrées dans la gestion de la relation travail-famille (*burnout*, dépression, épuisement…). L'absentéisme est une incidence rencontrée au sein de notre échantillon de personnes victimes de violences conjugales. Cependant, celle-ci n'est pas significative en termes de personnes

concernées. Toutefois, l'absentéisme peut être la conséquence d'autres phénomènes eux-mêmes liés à l'expérience des violences. En effet, plus de la moitié des personnes disent surinvestir l'espace de travail, le considérant comme un lieu refuge. Or, les effets d'un tel comportement sur le stress et l'épuisement sont connus, même si dans un premier temps la performance individuelle tend à s'intensifier.

La section suivante s'attache à comprendre la relation entre la sphère professionnelle et la sphère privée, plus particulièrement au travers du paradigme du débordement négatif, de la perspective conflictuelle, et du processus de compensation.

## 4.2. La relation hors-travail/travail et inversement

Cette recherche repose sur un double cadre conceptuel : les violences conjugales et l'articulation du hors-travail[137] et du travail. Nous avons pensé les interactions entre les sphères au prisme de ce déterminant familial et de ses conséquences. Du point de vue des victimes et des auteurs, les multiples dimensions des violences ont été analysées afin de déterminer leurs incidences individuelles, professionnelles et organisationnelles. Nous avons, ensuite, inscrit la réflexion dans les différents modèles décrivant la relation hors-travail/travail, et plus particulièrement, selon la perspective du conflit, du débordement négatif, et dans une moindre mesure, de la compensation dans le sens famille-travail.

Traditionnellement, la sphère professionnelle et l'univers familial ont fait l'objet de recherches séparées dans diverses disciplines (Zedeck et Mosier, 1990). Aujourd'hui, nombre de chercheurs ont démontré le lien entre le travail et la vie privée (et inversement), et se sont intéressés à la gestion des frontières par les salariés.

Trois principales orientations théoriques ont été mises au jour, rassemblant l'ensemble des modèles existants[138] : la **fusion**, la **segmentation** ainsi que **des modèles intermédiaires**. Tandis que la fusion inclut le travail et le hors-travail dans une même sphère, la segmentation présente ces deux univers comme étant

[137] Le hors-travail renvoie à la sphère familiale, conjugale, sociale, aux loisirs, etc. Nous utilisons, néanmoins, dans certains passages, cette terminologie pour désigner la sphère conjugale ; ce qui permet une diversification du style.
[138] Nous verrons ci-après que la littérature a longtemps exploré cinq modèles de relation travail/famille. A fil du temps, ces derniers ont été regroupés en trois orientations principales.

imperméables l'un à l'autre. A l'extrémité du continuum, le paradigme de la fusion ou de l'« *absorption* » (Kanter, 1977, p. 25 et suivantes) renvoie non seulement à une implication maximale de la personne dans son emploi, en intégrant complètement sa vie privée, mais aussi à l'implication des autres membres de la famille, au travers de leur participation directe dans la sphère professionnelle, et ce de manière formelle et informelle. C'est ce qui se passe, par exemple, au sein des entreprises familiales où les domaines d'activités se confondent. Les modèles intermédiaires, quant à eux, conçoivent le travail et le hors-travail comme deux univers distincts, susceptibles néanmoins d'interagir entre eux (Kilic, 2010). Ceux-ci décrivent des systèmes ouverts qui peuvent interférer entre eux au travers de processus différents (débordement, conflit, compensation, enrichissement, conciliation, etc.).

Concernant l'analyse de la relation entre les deux sphères, Staines (1980) distingue deux tendances générales au sein de la littérature académique : l'approche positive et l'approche négative. Le premier courant considère que ce qui se passe dans l'environnement professionnel *« transpire »* partout ailleurs. Cette approche positive, qui repose sur le principe de similarité, se retrouve sous une diversité de termes anglo-saxons : *spillover*, *extension*, *continuation*, *congruence*, etc. Selon l'approche négative, les expériences vécues dans la sphère professionnelle tendent à s'opposer aux expériences vécues dans la vie privée. Cette approche s'incarne au travers des concepts de *contrast*, *compensation*, *complementarity*, *opposition*, *competition*, etc. Les termes *« positif »* ou *« négatif »* ne renvoient pas ici aux émotions positives ou négatives, mais plutôt à la similarité ou au contraste entre les sphères. Par exemple, le débordement d'une sphère sur l'autre peut être soit positif (si les expériences sont heureuses) soit négatif (si les expériences sont malheureuses) ; mais on parlera d'approche positive car il existe une continuité des sentiments, un transfert des émotions. L'approche est dite positive quand il existe une identité entre les univers, une analogie entre les sentiments et les expériences vécus. Selon cette thèse, un salarié s'impliquant fortement dans son travail sera plus enclin à choisir des loisirs proches de ses activités professionnelles, nécessitant eux aussi un niveau élevé d'implication. L'approche est dite négative dans la mesure où les différents mondes sont antithétiques. Par exemple, au regard de l'hypothèse négative, une épouse insatisfaite dans son rôle traditionnel aura tendance à davantage s'impliquer dans son

travail (Staines, 1980). Ce mécanisme de compensation se traduit, notamment, chez les travailleuses et travailleurs victimes de violences conjugales par un surinvestissement dans leurs activités professionnelles, et par un attachement affectif à l'environnement de travail, considéré comme un espace refuge où il est possible d'échapper un temps à l'auteur (autrice) des abus. Outre la compensation, l'approche négative comprend d'autres paradigmes comme le conflit.

Les trois grandes orientations actuelles (fusion, segmentation et modèles intermédiaires) résultent d'une évolution de plusieurs modèles. En 1990, Zedeck et Moser ont identifié, au travers de la littérature, cinq modèles principaux de relation entre la vie au travail et la vie hors-travail. La ***Spillover theory*** (théorie du débordement) décrit une contagion des émotions négatives ou positives (Crouter, 1984 ; Greenhaus *et alii*, 1989 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990). En effet, une expérience négative vécue au travail amène à ressentir du mal-être dans la sphère domestique et inversement. Le même mécanisme est relaté pour les émotions positives. De manière générale, les sentiments éprouvés au travail deviennent une composante incontournable de l'ensemble des aspects de la vie des salariés. Si le débordement est souvent analysé sous l'angle de sa dimension positive, certaines études constatent que son pendant négatif est également très présent chez les employés (Piotrkowski, 1978). A titre d'illustration, le stress organisationnel peut annihiler le potentiel positif dans les interactions familiales. Dans le sens famille-travail, peu de recherches se sont attachées au débordement. Des études ont mis en évidence la prévalence de ce dernier sur la compensation (Staines, 1980). Certains auteurs se sont appuyés sur la théorie du débordement positif et la théorie instrumentale pour donner naissance au paradigme de l'enrichissement ou congruence (Kirchmeyer, 1992 ; Rothbard, 2001, etc.) qui articule la dimension instrumentale (les éléments vécus dans un environnement prennent tout leur sens au regard de ce qui a été obtenu dans un autre domaine) et la dimension affective (débordement positif des expériences et émotions d'une sphère sur l'autre). De nombreuses recherches assimilent le concept d'enrichissement à celui de la conciliation (Kilic, 2014). Néanmoins, pour Chrétien et Létourneau (2006), notamment, la conciliation famille-travail renvoie à la facilitation de l'articulation entre les obligations familiales et professionnelles sans pour autant

inclure de hauts degrés d'enrichissement. Pour autant, selon Frone (2003 *in* Kilic, 2014) *« la conciliation apparaît lorsque les personnes vivent de faibles degrés de conflit et de forts degrés d'enrichissement inter-rôles. La définition de la conciliation reposerait alors sur celle du conflit et de l'enrichissement ».* En définitive, la notion d'enrichissement met l'accent sur le renforcement de la performance individuelle dans un rôle, tandis que celle de conciliation repose sur une amélioration dans le fonctionnement du système famille/travail (Lee et Brotheridge, 2006 *in* Kilic, 2014). Le conflit et l'enrichissement ont été considérés comme les concepts prédominants dans la littérature sur les relations vie travail/hors-travail, ils s'opposent ou se complètent parfois, et se basent sur la théorie des rôles.

A l'opposé de la théorie du débordement, la ***Compensation theory*** (théorie de la compensation) postule que les individus s'investissent différemment lorsque les deux sphères sont antithétiques (Staines, 1980), et réalisent dans l'une, ce qui leur manque dans l'autre. Ils opèrent une compensation supplémentaire lorsque certains états comportementaux et psychologiques, insuffisamment développés au travail, sont recherchés dans les activités personnelles, et inversement. Plus radicalement encore, ils peuvent mettre en œuvre une compensation réactive quand, privés d'expériences valorisantes au travail, ils compensent ce manque par un fort investissement dans des activités hors du travail (Crosby, 1984 *in* Zedeck et Mosier, 1990). Activités auxquelles ils ne se seraient certainement pas adonnés dans une autre configuration. Dans ce modèle, la sphère compensatrice absorbe les déceptions survenant dans l'autre environnement. L'une des incidences organisationnelles des violences, retenue dans notre enquête de terrain, illustre parfaitement ce phénomène de compensation. En effet, onze personnes sur vingt ont manifesté un surinvestissement au travail, érigeant ainsi cet espace comme un lieu refuge où il est possible d'échapper un temps aux violences subies, où il est possible de mettre en avant ses compétences et d'obtenir une reconnaissance de soi. Dévalorisées au sein de leur foyer, ces personnes s'impliquent fortement dans une activité rémunérée. Elles compensent, dans leur environnement de travail, ce qui leur manque, ou ce qui a été détruit, au sein de leur vie familiale (confiance en soi, valorisation, reconnaissance, etc.). Cependant, ce type de compensation comporte le risque d'un épuisement professionnel qui, à terme, peut occasionner de l'absentéisme, des retards, une dégradation des relations, etc. au

prisme du conflit famille-travail. Plus précisément, nous pensons que les individus qui vivent le phénomène de compensation sont susceptibles de manière graduelle de ressentir du conflit famille-travail. En d'autres termes, de faibles niveaux de conflit peuvent coexister au départ avec de hauts degrés de compensation, puis gagner en intensité au point d'évincer les bénéfices du surinvestissement.

La ***Segmentation theory*** (théorie de la segmentation) considère l'environnement professionnel et la vie personnelle comme fonctionnant distinctement, sans aucune influence l'un sur l'autre (Evans et Bartolome, 1984 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Piotrkowski, 1978). La séparation s'appréhende en termes d'espace, de temps, mais aussi d'implication. On ne pense pas au travail en dehors du travail, on ne pense pas à sa vie privée au travail (Ollier-Malaterre, 2007). Staines (1980) donne comme équivalents les termes de *compartmentalization*, *separateness*, et *neutrality*.

L'***Instrumental theory*** (théorie instrumentale) suggère que les éléments vécus dans un environnement prennent tout leur sens au regard de ce qui a été obtenu dans un autre domaine. Le travail, par exemple, peut améliorer les conditions de la vie familiale (Evans et Bartolome, 1984 *in* Zedeck et Mosier, 1990). Les compétences développées dans différentes activités sociales sont utilisées dans les activités professionnelles.

La ***Conflict theory*** (théorie du conflit) postule que les univers du travail et du hors-travail sont incompatibles car les normes et les exigences qui les régissent sont trop différentes (Evans et Bartolome, 1984 ; Greenhaus et Beutell, 1985 ; Kahn *et alii*, 1964 ; Rothbard, 2001…)[139]. Le conflit famille-travail naît lorsque les missions professionnelles et la gestion de la vie familiale ou sociale deviennent antinomiques. Ainsi, l'accomplissement de l'ensemble ou d'une partie des rôles devient difficile pour les individus. A titre d'illustration, le succès dans un domaine peut conduire à des

[139] Au sujet des normes qui régissent les deux univers, Kanter (1977, p. 71 et suivantes) déplore les approches qui opposent et séparent les règles inhérentes à chacun d'entre eux. Traditionnellement, la sphère professionnelle est associée à des normes de performance et de neutralité émotionnelle, alors que le contexte familial est dominé par les émotions, les particularités, le diffus et la qualité des relations. Kanter préfère, quant à elle, parler de *« degré de convergence »* entre les normes de travail et les normes familiales. En effet, le travail est considéré comme un lieu où des compétences sont mobilisées en vue d'accomplir des tâches, et l'intimité comme un espace au sein duquel les individus sont à l'écoute des autres. Mais force est de constater que ces normes se retrouvent dans les deux univers et qu'elles convergent dans un même processus : le foyer peut être administré comme une entreprise où les personnes accomplissent des tâches et participent à une unité de production, alors qu'au sein de l'organisation, l'on peut ressentir de fortes charges émotionnelles et tisser des liens étroits avec les autres membres.

sacrifices dans un autre domaine. Dans ce cas, la bonne gestion du rôle attendu dans une sphère donnée amenuise la capacité à tenir le rôle attendu dans l'autre sphère. Toutefois, il est possible qu'une personne ne puisse plus remplir à terme aucun rôle. Certaines théories avancent que les responsabilités familiales représentent un facteur déterminant dans la survenue de phénomènes d'absentéisme, de retard ou d'inefficacité (Crosby, 1984). Par exemple, le temps dépensé à la résolution des situations de violences, l'état de tension nerveuse quasiment permanent, et les comportements associés au rôle conjugal impactent le rôle de salariée (ou salarié) au point de déséquilibrer les systèmes, et d'entraîner un conflit inter-rôles. L'énergie déployée pour se conformer au rôle de conjointe, et par extension au rôle de parent, rend la conformité au rôle professionnel plus difficile. Répondre aux attentes du partenaire violent, gérer les contrôles quotidiens, l'emprise, etc. nécessitent des ressources supplémentaires qui ne seront pas utilisées dans les comportements exigés pour la tenue du poste de travail. Ce phénomène, dans les cas les plus graves, (hospitalisations, dépressions sévères, etc.) peut conduire à une incapacité totale à tenir à la fois le rôle familial et professionnel.

Si le paradigme du conflit, qui semble reposer, notamment, sur le concept de débordement négatif (Greenhaus *et alii*, 1989 ; Greenhaus *et alii*, 1987; Rothbard, 2001 ; Zedeck et Mosier, 1990 ; etc.), prédomine encore dans la plupart des travaux (Eby *et alii,* 2005), nous avons vu que les concepts d'enrichissement (une expérience positive dans un rôle accroît le bien-être et les ressources dans un autre rôle) et de conciliation (meilleure gestion des activités des deux sphères) représentent une alternative à ce modèle (Kilic, 2010).

L'expérience des violences conjugales peut conduire à la perspective du conflit dans le sens famille-travail. La plupart des recherches managériales (anglo-saxonnes) sur les incidences organisationnelles des violences conjugales s'appuient, du point de vue des salariés, sur les modèles théoriques relatifs aux violences (conflit *vs* terrorisme patriarcal[140]), ainsi que sur les problématiques de responsabilité sociale, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou de santé au travail, en ce qui concerne les réponses susceptibles d'être apportées par les entreprises. Les

[140] Ces recherches utilisent la notion de violence patriarcale sans pour autant remonter l'analyse à l'institution même du *pater familias* comme nous l'avons fait dans la première partie.

paradigmes du débordement et du conflit n'ont pas été, à notre connaissance mobilisés, pour construire un modèle multidimensionnel de compréhension des incidences organisationnelles des violences conjugales.

Nous développerons à présent les mécanismes présents dans le débordement négatif (Piotrkowski, 1978 ; Staines, 1980 ; Zedeck et Mosier, 1990…), la compensation (Crosby, 1984 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980) et dans la perspective conflictuelle (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Rothbard, 2001…) ; paradigmes que nous retenons dans notre étude.

### *4.2.1. Les violences conjugales : entre débordement négatif et compensation*

La ***Spillover theory*** renvoie au débordement des émotions et expériences négatives ou positives vécues dans une sphère sur une autre sphère (Greenhaus *et alii*, 1989 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990). En effet, une expérience négative ou positive rencontrée au travail amène à ressentir du mal-être ou du bien-être dans la sphère hors-travail.

Souvent analysé dans sa dimension positive (contribution/enrichissement d'une sphère à l'autre)[141] – « *positive spillover* » -, le débordement possède un pendant négatif (perturbation d'un domaine par un autre domaine) – « *négative spillover* » - également très présent chez les employés (Piotrkowski, 1978). Le stress organisationnel, par exemple, peut annihiler le potentiel positif dans les interactions familiales. Le débordement peut se manifester directement ou indirectement (Lambert, 2000 *in* Ollier-Malaterre, 2007). Il est direct lorsque, par exemple, les déplacements professionnels sont limités en raison de charges familiales, telles que les soins apportés aux enfants et/ou aux ascendants, ou lorsque le salarié emporte du travail chez lui[142] ; il est indirect lorsque l'anxiété ou le stress vécus au travail continue à être ressenti dans la vie privée et inversement.

[141] Selon nous la théorie de l'enrichissement mutuel entre les deux sphères (Kirchmeyer, 1992 ; Rothard, 2001) s'appuie sur le débordement positif ainsi que sur la théorie instrumentale, et dérive de celui de l'expansion (Marks, 1977).

[142] Cette forme de débordement renvoie, selon nous, au conflit travail-famille, famille-travail.

Une incidence des violences conjugales, décrite précédemment, illustre le paradigme du débordement négatif indirect : la distraction/baisse de concentration au travail, laquelle est susceptible de générer des erreurs, des performances ralenties, des angoisses au travail, etc. En effet, de nombreuses victimes sont confrontées, au sein de l'environnement professionnel, à cet envahissement de l'espace mental par la reviviscence de situations traumatiques, présentes dans la relation conjugale. Repenser aux violences subies, ou anticiper celles qui se reproduiront le soir, génère une anxiété flottante à l'origine d'une baisse de concentration dans la tenue du poste, et d'un affaiblissement des ressources disponibles pour accomplir pleinement les tâches professionnelles. Si Staines (1980) avance que les expériences au travail affectent probablement davantage la vie familiale que l'inverse, nous nuançons ce postulat, au regard de notre objet de recherche. En effet, des situations familiales extrêmes, facteurs de stress et d'anxiété, impactent significativement l'environnement professionnel. Une autre conséquence a été observée au sein de notre échantillon de personnes victimes, le changement de comportement au travail, relève de ce phénomène. Si au regard de certaines théories, cet impact pourrait être rapproché du conflit famille-travail, nous pensons que le débordement convient mieux ici dans la mesure où les salariées victimes continuent à remplir leur rôle professionnel ; elles se rendent au travail, effectuent leurs tâches et répondent aux attentes de rôle. Ce qui est modifié dans le cas présent n'est pas tant le rôle associé aux activités professionnelles que le comportement et le rapport à l'environnement : autoritarisme, extraversion, difficultés relationnelles, repli sur soi, durcissement managérial, irritabilité, etc. Le paradigme du débordement, qui ne repose pas sur la théorie des rôles, renvoie à l'idée d'une conservation de deux univers susceptibles néanmoins d'interférer l'un sur l'autre par un processus de transfert des émotions, et non d'incompatibilité comme c'est le cas du conflit famille-travail. De plus, si les facteurs familiaux de stress, peuvent conduire à de l'irritabilité, fatigue, préoccupations qui limitent la capacité de la personne à répondre aux exigences d'un autre rôle (conflit), celui de salarié par exemple, les changements de comportement au travail ne sont pas incompatibles avec le rôle de conjointe ou conjoint subissant des violences, comme c'est le cas dans les mécanismes du conflit dans l'autre sens. Les émotions négatives vécues dans la sphère personnelle se concrétisent par l'adoption d'attitudes et de comportements négatifs dans la sphère professionnelle. La sphère familiale influe sur la sphère

professionnelle par le biais d'un *« transfert »* et non d'une *« incompatibilité »*. Néanmoins, ces deux incidences contribuent, selon nous, à fragiliser les rôles, qui à terme, peuvent devenir plus difficiles à accomplir. Les individus ne sont plus en mesure de répondre aux attentes et aux exigences des supérieurs. De plus, nous pensons que si le niveau de débordement est d'emblée élevé, au point de mener à des difficultés dans l'accomplissement du rôle de salarié, le processus à l'œuvre ne relève plus du débordement, mais directement du conflit famille-travail. En effet, une même incidence des violences peut, en fonction de son intensité, de son cumul avec d'autres incidences, et de la manière dont elle est vécue, relever soit du débordement, soit du conflit. C'est-à-dire que telle personne dont la concentration baisse ou dont le comportement change en raison des violences subies sera toujours en mesure de remplir ses missions professionnelles et de répondre aux attentes de rôle, tandis que telle autre ne disposera pas des ressources nécessaires pour les remplir pleinement, sans pour autant être absente ou en retard. Ainsi, dans le dernier cas, les sphères familiales et professionnelles deviennent incompatibles, et l'on parlera plutôt de conflit consécutif de la tension nerveuse. De notre point de vue, certaines incidences, selon le contexte, leur intensité, leur cumul avec d'autres incidences, leur niveau d'altération des comportements organisés associés à un rôle, peuvent relever de paradigmes différents. Dans les phénomènes de baisses de niveau de performance, d'efficacité, etc., l'hypothèse d'un lien avec le conflit est envisageable. De plus, si le basculement d'un paradigme à un autre est possible, la coexistence entre plusieurs d'entre eux, à des degrés différents, s'observe. Toutefois, au sein de notre terrain, l'analyse du contexte des violences et de la manière dont celles-ci interagissent avec le domaine du travail montre la prévalence du débordement négatif sur le conflit, car nombre de personnes ne sont pas dans l'impossibilité de gérer l'ensemble des comportements attendus dans l'activité professionnelle. Si un comportement particulier est altéré par ce mécanisme de transfert (débordement), l'ensemble des comportements associés au rôle de salariée soutient la cohérence globale et permet de répondre aux exigences. Cependant, nous le verrons, nos résultats montrent que les personnes qui ont rencontré des épisodes de baisse de concentration au travail se sont progressivement heurtées à des obstacles dans la pleine réalisation de leurs activités professionnelles comme une baisse d'efficacité ou la survenue d'absences. Néanmoins, au sein de notre échantillon, les erreurs au travail, les baisses de

performance ou le niveau d'absence ne sont pas des éléments suffisamment significatifs pour établir un lien systématique avec le conflit. Précisons que le phénomène de débordement inclut au sein de notre échantillon des manifestations telles que des angoisses, des craintes de rentrer le soir, des pensées négatives, soit un ensemble d'émotions se traduisant par des degrés de distraction ou de changement de comportement.

Répétons-le, peu de recherches se sont attachées au débordement dans le sens famille-travail. Kanter (1977) et Crouter (1984) avaient pressenti l'importance des expériences familiales sur l'environnement de travail. En effet, si les événements vécus au travail affectent le contexte familial, le climat familial influe à son tour sur l'environnement professionnel. Afin de démontrer la consistance de cette hypothèse, Crouter (1984) a mené une étude sur cinquante-cinq employés d'une entreprise industrielle en adoptant une méthodologie qualitative fondée sur des entretiens de trois à quatre heures. Parmi ces cinquante-cinq salariés, trente-sept déclarent que leur vie privée a des impacts sur leur travail. La nature de ce débordement est parfois positif, parfois négatif. Concernant le débordement positif, certains enquêtés mettent en avant le rôle soutenant du conjoint ou de la conjointe, notamment lorsque des heures supplémentaires doivent être effectuées ou lorsqu'un déplacement a été demandé par le supérieur. Quant au débordement négatif, ce sont les femmes qui concentrent le taux le plus élevé. En effet, elles signalent que leur vie personnelle entraîne des difficultés importantes au travail. Cependant, si les mères de jeunes enfants ont une probabilité plus grande de subir ce phénomène que l'ensemble de la population enquêtée, le niveau de débordement famille-travail des mères d'enfants plus âgés avoisine celui obtenu par les pères. Les mères d'enfants de moins de douze ans risquent davantage de percevoir les impacts de la vie privée sur la vie professionnelle de manière négative. En effet, le temps passé à gérer des responsabilités familiales peut empiéter sur les responsabilités professionnelles et entraîner une baisse de l'attention, une diminution de l'efficacité, de l'absentéisme, du retard ou un refus d'endosser de nouvelles responsabilités. Ainsi, pour les femmes salariées avec enfant(s), le débordement famille-travail dépendrait du stade dans le cycle de la vie familiale. De plus, logiquement, le débordement négatif s'intensifie lors de la survenue de crises domestiques, telles que le décès d'un proche, un accident ou,

pouvons-nous ajouter, les violences conjugales. Cependant, cette étude ancienne, ne semble pas faire la distinction entre débordement et conflit. En effet, nombre de conséquences et de mécanismes décrits, notamment pour les mères de jeunes enfants, peuvent également relever du conflit. Si ces deux modèles ont été distingués au sein de la littérature, certains auteurs les analysent dans une même démarche.

Au regard des résultats obtenus dans son étude empirique, Crouter (1984) distingue deux types de débordement : *« educational spillover »* et *« psychological spillover »*. La composante cognitive renvoie au transfert des acquis d'un apprentissage (que l'on retrouve dans la théorie instrumentale) ; la composante psychologique concerne le niveau d'énergie, l'état de l'humeur, etc. En effet, le débordement cognitif ou éducationnel intervient lorsqu'un individu acquiert, au sein de la sphère familiale, une compétence susceptible d'être utilisée dans d'autres domaines, et notamment au travail. La famille est un lieu de socialisation primaire pour les enfants et, pour les adultes, un espace où l'on apprend à gérer un foyer et à développer une relation maritale. Le débordement psychologique ne bénéficie pas de la même stabilité que le débordement éducationnel. Phénomène plus transitoire, il dépend fortement des événements privés et du contexte général. Dans le cas des violences conjugales, c'est plutôt la composante psychologique du débordement qui est en jeu. La gestion quotidienne des activités familiales (rendues plus ardues en raison des violences) peut affecter les ressources des individus en termes de temps, d'énergie, d'humeur ou d'attention. L'on assiste alors à l'importation de ces changements d'attitudes et de comportements au sein de l'environnement de travail. Crouter s'interroge, à juste titre, sur la manière dont les individus transfèrent, par exemple, des expériences de crises conjugales dans leur emploi. Certains seront moins performants dans leurs tâches, absents, distraits, peu impliqués, tandis que d'autres compenseront au travail l'insatisfaction de leur vie personnelle. Toutefois, en anticipant là encore la mise en perspective de nos résultats, plusieurs modèles de relation peuvent se succéder ou coexister chez une même personne. Prenons l'exemple de la thématique du surinvestissement des victimes de violences conjugales dans leur travail : si dans un premier temps cette forte implication, reposant sur le phénomène de compensation, peut s'avérer bénéfique, il existe à terme un risque de débordement négatif se traduisant par des signes d'épuisement, des états dépressifs,

des radicalisations comportementales, etc., et *in fine* de conflit. De plus, dans une même temporalité, il est possible, selon nous, qu'une même personne compense les manques d'une sphère par les activités d'une autre sphère, et opère en parallèle un transfert d'émotions et expériences négatives ; elle s'implique considérablement dans son emploi, tout en rencontrant ponctuellement des baisses de concentration dans l'accomplissement de ses tâches.

Ainsi, le hors-travail déborde sur le travail. Représentés comme deux systèmes ouverts, ceux-ci sont liés par une continuité. Par ailleurs, la nature du débordement diffèrerait en fonction du genre des salariés (Pleck, 1977 *in* Zedeck et Mosier, 1990). Pour les hommes, le travail s'immiscerait souvent dans l'environnement familial en termes de temps et d'énergie ; autant de ressources non consacrées à la vie personnelle. Pour les femmes, le chevauchement s'opèrerait dans la direction inverse, soit de la famille vers le travail. Ceci s'explique, entre autres, par le poids des responsabilités familiales, incombant encore aujourd'hui majoritairement aux femmes. La gestion difficile des responsabilités familiales serait un facteur important de l'absentéisme professionnel (Crouter, 1984).

Dans une revue de littérature sur la relation entre le travail et le hors-travail, et plus spécifiquement sur les phénomènes de *Spillover* et de *Compensation*, Staines (1980) analyse les mécanismes à l'œuvre dans l'approche positive (*Spillover*) et dans l'approche négative (*compensation*). Afin d'établir des corrélations entre le travail et le hors-travail, il croise pour chacune des deux sphères les dimensions suivantes : le degré d'implication, les types d'activités et les réactions subjectives (satisfaction) des individus. Au sein des deux sphères, les mécanismes présents dans les deux approches renvoient, par exemple, à l'intégration (haut niveau d'implication), au type de personnalité, aux compétences et aux capacités (l'acquisition de compétences dans un monde accroît le niveau d'implication dans l'autre) ou aux pressions culturelles (certains professionnel, tels que les dirigeants, s'impliquent culturellement dans des activités politiques et sociétales). Une donnée paraît intéressante, notamment pour notre critère du surinvestissement au travail. En effet, il existe une relation négative (compensation), chez les femmes salariées entre leur implication au travail et leur satisfaction dans leur rôle familial. Ainsi, les femmes qui atteignent au sein de leur ménage un niveau élevé de satisfaction, s'engagent moins dans la sphère

professionnelle. A l'inverse, les femmes qui sont inaccomplies dans leur rôle familial, s'impliquent davantage dans leur travail. Au regard de notre objet de recherche, nous pouvons affirmer que certaines personnes victimes de violences conjugales compensent leurs insatisfactions conjugales par un surinvestissement au travail, considérant cet espace comme un lieu refuge, où il est possible d'obtenir une reconnaissance de soi, où il est possible de mettre en avant ses compétences. Dévalorisées au sein de leur foyer, elles s'impliquent fortement dans une activité rémunérée. Elles compensent, dans leur environnement professionnel, ce qui leur manque ou ce qui a été détruit au sein de leur vie familiale (confiance en soi, valorisation, reconnaissance, etc.). Les activités liées au travail compensent les manques associés à la fonction de conjointe ou conjoint.

En définitive, certaines expériences dans un domaine vont soit déteindre, soit être compensées dans l'autre domaine. Mais si ce débordement d'une sphère sur l'autre, ou cette compensation d'une sphère par l'autre, comporte une forte probabilité de conduire au conflit, il n'est pas inéluctable. En effet, le conflit ainsi que ses conséquences (absentéisme, retard, dépression, *turnover*, etc.) peuvent être évités grâce, notamment, à un management bienveillant et/ou à un soutien social multiple. Les concepts de conflit et de débordement sont proches, en ce sens qu'ils peuvent entretenir une relation causale. De la même manière, si le surinvestissement au travail comporte un risque d'épuisement, le conflit (absentéisme, retard, etc.) n'est pas inéluctable.

### *4.2.2. Une perspective conflictuelle de la relation famille-travail et travail-famille. Les violences conjugales : un facteur explicatif supplémentaire dans la compréhension du conflit famille-travail*

L'évolution des structures familiales, la participation grandissante des femmes avec enfants au marché de l'emploi, ainsi que l'importance accordée à l'équilibre entre le travail et le hors-travail ont donné naissance à un courant de recherche qui s'attache à l'examen des interdépendances entre les rôles familiaux et les rôles professionnels (Stoeva *et alii*, 2002). La plupart de ces études ont tenté de mettre au jour les facteurs qui conduisent les employés, contraints d'endosser divers rôles, à de

hauts niveaux de conflit travail-famille. Ainsi, les rôles sont parfois difficiles à tenir. Les organisations sont composées d'individus, dont certains sont victimes d'abus familiaux, et pour lesquels il est malaisé de panser les plaies ouvertes. Nombre de recherches se sont intéressées à la perspective conflictuelle dans le sens travail-famille, et dans une moindre mesure, à la relation famille-travail. Si l'impact professionnel de certains éléments constitutifs des responsabilités familiales, tels que le stress liés au soin des enfants ou des ascendants, les conflits familiaux, un faible soutien du conjoint, etc. a été abordé, aucune étude n'a, à notre connaissance, été pleinement consacrée en management à la problématique spécifique des violences conjugales avec toutes ses dimensions au prisme de ce cadre conceptuel. Cette question des incidences de la gestion des rôles de conjointes ou conjoints violentés sur les rôles professionnels endossés par les victimes constitue un facteur supplémentaire dans la compréhension du conflit famille-travail. Les pressions exercées sur le rôle conjugal et les attentes du partenaire violent nécessitent des efforts qui rendent la conformité au rôle professionnel plus ardue.

L'impossibilité pour les personnes de laisser systématiquement de côté leurs problèmes ou leurs succès a été mise en lumière (Rothbard, 2001). En effet, les salariés se rendent sur leur lieu de travail, non seulement en tant qu'individus, mais aussi en tant que *« membres de systèmes privés tels que la famille »* (Kanter, 1977, p. 3). Le conflit naît lorsque les missions professionnelles et la gestion de la vie familiale deviennent incompatibles. Il s'agit, par exemple, de conflit entre un rôle personnel, comme le fait d'être conjointe (ou conjoint) en situation de violences conjugales, et un rôle professionnel, comme le fait d'être une salariée (ou salarié) dans une entreprise. En effet, selon ce paradigme, le temps consacré à la résolution de ces situations, l'état de tension nerveuse chronique et les comportements de réaction associés à ce rôle conjugal impactent le rôle de salarié. Dans cette perspective, le conflit famille-travail est une interférence négative entre le fait d'être une conjointe ou conjoint en situation de violences conjugales et le fait d'assumer au mieux son emploi, de répondre par un ensemble de comportements adaptés aux attentes des différents émetteurs.

Ainsi, il a été démontré que des émotions négatives dans un rôle pouvaient occasionner un engagement plus faible dans un autre rôle. Par conséquent, les tensions dans un rôle sont susceptibles d'affecter les performances individuelles dans

un autre rôle (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Wallen, 2002 *in* VanBuren Trachtenberg *et alii*, 2009). Par exemple, les salariées victimes de violences conjugales subissent un niveau de stress personnel important capable d'influer négativement sur les exigences professionnelles. Ceci peut les conduire à une défaillance dans la gestion de leurs rôles. Cependant, les interférences entre ces deux domaines n'empêchent pas qu'ils se soutiennent mutuellement. Nos résultats montrent, en effet, une tendance à la survalorisation de l'activité rémunérée de la part des salariées victimes.

La perspective du **conflit travail-famille/famille-travail** repose sur les travaux de Kahn *et alii* (1964, *in* Greenhaus et Beutell, 1985) et de Katz et Kahn (1966 *in* Bollecker et Nobre, 2011), relatifs au conflit de rôle. Le rôle est défini comme un ensemble organisé de conduites, adoptées par un individu dans une sphère d'interaction. Katz et Kahn (1966 *in* Bollecker et Nobre, 2011) *« définissent les rôles organisationnels comme l'ensemble des activités, des comportements et des attentes ou demandes communément associés à un poste de travail dans une organisation donnée ».*

L'individu interagit avec d'autres acteurs dans la mesure où ils sont soit intégrés à un même processus, soit en raison de l'exercice d'une autorité. Le **conflit de rôle** intervient lorsque les efforts fournis et les pressions subies rendent plus difficile la conformité à ce rôle. Le conflit survient lorsque les différentes attentes et demandes sont à ce point incompatibles que la réalisation de l'une d'elles rend l'accomplissement de l'autre (ou des autres) plus délicate voire impossible. Plusieurs types de conflits de rôles ont été identifies : *« intrasender »* (intra émetteur : impossibilité de répondre aux attentes d'un seul émetteur), *« intersender »* (entre les émetteurs : impossibilité de répondre aux attentes de plusieurs émetteurs) et le *« person-role conflict »* (conflit personne-rôle : *« incompatibilité entre les attentes d'un ou de plusieurs émetteurs de rôle et les demandes, valeurs ou capacités du récepteur de rôle »* - Bollecker et Nobre, 2011). Le conflit survient lorsqu'un ensemble de pressions exercées sur un rôle est incompatible avec un autre ensemble de pressions. Le rôle se construit dans un ensemble interagissant. Le **conflit inter-rôles**[143] est une forme de conflit de rôle qui intervient lorsque la participation à différents rôles entraîne des pressions opposées. Plus précisément, le conflit inter-rôles naît quand des pressions subies dans un rôle sont incompatibles avec les pressions rencontrées dans un autre

[143] Au pluriel car plusieurs rôles.

rôle. Ainsi, il existe une *« incompatibilité entre plusieurs rôles tenus par une **même personne**. Une personne, dans son rôle de salarié, est amenée à effectuer des heures supplémentaires et à emporter du travail à son domicile. Parallèlement, son épouse lui demande, en tant qu'époux et père, de consacrer plus de temps à sa vie de famille »* (Bollecker et Nobre, 2011) - ce conflit inter-rôles peut survenir entre plusieurs domaines d'activités. Dans le cadre de notre objet, c'est le conflit inter-rôles famille-travail qui convient pour qualifier les interactions. En effet, les tensions et les dévalorisations exercées par un partenaire violent nécessitent de la part de la victime de déployer de l'énergie pour y répondre, et s'y « conformer » ; ces pressions peuvent devenir incompatibles avec les exigences professionnelles de performance et de disponibilité cognitive attendues par le management.

Enfin, le **conflit travail-famille** ou **famille-travail** est à son tour une forme de conflit inter-rôles qui surgit lorsque la participation à un rôle professionnel ou familial rend plus difficile la participation à un rôle familial ou professionnel. Ces exigences inhérentes aux différents rôles sont bidirectionnelles : le conflit travail-famille se produit lorsque les activités professionnelles empêchent d'assumer pleinement ses responsabilités familiales et réduisent la qualité de la vie personnelle. Le conflit famille-travail intervient quand les demandes relatives aux rôles familiaux gênent la performance professionnelle et affaiblissent la qualité de la vie au travail (Greenhaus et Beutell, 1985). Concernant le conflit dans le sens travail-famille, la littérature distingue généralement quatre types de pressions professionnelles : les facteurs de tensions liés aux différents rôles au travail (le conflit de rôle, l'ambigüité de rôles et la surcharge de rôles), les caractéristiques des tâches à effectuer (la diversité, l'autonomie et la complexité du poste), les caractéristiques liées au calendrier et à l'organisation du travail (l'inflexibilité et les déplacements), et enfin la *« work salience »* (l'importance accordée aux rôles professionnels ainsi qu'à ceux de son conjoint ou sa conjointe, le niveau d'implication au travail…) (Greenhaus *et alii*, 1989). A titre d'illustration, le stress surgit au travers de l'ambigüité de rôle (« *role ambiguity* ») quand les instructions, les attentes et les responsabilités ne sont pas clairement définies ou sont incompatibles (Rizzo *et alii*, 1970 *in* Greenhaus 1989). La surcharge de rôle (« *role overload* ») se produit lorsque, par exemple, il existe un manque d'équilibre dans les attentes, lorsque les rôles à assumer sont trop nombreux,

ou lorsque de nouveaux rôles doivent être endossés en même temps. Une relation positive a été également démontrée entre la surcharge de rôles et le conflit travail-famille (Burke *et alii*, 1980).

Dans le sens hors-travail/travail, les déterminants du conflit sont généralement mesurés au travers du rôle marital, du rôle parental et du rôle afférent aux loisirs et autres activités personnelles des individus.

Toutes ces manières de gérer les rôles, constitutifs de l'existence des individus, impactent ainsi les différentes formes de conflits travail hors-travail et inversement.

L'une des premières échelles, créée pour mesurer le conflit travail-famille, a été développée par Kopelman *et alii* (1983) avec des questions telles que *« mon travail me prend du temps que j'aurais souhaité consacrer à ma famille ou mes amis »*. Le conflit famille-travail s'évalue grâce à des items de type *« ma vie personnelle me prend du temps que j'aurais voulu consacrer à mon travail »* (Burley, 1991).

Greenhaus et Beutell (1985) analysent trois formes principales du conflit travail-famille[144] à partir de multiples recherches : le temps, l'énergie et les comportements. Ainsi, un conflit de **temps** (*« Time-based conflict »*) se présente lorsque le temps dévolu à un rôle amenuise l'investissement personnel dans un autre rôle. Ensuite, le stress, la pression, l'anxiété, la fatigue, l'irritabilité, etc., subis dans une sphère, peuvent influer sur la manière d'agir dans une autre sphère ; en effet, ces éléments épuisent et consomment de l'énergie, laquelle aurait pu être utilisée dans un autre rôle. Cette forme de conflit repose sur le postulat que l'implication dans des rôles produit des **tensions**, des pressions et des efforts multiples (« *Strain-based conflict »*). Au regard de notre objet de recherche, cette forme de conflit est particulièrement prégnante dans la mesure où les violences conjugales s'accompagnent de fortes tensions nerveuses, générées par le comportement du conjoint ou de la conjointe, lesquelles sont source[145] parfois de conflit famille-travail. Aussi est-il éprouvant pour la victime de gérer à la fois son rôle de partenaire, de parent le cas échéant, et son rôle au travail. Enfin, le conflit relatif au **comportement**

[144] Ces trois formes peuvent également être adaptées dans le sens famille-travail.
[145] Le singulier est préféré au pluriel car l'expression renvoie à la formulation suivante : « Les tensions nerveuses sont la source de… ». Cependant, l'usage emploie également le pluriel (« sont sources de… »).

(« *Behavior-based conflict* ») se développe lorsqu'une personne adopte une manière d'agir dans un rôle et utilise cette même manière dans un autre rôle, qui nécessiterait pourtant un mode de fonctionnement différent. Ces formes de conflit peuvent évoluer en fonction des réponses organisationnelles apportées. Les études empiriques indiquent la prévalence du conflit de temps et du conflit relatif aux tensions ; le conflit de comportement est moins bien mesuré (Greenhaus *et alii*, 1989).

A la suite de ces recherches, d'autres auteurs ont approfondi le conflit entre les rôles familiaux et les rôles professionnels. Les missions liées au travail sont susceptibles de freiner ou d'annihiler la capacité à assumer pleinement les responsabilités familiales et réciproquement (Frone *et alii*, 1992 ; Frone *et alii*, 1997 *in* Ballesteros Leyva *et alii*, 2011). Rappelons que le conflit est bidirectionnel, puisqu'il peut prendre son essence dans la sphère du travail pour impacter la sphère personnelle (*« conflit travail-famille »*) et/ou apparaître au sein de la famille et s'étendre à la sphère professionnelle (*« conflit famille-travail »*).

Analysant les résultats de 190 études, relatives à la relation travail-famille, famille-travail, publiées entre 1980 et 2002 dans la littérature académique sur le comportement organisationnel dans le secteur de l'industrie, Eby et ses collègues (2005) ont montré que le conflit était plus important chez les salariés très impliqués dans leur vie professionnelle. Plus motivés, plus loyaux et autonomes, ils risquent de mettre en danger leurs rôles familiaux. Nous pouvons ici, d'ores et déjà, anticiper sur les conclusions liées à notre échantillon de personnes victimes de violences conjugales, notamment pour la variable *« surinvestissement dans le travail ».* En effet, la volonté de se soustraire au climat familial délétère entraîne chez certaines victimes un rythme de travail effréné dans une logique d'échappatoire. Ce surinvestissement, qui relève de la compensation, est susceptible à terme de produire un déséquilibre conflictuel entre les sphères. Les problématiques rencontrées au sein de la sphère familiale (tensions, enfants, travaux domestiques…) accroissent l'implication « refuge » dans le domaine professionnel dans un premier temps, mais peuvent à terme diminuer la disponibilité au travail. En effet, le risque d'épuisement et de dépression entraîne des conflits qui déséquilibrent la gestion des rôles se traduisant potentiellement par une incompatibilité entre les domaines d'activités se manifestant par une baisse de performance, de l'absentéisme, des retards ou une perte d'emploi.

Enfin, la personnalité ainsi que les comportements influent sur la probabilité de survenue d'un conflit entre le travail et le hors-travail.

En résumé, ces auteurs classent les déterminants du conflit travail-famille, famille-travail en trois grandes catégories : les variables relatives au **travail** (le stress, les tensions, l'iniquité, les horaires, l'imprévisibilité, l'absence de soutien social, les caractéristiques du poste, l'importance accordée au travail, etc.), celles liées aux rôles **familiaux** (le nombre d'enfants, les tensions au sein du couple ou de la famille, le soutien familial, etc.), et celles afférentes aux **caractéristiques individuelles** (la personnalité, les comportements, le sexe, l'âge, etc.). Le style d'attachement influe entre les deux sphères de manière bidirectionnelle. Les résultats de notre recherche démontrent qu'en dépit des intenses incidences individuelles (santé, estime de soi), la plupart les personnes interrogées continuent à remplir leurs rôles professionnels ; le conflit famille-travail ne représente donc pas le paradigme dominant. En effet, si les rôles sont fragilisés, ils ne sont pas antinomiques. Toutefois, le conflit famille-travail existe au sein de notre population. La nature du conflit renvoie au temps consacré à résoudre des situations douloureuses et à l'énergie déployée pour y faire face, en termes de ressources physiques et mentales (conflits de temps et d'énergie). Dans cette perspective, les violences conjugales relèvent de variables familiales qui peuvent générer des conflits famille-travail, mais celui-ci n'est pas inéluctable.

La gestion de rôles multiples rend plus difficile le passage d'un rôle à l'autre. En effet, si l'implication dans des rôles divers s'avère une source de gratification supplémentaire, elle peut également entraîner des conflits et générer des tensions entre ces rôles endossés dans des sphères multiples (Crouter, 1984). En effet, les ressources individuelles étant limitées, les risques de *burnout* et de conflit entre les rôles sont accrus. Ce modèle de la rareté des ressources (temps, énergie, etc.) (Greenhaus et Beutell, 1985) met en exergue les risques d'épuisement liés à la gestion de ces rôles multiples, conduisant *in fine* au conflit entre les sphères. Ainsi, au sein de notre terrain, nous avons observé le fait qu'une personne victime de violences conjugales, utilise des ressources individuelles importantes dans sa vie familiale, telles que des mécanismes psychiques de défense, de gestion de l'anxiété, des déplacements physiques contraints ou pour enclencher des démarches (hôpital, médecin, avocat, etc.). Cette gestion difficile des rôles influe négativement sur les

affects et les comportements professionnels. Ce modèle de la rareté, menant au conflit, est plus opérant pour notre analyse empirique que la théorie de l'expansion des ressources développé par Marks (1977) ; même si celle-ci semble plus pertinente pour démontrer que, parfois, les attitudes et comportements au travail peuvent conduire, non plus au conflit mais à la conciliation (Kirchmeyer, 1992). Selon Marks (1977), les personnes conservent et créent les ressources nécessaires aux différents rôles à endosser. Ainsi, naît un véritable phénomène d'enrichissement travail-famille, famille-travail. Les expériences positives dans un domaine se traduit par un transfert (de compétences, de savoirs, de comportements…) dans un autre domaine. De plus, même lorsque les ressources s'épuisent, le passage d'un rôle à un autre constitue pour les individus des expériences enrichissantes. Cependant, la littérature sur les incidences organisationnelles des violences a mis au jour sans la nommer cette rareté des ressources individuelles ainsi que la perspective conflictuelle[146]. En effet, le temps consacré à la résolution des problématiques de violences, l'énergie mobilisée pour répondre aux attentes du conjoint, le stress, l'angoisse, représentent autant d'éléments susceptibles de conduire à des conflits inter-rôles se manifestant par de l'absentéisme, du retard, des pertes d'emploi, etc. Le modèle de l'expansion des ressources aurait pu être développé, notamment pour les thématiques émergeantes relatives au soutien familial, amical, associatif et à son rôle positif sur la sphère professionnelle. Néanmoins, la plupart d'entre elles, excèdent la dimension de simple incidence *stricto sensu* car elles renvoient, au-delà de l'impact professionnel, aux trajectoires, aux profils des auteurs, aux stratégies déployées, aux attentes en matière d'aide organisationnelle, etc.

Nous avons vu qu'une même incidence (pas toutes) peut relever de plusieurs paradigmes. Par exemple, les facteurs de stress émanant de la relation violente sont susceptibles d'agir différemment. S'ils génèrent une incompatibilité entre la tenue du rôle familial et l'accomplissement du rôle professionnel (incapacité à répondre aux attentes : trop grande distraction, baisse de performance, etc.), l'on parlera de conflit famille-travail. Si ces facteurs se manifestent par un transfert des émotions et des expériences de la sphère personnelle vers la sphère professionnelle, sans pour autant entamer l'accomplissement des rôles, sans modifier l'ensemble des comportements

[146] Ceci est notre interprétation des processus auxquels renvoient les incidences décrites dans la littérature sur les violences conjugales et l'organisation, car les auteurs n'ancrent pas cette thématique dans ce cadre conceptuel.

associés à un rôle, l'on penchera vers le phénomène de débordement, lequel peut aussi se manifester par des baisses de concentration cumulées à des baisses de performance, etc. Tout dépend de la manière dont les rôles sont gérés, des attentes, de la capacité à y répondre, et du poids des incidences dans l'environnement de travail.

Frone et ses collègues (2004) ont mis au jour plusieurs maladies provoquées par le conflit de rôle. Dans le sens travail-famille, ils ont relevé une prévalence de la dépression, des plaintes sur la condition physique et l'hypertension. Dans le sens famille-travail, les études analysées présentent une plus grande consommation d'alcool chez les salariés s'inscrivant dans une perspective conflictuelle, conjuguée à une grande faiblesse physique (Frone *et alii*, 1997 *in* Eby *et alii*, 2005). Notre échantillon pointe l'existence de ces symptômes physiques et mentaux chez les personnes victimes de violences ; de ce fait le sens proposé ici est inversé, puisque ce sont les variables familiales qui influent sur la santé globale des personnes. Cependant, les auteurs constatent aussi l'influence du stress familial (grande famille, tensions…) et/ou de la dépression sur le conflit famille-travail. Les travailleurs, qui consacrent beaucoup de temps à leur famille, qui connaissent une certaine détresse familiale ou qui sont dépassés par leurs responsabilités personnelles, atteignent des taux plus importants que les autres en termes de conflit famille-travail.

Concernant les conséquences du conflit famille-travail, certaines recherches, notamment celles de Greenhaus et ses collègues (1985, 1989), relatent des intentions plus importantes en termes de rotation d'emploi, et une perception plus faible de succès dans la carrière. Certaines personnes, en situation de violences conjugales, interrogées dans cette recherche, présentent un parcours professionnel instable, manifestent le regret de ne pas évoluer suffisamment, ont perdu leur emploi ou ont risqué de le perdre à cause des violences. Toutefois, ces thèmes sont peu significatifs et ne s'inscrivent pas dans les tendances les plus fortes, comme la distraction au travail ou le surinvestissement.

La littérature sur l'articulation travail-famille reflète bien la forte présomption que la vie professionnelle et la vie familiale sont interdépendantes. L'empreinte de la violence ne s'efface donc pas au sortir du foyer et affecte les salariées en situation de travail. Temps de travail et temps de vie privée connaissent des frontières de plus en

plus perméables, notamment avec l'évolution des technologies. De plus, cette interdépendance entre les deux univers tend à se muer en une continuité temporelle. Ce télescopage ouvre et légitime les champs d'analyse relatifs à la prise en compte des incidences des violences conjugales sur la vie professionnelle des travailleuses ou travailleurs et sur les organisations.

Le modèle écologique de Bronfenbrenner (1986) ainsi que la théorie de Crouter (1984) mettent en lumière la complexité des interactions entre les différents mondes au sein desquels l'individu est appelé à se mouvoir. L'articulation entre les personnes et leur environnement permet de soutenir l'argument d'une extension spatio-temporelle et de réfuter le cloisonnement des mondes. Ainsi, les violences conjugales perpétrées dans l'espace clos de la famille ne se bornent pas à cet espace, et débordent sur d'autres contextes, tels que le travail et les relations amicales. Il existe un déplacement des comportements et des affects. Certains auteurs parlent, à juste titre, de *« mythe de la séparation »* des mondes professionnels et familiaux (Kanter, 1977, p. 8 ; Greenhaus et Beutell, 1985).

L'abondance de la littérature sur le conflit travail-famille et, dans une moindre mesure sur le conflit famille travail, montre l'importance de cette problématique au sein des organisations (voir la monographie d'Eby et ses collègues, 2005). L'état de l'art met en avant, à la fois les sources des conflits travail-famille/famille-travail (horaires, organisation du travail, climat familial, structure de la famille…), et les incidences (stress, baisse de performance, implication et satisfaction moindres, divorces, violence…)[147]. Cependant, la plupart des études sur la perspective conflictuelle se sont intéressées aux facteurs situationnels (attribution causale externe : organisation du travail, pression hiérarchique, divorce, problème de garde, etc.), mais peu d'attention a été accordée aux facteurs dispositionnels (dispositions internes). Parmi ces facteurs dispositionnels, Stoeva *et alii* (2002) ont étudié l'influence de la variable explicative de l'affectivité négative (anxiété, dépression, détresse, perception négative de l'environnement, nervosité, colère, crainte…) sur le conflit travail/hors-travail, ou inversement, au travers du stress professionnel et

[147] Notons que, selon le sens de la relation conflictuelle, une même variable peut être à la fois une source et une conséquence. A titre d'illustration, une situation de stress professionnel est susceptible d'entraîner des tensions familiales, de la violence conjugale et *in fine* un divorce. Réciproquement, la violence conjugale ou un divorce peut se traduire par une baisse de la performance au travail, un absentéisme ou une implication moindre.

familial. Un haut niveau d'affectivité négative est associé à un haut niveau de conflictualité. Les personnes qui atteignent un niveau élevé d'affectivité négative sont plus vulnérables aux environnements stressants que les autres individus. L'étude de Stoeva *et alii* (2002) démontre que les effets de l'affectivité négative sur les conflits travail-famille, famille-travail, sont influencés indirectement par deux variables médiatrices de type environnemental : le stress professionnel et le stress familial. Dans le cas des victimes de violences conjugales, la distinction entre ces facteurs s'avère complexe : en effet, les situations d'emprise, qui impliquent bien la présence d'un élément extérieur (l'auteur des violences), influent, à terme, sur les dispositions internes des victimes, en particulier sur leur affectivité négative. La structure profonde de la personnalité d'une personne, agressée au quotidien par un partenaire intime, est susceptible de se modifier et de développer des sentiments, des pensées ou des actes négatifs. Si les études sur le conflit famille-travail et sur le débordement analysent les impacts des tensions familiales, des charges personnelles, de la structure familiale, ou autres variables, sur l'activité professionnelle, à notre connaissance, aucune n'ancre clairement la question spécifique des violences conjugales dans ce cadre théorique, du moins dans le sens famille-travail[148]. Il existe, en effet, des éléments sur la contagion du stress familial, sur les sources et les effets de la dépression, mais il s'agit là (dans le sens famille-travail) de mesures d'incidences de variables isolées, non intégrées dans un modèle global avec les multiples conséquences des violences conjugales au niveau à la fois individuel, organisationnel et professionnel. De plus, l'argument suivant, développé par Zedeck et Mosier (1990), peut être utilisé pour notre analyse ; les variables mobilisées pour comprendre le lien entre le travail et le hors-travail sont de nature macro, et par conséquent, n'intègrent pas la dimension de la qualité de l'expérience vécue. La relation de l'individu avec son environnement n'est pas approfondie en tant que processus. Par exemple, l'objet des violences conjugales nécessite une exploration fine des rapports intimes, des modes communicationnels, des comportements déviants jusque dans la sexualité des couples

[148] Comme nous l'avons vu au cours de nos chapitres précédents, la plupart des recherches managériales (anglo-saxonnes) sur les incidences organisationnelles des violences conjugales reposent sur les modèles théoriques relatifs aux violences (conflit *vs* terrorisme patriarcal) du point de vue des salariés, ainsi que sur les problématiques de responsabilité sociale, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou de santé au travail, en ce qui concerne les réponses susceptibles d'être apportées par les entreprises. A notre connaissance, le cadre théorique du conflit famille-travail n'est pas clairement mobilisé pour approcher les incidences des violences conjugales sur le travail.

(violences sexuelles) ; d'une part pour distinguer la violence du conflit de couple, et d'autre part, pour comprendre les incidences de celle-ci sur les victimes et sur les organisations qui les emploient.

Concernant le lien entre le conflit dans le sens travail-famille et les violences conjugales, nous n'avons trouvé que deux recherches au sein de la littérature académique non spécifiquement managériale. Les analyses statistiques de Barling et Rosenbaum (1986) relèvent que les expériences de stress professionnel (négatif) sont significativement associées aux violences conjugales perpétrées à l'encontre des épouses. Les auteurs de violences conjugales (n=18) recueillent des niveaux plus élevés de stress au travail que les maris non violents (n=12). Le second modèle explicatif, proposé par VanBuren Trachtenberg et ses collaborateurs (2009), et publié par la revue interdisciplinaire *Journal of Family Violence*, pose également que le conflit travail/hors-travail constitue un facteur de risque important dans la survenue de violences conjugales. Les expériences professionnelles négatives (Greenhaus *et alii*, 1989 ; Stoeva *et alii*, 2002), le statut socio-économique (Wallen, 2002), le type d'emploi occupé, représentent autant d'éléments susceptibles de déborder négativement sur la sphère familiale. Ce débordement fait naître des conflits familiaux ainsi que du mal-être personnel (Greenhaus *et alii*, 1989), et peut être associé à une escalade des violences conjugales (VanBuren et Trachtenberg, 2009). Le paradigme du conflit représente le modèle dominant pour expliquer la contamination des relations familiales par le stress professionnel. Ces auteurs l'ont mobilisé pour mesurer la corrélation entre les variables liées à l'emploi et la problématique spécifique de l'escalade des violences conjugales.

Dans le sens famille-travail, les stresseurs familiaux tels que les violences conjugales sont susceptibles de rendre plus difficile la gestion du rôle conjugal au point d'être incompatible avec un autre rôle, en l'occurrence celui de salarié. Par conséquent, la personne n'est plus en mesure de remplir efficacement ses différents rôles, elle est en « conflit de rôle ». Nous verrons qu'au sein de notre échantillon « victimes » le conflit famille-travail concerne moins de la majorité, car s'il existe bien une continuité dans la sphère professionnelle de ce qu'elles vivent dans leur foyer (débordement négatif), beaucoup continuent à remplir leurs rôles à la fois de conjointe et de salariée. Le conflit famille-travail intervient lorsque les rôles familiaux

et professionnels peinent à être tenus ; ce qui conduit à une incompatibilité entre les sphères. Dans nombre de cas, les violences ne rendent pas incompatibles les rôles, mais provoquent principalement des débordements comme de la distraction, un changement d'attitudes et de comportements au travail qui ne sont que la continuité de ce que les personnes vivent à la maison. Lorsque vivre des violences aboutit à terme à un divorce, l'on peut dire que le rôle de conjoint n'est plus rempli, que la conformité aux attentes du partenaire n'est plus possible ; de ce fait il s'agit d'un conflit personne-rôle.

Après avoir posé le cadre conceptuel des mécanismes du débordement, de la compensation et du conflit nous tenterons de comprendre la manière dont les salariés gèrent les transitions quotidiennes entre leur vie familiale et leur vie professionnelle.

### *4.2.3. La difficile gestion des transitions quotidiennes*

L'approche proposée par Hall et Richter (1988) retient l'analyse des transitions quotidiennes entre les deux espaces. La compréhension de cette gestion des frontières par les salariés permet une prise de conscience des processus de formation des conflits, des débordements ou de conciliation. Ces passages quotidiens sont à la fois physiques et mentaux. Rejetant la notion de rigidité, les auteurs dégagent deux dimensions intéressantes du concept de frontières : la **flexibilité** et la perméabilité. La flexibilité renvoie aux aspects tangibles de l'univers organisationnel (l'emplacement géographique, les horaires, etc.), susceptibles d'être modifiés sous l'impulsion de configurations privées ; la **perméabilité** décrit le phénomène mental de translation entre la localisation physique d'une personne dans une sphère et ses préoccupations psychologiques dans une autre. La connaissance de ce processus, que nous nommons translation (transposition, importation), est particulièrement opérante dans les situations de violences conjugales. En effet, notre exploration empirique a fait émerger cette intrusion psychologique de la vie familiale dans les activités professionnelles des victimes, provoquant ainsi des baisses de concentration, du stress, des difficultés relationnelles, une évolution professionnelle stagnante ou lente et *in fine* de l'absentéisme ou une perte d'emploi.

Face à cette gestion des frontières, plusieurs types de transitions quotidiennes sont utilisés par les salariés (Hall et Richter, 1988). En effet, le matin est propice aux sentiments d'anticipation de la journée de travail, tandis que le soir, la transition s'avère plus discrète, dans la mesure où les salariés ne pensent pas à leur vie familiale pendant le temps professionnel, mais plutôt au sortir de leur activité rémunérée. La perméabilité se cantonnerait uniquement au sens hors-travail/travail. Néanmoins, les transitions matinales sont vécues moins difficilement par les employés que les transitions du soir, car le temps familial génère des conflits, liés notamment à la liberté individuelle de choisir entre des moments pour soi et des occupations avec les enfants et/ou conjoint. Les préparations matinales, contraintes temporellement, et orientées vers le départ pour des activités extérieures, restreignent la dimension conflictuelle associée à la disponibilité psychologique et à la nécessité du choix. Toutefois, si l'étude[149] pose que les salariés ont tendance à éluder l'espace privé au travail, mais intègrent l'espace professionnel dans le temps personnel, la première prémisse est aujourd'hui remise en cause. En effet, le développement des technologies de l'information ainsi que la progression des politiques d'articulation entre le travail et le hors-travail brouillent les frontières entre les mondes : la sphère privée s'invite désormais abondamment au sein des entreprises. De plus, cette perméabilité n'est pas à sens unique, dans le cas particulier des salariées victimes de violences conjugales. L'exploration de notre terrain a révélé, notamment, la prévalence du critère de la baisse de concentration dans l'activité professionnelle. Ainsi, les événements personnels vécus sont si douloureux, qu'ils traversent cette frontière séparant les deux sphères. L'appréhension des comportements violents envahit l'espace mental des victimes qui, pendant la journée, sont saisies d'angoisse à l'idée de réintégrer, le soir venant, le foyer conjugal. L'échantillon de l'étude de Hall et Richter (1988) met en avant une différence entre les hommes et les femmes dans les styles de transitions. Logiquement, la fin de journée est synonyme pour les salariées de stress supplémentaire dû la gestion domestique. En effet, les hommes, qui pour la plupart réintègrent plus tardivement leur domicile, s'adonnent à des tâches moins impliquantes dans la vie familiale. La perméabilité, notamment cognitive, entre les sphères serait davantage le fait des femmes que des hommes, puisqu'elles pensent

[149] Cette étude qualitative a été menée au sein d'entreprises du secteur des services et du secteur industriel. Les participants, âgés de 32 à 42 ans, ont été sélectionnés selon trois critères : l'étape de la carrière, la structure familiale et la position managériale.

plus fréquemment que leurs homologues masculins, aux responsabilités familiales sur leur lieu de travail.

En définitive, les employés préfèrent que les frontières psychologiques coïncident avec les frontières physiques. Il est cependant difficile de contrôler la gestion de ces transitions, lorsque la vie affective est le théâtre d'expériences blessantes qui écornent la dignité et entament l'estime de soi. L'une des conclusions de cette étude pose que l'immixtion de préoccupations familiales au travail est mieux vécue que l'intrusion du travail dans la sphère privée (appels téléphoniques, dossiers traités au domicile, réunions à distance, inquiétudes professionnelles, etc.). Les résultats relatifs à notre échantillon de personnes victimes de violences conjugales révèlent, à l'inverse, que les problématiques personnelles éprouvantes interfèrent de multiples manières avec l'environnement professionnel, et influent souvent négativement sur les comportements au travail. Toutefois, notre sujet n'imposait pas de vérifier la réciproque et peu d'éléments, afférents à l'impact du travail sur la vie privée, ont affleuré des discours.

Les analyses de Hall et Richter (1988) dévoilent que salariés et organisations tiennent au maintien des frontières entre ces deux univers.

Notre étude exploratoire, auprès des victimes de violences conjugales, a révélé que le débordement négatif, qui mène parfois au conflit famille-travail, était susceptible d'être atténué par le soutien social (émotionnel, instrumental, informationnel), apporté au sein de la sphère professionnelle. De plus, la mise en place de programmes d'aide à la conciliation permet de réduire les conflits travail-famille (Crouter, 1984 ; Hall et Richter, 1988).

## 4.3. Les réponses organisationnelles en matière d'articulation des temps

Du point de vue des organisations, les paradigmes relatifs à l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ont été convoqués, puis rapprochés des modèles plus spécifiques aux violences conjugales. Ce cadre a favorisé la compréhension exhaustive des types de réponses susceptibles d'être déployées en matière d'aide organisationnelle. Ce travail innove, d'une part, en important en France la

problématique des incidences organisationnelles des violences conjugales, et d'autre part, en l'inscrivant dans le cadre théorique de l'articulation famille-travail.

Ainsi, dans des logiques d'intégration et/ou de respect, les organisations peuvent obtenir des bénéfices, à la fois économiques et managériaux, en prenant en compte cet aspect dans le cadre des programmes d'aide à la conciliation vie professionnelle/vie privée, et plus largement, dans les accords sur l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, envoyer des signaux positifs par le biais de politiques plus sociales, notamment sur les problématiques d'articulation des temps de vie permet de réduire les coûts relatifs à l'absentéisme, au retard, au manque de confiance ou d'implication, etc.

Cette recherche a, pour la première fois, théorisé les modèles généraux relatifs aux temps de vie en les rapprochant des modèles plus spécifiques d'intervention dans les problématiques de violences familiales vécues par le personnel.

La partie 4.4. présentera les trois principaux modèles organisationnels en matière de programmes spécifiques d'aide aux salariées victimes de violences conjugales. La présente section vise à étudier le positionnement des entreprises au regard de la question plus large de l'harmonisation des temps de vie. Notons que les études anglo-saxonnes décrivent des pratiques organisationnelles de prise en charge des violences qui empruntent de multiples canaux. En effet, ces dernières intègrent la question des violences dans une large réflexion relative aux programmes de santé et de sécurité, d'égalité professionnelle, de formation, de développement des relations partenariales avec des services associatifs ou médico-sociaux locaux. Plus transversalement, les questions de violences organisationnelles et/ou conjugales sont également inscrites dans les calendriers des négociations collectives. Ainsi, les organisations syndicales anglo-saxonnes ont contribué au développement de politiques spécifiques aux violences familiales et conjugales.

Notre sujet s'inscrit dans les évolutions actuelles des entreprises françaises, lesquelles s'orientent vers une plus grande intégration de la sphère privée au sein de l'environnement professionnel. En effet, les problématiques conjugales font partie de l'intimité des personnes salariées et modifient leur comportement au travail. La perméabilité entre les frontières est flagrante.

La littérature met au jour trois types de réponses organisationnelles au hors-travail qui reposent sur trois principes : l'*« intégration »*, le *« respect »* et la *« séparation »* (Hall et Richter, 1988 ; Kanter, 1977 ; Kirchmeyer, 1995 ; Orthner et Pittman, 1986). Kirchmeyer (1995) a complété les travaux de Kanter (1977) et de Hall & Richter (1988), puis a élaboré une typologie des réponses organisationnelles en matière de gestion des temps de vie, en évaluant l'efficacité de ces trois modèles au travers des attitudes et expériences de 221 managers canadiens.

Le paradigme de l'*« intégration »* (Hall et Richter, 1988) ou de la *« substitution »* (Kanter, 1977) abolit les frontières et mêle le travail et la famille dans un espace unique, de sorte qu'il est impossible de considérer l'un sans considérer l'autre. L'employeur protège ses salariés et offre une assistance dans de nombreux domaines de leur vie personnelle. Il prend en charge de multiples aspects du hors-travail. *« Fortement inspiré du modèle de l'employeur paternaliste, le principe d'intégration peut prendre différentes formes : implantation ou financement partiel d'une crèche d'entreprise, services d'aide à la garde d'enfants, services de lavage de voitures, pressing et repassage, conseil juridique et financier, livraison d'alimentation, etc. »* (Barel et Frémeaux, 2008). Ce modèle s'articule donc autour de pratiques, telles que l'assistance juridique et fiscale, le conseil sur des questions personnelles (divorce, violences, pratiques addictives…), les services de proximité, les crèches, etc. Cependant, l'encouragement organisationnel au chevauchement des barrières entraîne fréquemment des phénomènes de *burnout*, et ne permet pas de bénéficier des retombées positives d'une expérience réussie, dans la mesure où celle-ci n'émane pas directement d'une volonté personnelle, mais est le fait de l'employeur (Kirchmeyer, 1995). Hall et Richter (1988) précisent que la presse populaire fait la promotion de telles pratiques organisationnelles ; ce qui contribue à une plus grande intégration du travail et du hors-travail dans l'imaginaire collectif et les attentes.

Le modèle du *« respect »*, quant à lui, conserve les lisières et invite les entreprises à aider les salariés à mieux gérer les transitions quotidiennes. Les employeurs peuvent mettre en œuvre des mesures spécifiques aux employés sans les étendre aux autres membres de la famille, telles que le télétravail, les horaires flexibles, le temps partiel, etc. Le modèle du respect garantit aux salariés une certaine autonomie dans la gestion de leurs responsabilités personnelles et professionnelles.

Les analyses de Hall et Richter (1988) dévoilent que les organisations et les salariés tiennent au maintien des frontières entre ces deux univers. Cependant, ce modèle, préconisant le respect et la légitimation des limites entre ces mondes, intègre la nécessité de mieux maîtriser la gestion rationnelle des processus de passage de l'un à l'autre. Afin de légitimer les frontières, les entreprises peuvent, par exemple, éditer des guides précisant les heures d'appels (y compris hors des heures de bureau en cas de nécessité) ou élaborer une charte des temps (éviter les déjeuners de travail, les réunions tardives, etc.). Les pratiques organisationnelles qui relèvent du respect sont proches du modèle managérial de l'*empowerment* se définissant comme *« la volonté de permettre aux salariés d'agir par eux-mêmes en toute conscience, confiance et compétence, sur le plan individuel et collectif »* (Cesaf[150], Montréal 2000 *in* de Bry et Ollier-Malaterre, 2006). Kirchmeyer (1995) oppose ces pratiques à celles du modèle de l'intégration, caractérisé par un management paternaliste. Moins infantilisante, cette posture offre aux salariés la possibilité d'être autonomes au sein d'une relation de dépendance mutuelle.

Enfin, le troisième paradigme, celui de la *« séparation »* (Hall et Richter, 1988 ; Kirchmeyer, 1995) ou de la *« relégation »* (Kanter, 1977) repose sur le principe d'une indépendance entre les sphères. L'entreprise ne s'immisce pas dans la vie personnelle et tend à exclure la vie familiale, ignorant ainsi ses possibles effets sur la sphère professionnelle et inversement. Ce concept contribue à rendre les frontières famille-travail/travail-famille inflexibles. C'est la posture prônée par la théorie économique libérale (Friedman, etc.). Inutile de s'étendre sur le fait que les postures organisationnelles qui relèvent de la séparation ne sont pas favorables au déploiement de programmes d'aide à l'articulation en direction des salariés, fussent-ils victimes de violences conjugales, et par conséquent, en danger au sein de leur univers familial. L'échantillon de l'étude de Kirchmeyer (1995), composé de 221 managers, a montré que les pratiques de séparation étaient majoritaires au sein des entreprises canadiennes.

Précisons toutefois que la réalité des pratiques est plus complexe, et qu'il est parfois difficile de les qualifier d'exclusivement intégratrices ou respectueuses des frontières. En effet, cette typologie dessine des idéaux-types au sens de Weber

[150] CESAF : Centre d'Excellence pour la Santé des Femmes. www.cesaf.umontréal.ca/f.ress.doss.empow.doc1.html.

(Kirchmeyer, 1995). De fait, plusieurs modèles sont susceptibles de coexister au sein d'une même organisation. *« Une même pratique peut dans certains contextes relever du paternalisme, et dans d'autres de la capacitation*[151] *: la gestion d'une crèche d'entreprise par exemple peut être paternaliste si les salariés ressentent une pression pour y placer leurs enfants (sous-effectif) ou qu'un doute plane sur les attributions de place (sureffectif) »,* ou respectueuse *« si l'entreprise leur donne le choix en subventionnant aussi des modes de garde externes »* (de Bry et Ollier-Malaterre, 2006).

Nous verrons dans la section suivante que la plupart des entreprises anglo-saxonnes tendent, en matière de violences conjugales, à s'inscrire dans le paradigme de l'intégration dans la mesure où elles déploient des programmes d'aide élaborés et s'immiscent dans la vie intime des salariées en apportant un soutien étendu (conseil juridique et psychologique, renforcement de la sécurité, relogement de la victime et de ses enfants, mutation, flexibilité des horaires, etc.). Néanmoins, d'autres pratiques s'apparentent plutôt au modèle du respect, lorsque les organisations n'interviennent pas directement et privilégient des mesures invitant les personnes à agir elles-mêmes dans leurs démarches (tolérance, soutien du supérieur, mise à disposition d'informations sur les violences…). Ce modèle garantit au salarié une certaine autonomie dans la gestion de ses responsabilités personnelles/professionnelles.

En 1977, Kanter avait déjà réaffirmé l'importance des liens qui existent entre les variables économiques et la vie familiale. Les raisons conduisant les entreprises à formaliser de tels programmes sont multiples[152] : si la dimension financière et la volonté de contrôler les coûts cachés justifient principalement, selon nous, le déploiement de ces mesures, l'aspect social et sociétal incite également les firmes à mettre en avant leur responsabilité vis-à-vis de leurs salariés. Cependant, ces justifications se retrouvent peu dans les discours organisationnels. Selon certaines études, les arguments évoqués renvoient essentiellement à l'amélioration de l'attractivité et de l'image. En effet, dans un environnement de guerre des compétences, les entreprises déclarent avoir intégré l'harmonisation travail/hors-travail pour attirer les talents (Ollier-Malaterre, 2007). C'est d'ailleurs la première raison avancée pour 47 % des employeurs américains (Bond *et alii,* 2005 *in* Ollier-

[151] Le management capacitant vise à favoriser l'autonomie des salariés et relève du paradigme du respect.
[152] D'autres raisons ont été exposées au début de cette partie.

Malaterre, 2007), et pour 42 % des employeurs français (Carré *et alii*, 2007 *in* Ollier-Malaterre, 2007). Toutefois, l'argument du *« business case[153] »* est le seul allégué par *« les groupes de pression, les instituts de recherche professionnels et la presse du management »* (de Bry et Ollier-Malaterre, 2006). De plus, la perception de l'existence d'un support organisationnel en direction des familles est corrélée positivement à un fort taux d'engagement professionnel des salariés (Orthner et Pittman, 1986). A l'inverse, la non-prise en compte du hors-travail (séparation) peut être la source d'attitudes défavorables à l'égard de l'entreprise.

Ces orientations sont pourtant récentes. Longtemps les organisations ont occulté la considération des interactions entre la vie domestique et la vie professionnelle, et ce pour deux raisons principales. D'une part, si certaines entreprises avaient conscience de l'existence d'interférences parfois conflictuelles, l'incertitude quant aux types de mesures à déployer, et quant à leur efficacité a constitué un frein substantiel. D'autre part, la majorité des organisations a, durant des décennies, opté pour la séparation simple entre les deux univers, considérant que les problématiques privées ne devaient en aucun cas être importées en leur sein (Hall et Richter, 1988).

A propos de la séparation, Hall et Richter (1988) distinguent deux types d'attitude. Le premier groupe d'entreprises, volontaires mais impuissantes, a manqué de modèles d'intervention identificatoires, en adéquation avec les évolutions sociales. En effet, l'archétype de l'entreprise paternaliste[154], qui gérait tous les aspects de la vie des salariés et de leurs familles (Kanter, 1977), ne répondait plus aux nouvelles préoccupations. De plus, l'impression d'envahir l'espace privé par des horaires élastiques, des mobilités géographiques ou des surcharges de travail, faisait porter aux firmes une culpabilité qui les freinait dans la mise en place de politiques de conciliation des temps.

[153] Le *« business case »* est une méthode de gestion de projets qui aide à la décision. Elle consiste en une analyse des coûts et des gains escomptés. En quantifiant l'investissement et le retour sur investissement, elle permet de justifier un projet, d'en définir les objectifs économiques et d'anticiper les risques liés au changement.

[154] Ollier-Malaterre et de Bry (2006) considèrent que le paternalisme découle *« d'une forme patriarcale d'organisation économique où le chef de famille est à la fois le père et le maître de ceux qui travaillent sous ses ordres. En France, au 19e siècle, il s'agit pour les patrons, au-delà de leurs convictions religieuses ou laïques, de stabiliser la main d'œuvre et de moraliser la classe ouvrière. À ces premiers objectifs, s'ajoutera ultérieurement leur souci de résister à la progression des syndicats et à l'intervention de l'État dans leur entreprise ».*

Le second groupe d'entreprises a fait preuve, selon Hall et Richter (1988), non d'un manque de capacité, mais d'un manque de volonté. Le travail s'envisageait comme un espace à préserver, un lieu échappatoire, notamment pour les cadres traversant des épisodes privés, générateurs de stress tels qu'un divorce, la mort d'un proche (See, 1982 *in* Hall et Richter, 1988) ou un contexte de violences conjugales. Cependant, mener une carrière brillante peut se répercuter sur la vie familiale et conduire à de nombreux échecs intimes. De plus, l'encadrement étant à cette époque peu féminisé, la question de la conciliation était considérée comme une problématique spécifiquement féminine, ne concernant pas leurs homologues masculins. Cette attitude sexiste a en partie contribué au phénomène du plafond de verre. Enfin, le lien entre la prise en compte des conflits travail-privé et l'accroissement de la performance organisationnelle n'étant pas démontré, les entreprises d'antan ne souhaitaient pas s'engager dans de telles zones d'incertitudes.

Selon Chrétien et Létourneau (2006), l'articulation des temps recouvre, le plus fréquemment, quatre catégories de mesures. Celles-ci sont reproduites dans l'encadré suivant :

**Aide aux membres de la famille**

*Aide d'urgence* : mesure permettant aux employés de prendre soin des membres de leur famille en cas d'hospitalisation, de sinistres, de décès, etc. (exemple : avance sur la paie).

*Service d'informations et de références* : mesure permettant aux employé-e-s d'obtenir des informations et/ou des conseils en matière de services à la famille (exemple : services sociaux et soutien psychologique).

*Aide financière à l'éducation* : montant d'argent offert sous forme de prêt, de bourse ou de remboursement aux membres de la famille de l'employé-e pour défrayer en partie ou en totalité les coûts liés à leur éducation et/ou formation.

*Garde d'enfants d'âge scolaire* : service de garde (en milieu de travail ou à proximité) pour les enfants d'âge scolaire des employé-e-s offert avant et après les heures de classe, lors des congés pédagogiques et/ou des vacances scolaires.

*Service de garde en milieu de travail* : garderie sur les lieux de travail pour les enfants d'âge préscolaire des employé-e-s.

*Aide aux personnes à charge en perte d'autonomie* : services pour les aîné-e-s et les enfants handicapés à la charge des employé-e-s, tels que l'aide domestique, le transport adapté, le soutien psychologique, etc.

*Aide financière pour les frais de garde* : mesure visant à aider les employé-e-s à couvrir les frais de garde de leur(s) enfant(s) pendant qu'eux-mêmes assument des tâches professionnelles.

**Congés et avantages sociaux**

*Congés pour des raisons personnelles* : ces congés, qui se distinguent des vacances annuelles et des jours fériés chômés, regroupent les congés pour causes de maladie et raisons familiales et peuvent être utilisés à la discrétion des employé-e-s.

*Conversion du temps accumulé en vacances supplémentaires* : mesure permettant aux employé-e-s d'acheter des journées de vacances (en surplus de celles qui leur sont accordées annuellement) au moyen de leurs heures supplémentaires effectuées en lieu et place de leur rémunération salariée.

*Assurance collective familiale* : régime d'assurance permettant aux employé-e-s et aux membres de leur famille de bénéficier d'une protection contre des événements imprévus de la vie (maladie, décès, etc.) ou d'un allègement du coût de certains services de santé (optométriste, dentiste, etc.)

*Accès au téléphone portable lors des déplacements d'affaires* : mesure permettant aux employé-e-s d'appeler ou de recevoir des appels des membres de leur famille, aux frais de l'employeur, lors de leurs voyages d'affaires.

*Programme d'aide aux employé-e-s* : ensemble de mesures instaurées en milieu de travail (informations, soutien psychologique, etc.) afin d'aider les employé-e-s à résoudre des problèmes personnels (en l'occurrence, familiaux) affectant leur rendement au travail.

*Conversion des journées de maladie en vacances supplémentaires* : mesure permettant aux employé-e-s de bénéficier de journées de maladie payées pour prendre des vacances (en surplus de celles qui leur sont accordées annuellement), sans être malades.

*Compléments de salaire ou de congés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant* : portion de salaire visant à compléter les montants reçus par les programmes gouvernementaux relatifs aux congés de maternité et aux congés parentaux ou congés de maternité et parentaux excédentaires à ce qui est prescrit par la loi.

*Services domestiques à accès rapide* : services offerts sur les lieux de travail ou à la maison pour aider les employé-e-s à assumer des tâches domestiques (exemple : personnel d'entretien ménager, services de nettoyage, services de traiteur, service de conciergerie, etc.)

**Aménagement du temps de travail**

*Horaire flexible* : mesure permettant aux employé-e-s de choisir, pour des raisons familiales, leur heure d'arrivée et de départ du travail, tout en respectant un nombre fixe d'heures de travail par jour ou par semaine.

*Temps partiel volontaire* : mesure permettant aux employé-e-s de travailler, à leur demande et pour des raisons familiales, un nombre d'heures inférieur à la normale dans leur secteur d'activité.

*Travail à domicile* : mesure permettant aux employé-e-s, à leur demande et pour des raisons familiales, d'effectuer leur travail, en partie ou en totalité, à même leur lieu de résidence.

*Horaire comprimé volontaire* : mesure permettant aux employé-e-s de répartir, pour des raisons familiales, leurs heures hebdomadaires de travail sur 4½ jours ou moins en allongeant leurs journées de travail.

*Réduction des déplacements d'affaires* : mesure visant à diminuer la durée des voyages d'affaires des employé-e-s afin de permettre à ceux-ci de bénéficier d'un maximum de temps en famille les soirs et fins de semaine.

*Temps partagé volontaire* : mesure permettant à deux employé-e-s ou plus de se jumeler, à leur demande et pour des raisons familiales, en vue d'assumer ensemble les tâches d'un poste à temps plein.

*Horaire à la carte volontaire* : mesure permettant aux employé-e-s de faire leur horaire sur mesure pour des raisons familiales.

**Gestion des carrières**

*Recours à l'année sabbatique* : congé sans solde d'une durée maximale d'un an offert aux employé-e-s pour des raisons personnelles (en l'occurrence, familiales).

*Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales* : mesure permettant aux employé-e-s qui le souhaitent de modifier temporairement leurs tâches professionnelles ou leur cheminement de carrière pour des raisons familiales (exemple : retarder une promotion, terminer leurs journées de travail à 18h ou avant, etc.).

*Aide aux familles des employé-e-s déplacé-e-s géographiquement* : ensemble de mesures visant à soutenir les employé-e-s et leur famille lors d'une relocalisation (exemple : remboursement des frais de déménagement, service de soutien à l'intégration professionnelle et sociale, etc.)

*Source : Chrétien et Létourneau (2006), « La gestion du travail en contexte de conciliation travail-famille », Actes du congrès de l'AGRH, Reims, 16 et 17 novembre 2006. Définitions des mesures de conciliation travail-famille : annexe 2.*

*NB : Pour les mots féminisés, nous avons remplacé les parenthèses du texte initial par des tirets.*

Cette typologie des mesures résulte d'une étude menée auprès d'un échantillon représentatif de 30 organisations québécoises qui emploient au total 2 551 salariés, dont 63 % d'hommes. Les résultats se fondent sur des témoignages orientés vers la gestion du personnel dans un contexte de conciliation travail/famille (CTF). Les employeurs offrent, en moyenne, 9,6 mesures de CTF. Précisons que certaines mesures sont subordonnées à la situation familiale des salariés. Les profils ne sont pas homogènes ; les petites entreprises offrent moins de possibilités que les plus grandes (9,2 mesures contre 13,7). De la même manière, le taux de syndicalisation fait varier positivement le nombre de mesures. En définitive, les autrices concluent que la *« majorité des employeurs interviewés reconnaissent fort peu l'interférence du travail sur la famille »,* et n'orientent donc pas en premier lieu leur offre vers la résolution des *« situations-problèmes vécues par les parents-travailleurs ».* Au regard de cette typologie, l'on constate que la plupart des mesures pourraient être actionnées dans les situations de violences conjugales : l'aide d'urgence, les congés pour raisons personnelles, les horaires flexibles, l'aide aux employés (informations, soutien psychologique, etc.).

Comme il a été précisé précédemment, la perméabilité entre les univers accentue le risque de survenue de conflits et de débordement chez les salariés. Dans les années 1980, face à ce constat, quelques entreprises américaines pionnières ont

développé des réflexions visant à réduire l'intensité de ces interférences. Depuis une trentaine d'années, cette thématique a pénétré l'espace organisationnel. Nombre d'entreprises anglo-saxonnes, et dans une moindre mesure certaines entreprises françaises, ont adopté des politiques estampillées *« family friendly ».* A ce titre, les comparaisons internationales sont instructives, quant au retard des entreprises françaises en la matière. En 2007, 70 % des employeurs américains[155] avaient mis en place des horaires flexibles, contre 36 % des employeurs français[156]. Le télétravail régulier était, à cette même période, mis en place par 35 % des entreprises américaines contre seulement 10 % des entreprises françaises. Mesures plus directement liées à notre problématique : 26 % des employeurs américains avaient organisé des séminaires sur des questions personnelles et familiales ; les données ne sont pas disponibles dans l'enquête française de l'INED, puisque la question n'a même pas été posée (Ollier-Malaterre, 2007). Ce dernier élément en dit long sur le degré d'intégration, en France, de ce qui relève des problématiques privées des salariés (hors de ce qui a trait au contrôle et à la surveillance des données personnelles pour se prémunir contre les risques industriels par exemple). Cette différence s'explique en partie par le niveau important d'implication de l'État français dans les affaires familiales. Ainsi, les entreprises outre-Atlantique pallient le manquement des services publics en matière d'accès à la santé ou de modes de garde.

Revenons sur les enjeux et les risques afférents à la problématique de l'articulation des temps. La généralisation des technologies de l'information a considérablement facilité les violations de la vie privée des salariés dans de nombreux domaines, et plus particulièrement, dans la relation d'emploi. Cependant, la surveillance par l'employeur peut s'avérer légitime, lorsqu'elle s'inscrit dans le double objectif de protection - sécurisation du salarié travaillant dans un environnement dangereux, etc. - et d'amélioration des résultats - éviter les vols, la fraude, etc. - (Peyrat-Guillard, 2012). La question des frontières est ici centrale puisque les technologies ont considérablement modifié les conditions de travail. Les mails professionnels peuvent être envoyés et/ou consultés hors du temps de travail, et les affaires personnelles peuvent être réglées sur le temps de travail. De multiples techniques de surveillance, plus ou moins intrusives, sont utilisées. Parmi elles, la

[155] Échantillon de 1 092 employeurs de plus de 50 salariés.
[156] Échantillon de 2 673 établissements de plus de 20 salariés, données pondérées par l'INED.

localisation par satellite via le téléphone cellulaire et la vidéosurveillance présentent des risques d'utilisation destinée uniquement à des fins de contrôle (même si elles peuvent être bénéfiques pour la sécurité des salariés). La vidéosurveillance fait, notamment, l'objet d'une attention particulière de la part des organisations syndicales françaises. La recherche de Peyrat-Guillard (2012), menée sur les moteurs des sites des principales organisations syndicales françaises, a confirmé d'autres résultats relatifs à l'existence d'une relation étroite, dans les discours, entre le respect de la vie privée et la question de l'équilibre des temps. Toutefois, selon l'étude, les syndicats n'abordent pas cette question en lien avec *« les dispositifs de surveillance »*, mais elle *« fait l'objet d'un discours critique sur le temps de travail »*. L'autrice suggère d'analyser la relation entre l'équilibre et les dispositifs de surveillance en prenant en compte dans les caractéristiques de ces derniers, le besoin des salariés de *« régler leurs affaires personnelles depuis leur lieu de travail »* ; ce qui améliorerait la qualité de la relation d'emploi. Dans un tel contexte, les préconisations relatives à une détermination claire des frontières ainsi que des procédures de correspondance semblent, de notre point de vue, inadaptées aux évolutions actuelles. Pour autant, les contours de la protection de la vie privée doivent effectivement être précisément définis. En définitive, l'objectif est de trouver l'équilibre entre le droit à l'information de l'employeur et respect de la vie privée. Paradoxalement, si les organisations s'intéressent peu à la problématique des salariées victimes de violences conjugales, du moins pour proposer des solutions, d'autres aspects de leur vie privé sont surveillés de près (déplacements, correspondance personnelle, etc.).

Les pratiques d'harmonisation travail/hors-travail, en pointe aux États-Unis et en retard en France, sont composées de *« politiques formelles et d'arrangements informels »,* et se classent en deux volets (Bailyn, 1993 *in* Ollier-Malaterre, 2007, p. 25) :

- la flexibilité temporelle et géographique (horaires, télétravail, temps partiel, etc.) ;
- *« la mise à disposition des salariés d'un ensemble de ressources : notamment assistance juridique ou psychologique, informations et prestations liées à la santé ou aux enfants, et services sur le site de l'entreprise. »*

Ces dispositions contribuent à faciliter la gestion de la vie familiale des salariés et visent à articuler le travail et le hors-travail, réduisant *in fine* le débordement négatif et le risque de conflit.

Préconisant le modèle de l'intégration, Hall et Richter (1988) tiennent à la frontière entre ces deux univers en interaction, tout en légitimant les mesures organisationnelles non intrusives. La gestion rationnelle des passages quotidiens n'est pas toujours bien maîtrisée. Aussi les entreprises doivent-elles apprendre à comprendre les différents styles de transitions utilisées par leurs employés et introduire davantage de flexibilité dans la gestion des frontières. Une des méthodes les plus employées est celle des horaires à la carte : chacun choisit ses horaires tout en gardant un certain quota de temps de travail en présentiel en commun avec les autres employés. Kanter avait, dès 1977, préconisé la flexibilité des horaires de travail en mettant en avant ses bénéfices, tant pour la famille que pour l'organisation.

Le télétravail est également très répandu chez les travailleurs nord-américains. Cependant, exercer une partie de son activité professionnelle à son domicile peut contribuer à l'effacement des barrières. Les auteurs recommandent également d'intégrer la famille aux décisions professionnelles relatives à la mobilité géographique (mutation, expatriation).

Après avoir approfondi les différents positionnements organisationnels au regard de l'articulation des temps, nous allons maintenant ancrer plus spécifiquement la réflexion dans les trois principaux modèles en matière de programmes d'aide aux salariées victimes de violences conjugales.

## 4.4. Les modèles organisationnels spécifiques aux violences conjugales

Comme il a été précisé précédemment, la réalité des pratiques est complexe et il s'avère souvent difficile de les qualifier d'exclusivement intégratrices ou exclusivement respectueuses des frontières. Ainsi, plusieurs modèles sont susceptibles de coexister au sein d'une même organisation. En outre, une même

pratique peut dans certains contextes relever du paradigme de l'intégration ou se rapprocher, dans d'autres, de celui du respect (de Bry et Ollier-Malaterre, 2006).

Si les actions des entreprises françaises en matière de prévention et de gestion des violences familiales sont encore rares[157], beaucoup de mesures sont désormais menées dans les pays anglo-saxons, notamment en Australie, au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Nous présenterons successivement les principaux modèles mobilisés pour lutter contre ce phénomène, puis nous expliciterons les justifications des entreprises mettant en place des politiques de prévention. Enfin, nous décrirons les principales initiatives mises en œuvre au sein des organisations.

Les modèles spécifiques à la prise en charge des violences conjugales ne sont guère analysés, dans la littérature, au prisme des paradigmes plus larges des réponses organisationnelles au hors-travail (intégration, séparation, respect). Nous jugeons néanmoins pertinent de les rapprocher car certains positionnements relèvent du modèle du respect, tandis que d'autres s'inscrivent dans le modèle de l'intégration. En effet, tout dépend de la manière dont l'organisation répond au hors-travail. Si par exemple, l'organisation instaure des services liés à la santé et au bien-être (cellule psychologique, juridique, etc.), tout en incitant vivement à les utiliser, il s'agit d'une réponse organisationnelle relevant du modèle de l'intégration. Si l'organisation n'intervient pas directement et privilégie des mesures qui aident les salariés à agir (tolérance, flexibilité horaire, soutien du supérieur…), l'on est plutôt dans le paradigme du respect. Enfin, si l'entreprise ne met aucun programme en place, considérant l'inflexibilité des sphères comme un horizon indépassable, elle relève du modèle de la séparation. Néanmoins, nous verrons que les modèles de l'intégration et du respect peuvent coexister au sein des organisations.

Trois modèles de prévention et de prise en charge des violences conjugales ont émergé dans la littérature managériale : le modèle piloté par l'employeur, le modèle partenarial et le modèle syndical (Murray et Powell, 2007). Ces derniers sont nés d'une prise de conscience des effets des violences sur la performance et l'implication professionnelles. Ils ont été établis à partir de politiques menées par certaines

[157] PSA Peugeot Citroën a prévu dans un accord collectif des mesures d'aide aux victimes ; le groupe Kering, anciennement PPR, développe, au travers de sa fondation, des actions de sensibilisation et des partenariats avec des associations spécialisées.

organisations phares, de documents internes aux entreprises et d'informations contenues sur les sites internet. Le fonds de prévention de la violence familiale aux États-Unis et le *Trades Union Congress*[158] au Royaume-Uni ont développé des guides de formation et autres documents exposant les diverses stratégies de prévention des violences familiales, et plus spécifiquement des violences conjugales.

### *4.4.1 Le modèle de l'employeur*

Les initiatives d'endiguement des violences conjugales, qui émanent des employeurs, s'inscrivent dans les stratégies organisationnelles globales de lutte contre les discriminations, de lutte contre les violences et le harcèlement, de promotion de l'égalité professionnelle, de la sécurité et de la santé au travail, et plus généralement, dans les programmes d'assistance aux employés. La prévention des violences conjugales et familiales est donc intégrée aux processus stratégiques de management des ressources humaines.

Cette prévention passe le plus souvent par des programmes d'aide aux employés, une sensibilisation des managers à cette problématique, ainsi que par une meilleure circulation de l'information à destination des parties prenantes. L'action en faveur de la politique familiale agit positivement sur l'image du dirigeant ou de la dirigeante. L'employeur peut également s'engager dans des activités philanthropiques en versant des contributions financières à des fondations ou associations locales de lutte contre les violences conjugales, tout en promouvant parallèlement les plans d'aide aux victimes au sein de l'entreprise. C'est le cas en France, du groupe Kering, anciennement Pinault-Printemps-Redoute (PPR), qui a créé une fondation, dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes dans le monde (voir partie, ci-dessous, consacrée à la fondation Kering). Ce modèle implique une mutualisation des ressources et des responsabilités, qu'elles soient de nature organisationnelle, associative ou politique. C'est l'investissement du dirigeant ou de la dirigeante ainsi que l'implication des directions des ressources humaines, qui déterminera l'efficacité de ce modèle. Celui-ci suppose également une structure de grande taille. Les contributions à des fondations ou la mise en place de programmes spécifiques sont

[158] Le *Trades Union Congress* est l'organisation qui fédère les syndicats britanniques. Elle comprend aujourd'hui 54 organisations membres et représente six millions de travailleurs (tuc.org.uk).

très souvent le fait de multinationales ; l'image de l'entreprise est ici un enjeu indéniable.

Le rôle de la médecine du travail, et plus généralement des services de santé au travail[159], prend une importance particulière en France, dans la mesure où dans le cadre des visites obligatoires, le dépistage des situations de violences conjugales est facilité. Cependant, il ne peut se faire convenablement que si les acteurs de santé ont été préalablement formés à ces problématiques spécifiques ; ce qui n'est pas le cas pour la majorité d'entre eux. En dépit de ces lacunes en matière de sensibilisation, certaines situations sont tout de même mises au jour, au cours des consultations. Mais ceci n'est pas comparable aux mesures déployées par les entreprises anglo-saxonnes. En effet, la plupart du temps les violences conjugales constituent, du point de vue de la médecine du travail, une problématique marginale, abordée très occasionnellement sans procédures spécifiques.

Ce modèle patronal d'intervention dans la prévention et la prise en charge des violences repose, selon nous, sur l'héritage du management paternaliste et renvoie au paradigme de l'intégration. Toutefois, au regard de la littérature, des nuances sont à apporter. En effet, la réalité et l'évolution des pratiques sont plus complexes : ces mesures s'appuient pour une grande partie sur *« du collectif (réseaux de salariés, clubs de soutien, séminaires de formation, autodétermination des plannings), alors que les patrons paternalistes l'évitaient et privilégiaient la relation directe patron-ouvrier ; de même les entreprises américaines sous-traitent largement leurs services alors que les patrons paternalistes contrôlaient leurs œuvres en interne »* (de Bry et Ollier-Malaterre, 2006). Les trois modèles de réponses organisationnelles à l'articulation travail hors-travail (Intégration, respect, séparation) sont des idéaux-types : aussi est-il possible, dans la réalité, que ceux-ci coexistent au sein d'une même organisation (Kirchmeyer, 1995). Ainsi, nombre d'organisations proposent, notamment pour la prise en charge des violences conjugales, à la fois une flexibilité du travail (modèle du *« respect »*) et une assistance psychologique, fortement conseillée par l'organisation, quand des problématiques de mal-être sont repérées (modèle de l'*« intégration »*). En 1977, Kanter notait qu'un nombre croissant d'entreprises anglo-saxonnes proposaient des

[159] Voir la circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012, relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail.

services de conseils médicaux et/ou psychologiques sur le lieu de travail. Considérant cette démarche comme une opportunité de mieux connaître la manière dont *« les crises personnelles peuvent affecter la vie professionnelle »* (p. 95), elle en soulignait toutefois le caractère paternaliste et interrogeait les possibles effets sur les carrières.

De plus, il peut sembler paradoxal de convoquer le modèle piloté par l'employeur pour déployer des mesures de lutte contre les violences conjugales. En effet, le management paternaliste (logique intégratrice) découle *« d'une forme patriarcale d'organisation économique où le chef de famille est à la fois le père et le maître de ceux qui travaillent sous ses ordres »* (Ollier-Malaterre et de Bry, 2006). Or, notre travail démontre que les violences conjugales reposent en partie, selon nous, sur des fondements patriarcaux. Ce terrorisme patriarcal, issu du modèle du *pater familias*, qui est structuré autour du devoir de protection, mais aussi du droit de domination totale, constitue un terrain propice aux comportements violents. Par conséquent, comment un chef d'entreprise, assimilé à ce chef de famille *« à la fois père et maître »,* peut-il contribuer à réduire un phénomène, engendré justement par cette position de toute puissance ? Afin de s'éloigner de cette logique intégratrice paternaliste, il est nécessaire que les entreprises déploient des mesures qui tendent à s'inscrire davantage dans une logique de respect. Si la réalité des pratiques ne permet pas toujours de les qualifier d'exclusivement intégratrices ou respectueuses, et que plusieurs modèles sont susceptibles de coexister au sein d'une même organisation, de Bry et Ollier-Malaterre (2006) citent néanmoins certains critères élémentaires, susceptibles de positionner les mesures comme relevant du management paternaliste ou du management de l'empowerment. Elles s'éloignent du paternalisme (intégration) si elles sont facultatives, pertinentes au regard des besoins des salariés, respectueuses de leur volonté et non pénalisantes à long terme (Kossek et Block, 1993 *in* de Bry et Malaterre, 2006). Une mesure imposée n'est légitime que lorsque *« la sécurité ou la santé des autres salariés est en cause, ou quand une diminution de la performance du salarié, attribuable à un élément hors-travail, est effectivement mesurée »* (de Bry et Malaterre, 2006). En prenant en compte cet aspect, dans le cadre des programmes d'aide à la conciliation vie professionnelle – vie privée, et plus largement, dans les accords sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les entreprises peuvent ainsi échapper au risque du management paternaliste autoritaire

et univoque, susceptible d'être perçu négativement par les victimes de violences conjugales.

### *4.4.2. Le modèle partenarial*

Le modèle du partenariat se définit par une relation étroite entre les organisations et les services locaux de soutien aux victimes d'infractions pénales, et plus spécifiquement de violences conjugales. Des travailleurs et travailleuses issus de structures médicales, sociales ou associatives se déplacent régulièrement au sein des entreprises pour informer les salariés et faire la promotion de leur programme de prévention. Des actions de distribution de plaquettes, brochures et guides sont également organisées afin de sensibiliser le personnel. Cette proximité est propice à une large circulation des informations. Ce modèle est adapté aux petites et moyennes entreprises. Les intervenants et intervenantes sont chargés de veiller au bien-être des salariés et de prendre en considération les problématiques susceptibles d'affecter leur travail (Swandberg *et alii*, 2007).

Un autre type de partenariat peut être conclu avec des structures externes ; en effet, des cycles de formation sont susceptibles d'être proposés à certains managers ou à des personnes *« référentes »* au sein de l'organisation. Les programmes de formation peuvent comprendre plusieurs modules, tels que la santé au travail, la santé mentale, la sécurité, la violence en général ou la violence familiale et conjugale en particulier. Les sessions de formation se déroulent pendant l'heure du déjeuner afin de ne pas perturber l'organisation du travail. La structure australienne, *Working Women's health*, aborde le module des violences familiales à la fin des sessions de formation, lorsque le lien de confiance a été instauré. Il est également possible de poursuivre par le biais d'entretiens individuels, en dehors des heures de travail et hors de l'entreprise. Le but étant de préserver le personnel d'un fléau social avant que celui-ci ne produise des dégâts irréversibles sur leur santé. Pourtant, le problème n'est bien souvent traité que lorsque la situation devient critique.

En France, l'organisme de formation, Metanoya, créé en 1995, répond à un triple objectif : la diffusion, auprès des professionnels du travail social, des avancées académiques en matière de violences faites aux femmes, de prostitution et de

marginalités (1), l'apport aux particuliers d'une connaissance solide qui facilite l'adoption de comportements citoyens (2), et enfin la facilitation des échanges de pratiques et de savoirs (3). La formation *« violence conjugale »* en *intra* ou *inter*, dure de 4 à 9 jours ; elle reprend les formes et les mécanismes de contrôle ainsi que les différents circuits de recours. Elle est dispensée essentiellement auprès des professionnels de *« l'intervention sanitaire et sociale (travailleurs sociaux, personnel de l'éducation, de la santé et de la justice et personnels des associations – professionnels et bénévoles) »* (Metanoya.org). Toutefois, la structure intervient essentiellement dans le secteur non marchand (associations et institutions). Ce dispositif pourrait être étendu aux organisations marchandes dans le cadre d'une relation partenariale.

Le modèle, basé sur le partenariat, est un modèle mixte, dans la mesure où l'action est susceptible d'avoir lieu à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. En effet, les personnes se rendent dans les structures qui, à leur tour, organisent des visites régulières dans les entreprises. De plus, comme les employeurs ne sont pas dans une relation directe avec les employés, et sous-traitent leurs missions à des organismes extérieurs, l'on s'éloigne alors du management paternaliste pour se rapprocher de la logique de respect des frontières, en facilitant l'autonomie des individus et en favorisant leur liberté d'adhérer ou non.

### *4.4.3. Le modèle syndical*

La santé, la sécurité professionnelle, l'égalité hommes-femmes et la conciliation des temps de vie, font partie des thèmes de négociation collective. Les syndicats se sont emparés de nombreux sujets ayant trait à l'impact de la vie personnelle sur la vie professionnelle. Très vite, ces derniers ont pris conscience des problématiques en jeu. Ainsi, les organisations syndicales anglo-saxonnes ont contribué au développement de politiques adaptées aux violences familiales et conjugales. Au Royaume-Uni, le TUC[160] (*Trades Union Congress*, 2002) s'est intéressé, à l'aube des années 2000, aux violences conjugales et familiales, puis a inclus, dans les accords collectifs sur l'égalité professionnelle ou la sécurité au travail, des mesures et des programmes de lutte contre ce fait social. Le TUC encourage les organisations à développer des stratégies

[160] Rappelons-le, le Trades Union Congress est l'organisation qui fédère les syndicats britanniques. Elle comprend aujourd'hui 54 organisations membres et représente six millions de travailleurs (tuc.org.uk).

spécifiques. Par exemple, les accords fournissent aux employées la possibilité de négocier un départ ou une mutation, lorsque l'éloignement du partenaire violent devient nécessaire. La flexibilité permet, le cas échéant, d'éviter une perte d'emploi. La prévention des violences conjugales peut également s'inscrire dans des programmes plus globaux de lutte contre les discriminations. Concrètement, des formations sont réalisées auprès des représentants du personnel afin de les sensibiliser à la maltraitance conjugale, de s'assurer qu'ils sont capables d'en reconnaître les signes, qu'ils maîtrisent la législation et qu'ils sont compétents pour informer les victimes voire pour les assister en cas de problème avec leur hiérarchie. A la différence des deux autres modèles, celui-ci est extérieur à l'employeur, et par conséquent, les politiques engagées varient selon la présence syndicale dans l'entreprise concernée. En effet, son efficacité repose sur une présence forte des syndicats au sein de l'entreprise et un solide engagement de ces institutions dans des problématiques privées, lesquelles pourraient apparaître comme mineures au regard des sujets de négociation plus traditionnels. La capacité de négociation des syndicats est un élément central pour impulser des changements au sein des organisations et ouvrir le dialogue social sur ces questions.

Outre les résistances originelles, l'organisation doit être convaincue que, d'une part, les multiples démarches et initiatives n'entraveront pas la qualité de la production et que, d'autre part, elles retireront un intérêt économique et social à mieux comprendre ces enjeux. Il s'agit, en définitive, d'ancrer la prévention des violences conjugales dans les politiques organisationnelles.

De plus, une démarche d'évaluation doit être adoptée afin de mesurer l'efficacité de ces programmes d'un point de vue social et économique. Il est important que les entreprises affichent une position officielle en reconnaissant, d'une part, la violence conjugale comme une perspective organisationnelle, et d'autre part, en soutenant publiquement, les victimes d'abus. Il s'agit de démontrer que les entreprises, qui s'engagent dans un tel défi, récolteront des bénéfices importants, tant sur le plan humain que financier. Certaines grandes firmes anglo-saxonnes ont perçu ces enjeux et ont développé des réponses pertinentes face à la problématique des violences conjugales. Nous pensons que le modèle syndical et le modèle patronal sont

complémentaires dans la mesure où les actions internes déployées peuvent avoir été préalablement négociées dans le cadre d'un accord collectif.

Si en France PSA Peugeot Citroën[161] a choisi d'inscrire la lutte contre les violences conjugales dans un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous pensons que le cadre plus spécifique de la conciliation des temps de vie permettrait de développer davantage les programmes d'aides aux victimes, notamment dans le volet soutien à la vie familiale et l'aménagement du temps de travail[162].

Nous avons vu que l'inscription des pratiques organisationnelles d'harmonisation des temps dans les trois modèles académiques (intégration, séparation et respect) n'est pas si simple. Le modèle syndical repose essentiellement sur la logique de respect, puisque ce sont les représentants du personnel qui s'emparent eux-mêmes de ces questions, dans le cadre d'une négociation avec la direction des ressources humaines. Les salariés, au travers des organisations syndicales et du dialogue social, participent indirectement aux débats et aux grandes orientations internes.

Nous avons, au début de ce chapitre, abordé brièvement les bénéfices que les entreprises pourraient recueillir à investir davantage la dimension privée de la vie des salariés. Au regard de la théorie des rôles, par exemple, il est possible de dire qu'une modification des attentes de rôle de la part de l'émetteur (manager) réduit le risque de survenue de conflit famille-travail. En effet, en prenant en compte la situation des violences, en adaptant ponctuellement les exigences, et en soutenant les victimes, le rôle professionnel peut continuer à être rempli en dépit des ressources mobilisées dans la sphère familiale pour répondre au rôle conjugal.

Revenons à présent sur ces avantages et sur les justifications de ces actions.

[161] A notre connaissance, PSA Peugeot Citroën est la seule firme française à avoir inscrit dans un accord collectif la problématique des violences conjugales. Celui-ci sera analysé dans la troisième partie.

[162] L'accord comprend un article (4-3) sur le développement de *« services de proximité pour concilier la vie professionnelle et familiale, et la vie professionnelle »*, mais l'article relatif à l'accompagnement des victimes de violences conjugales est détaché de ce volet. Nous pensons qu'il est plus opportun d'inclure ce dispositif dans le cadre spécifique de l'équilibre des temps de vie.

### *4.4.4. Justifications des actions*

*« La baisse de la performance et de la productivité ont alerté certains employeurs. Toutefois, ce n'est pas la seule explication puisque les entreprises considèrent également que ce sujet relève de leur responsabilité sociale vis-à-vis de leurs salariés (O'Leary-Kelly et alii, 2008). Celle-ci peut être définie comme « l'ensemble des actions qui semblent favoriser le bien social, au-delà de l'intérêt de la firme et au-delà de ce qui est requis par la loi » (McWilliams et Siegel, 2001, p. 117). Ainsi, les programmes d'aide contre les violences familiales sont aujourd'hui considérés dans beaucoup d'organisations comme des actions de responsabilité sociale et sont, de plus en plus, répandus dans les firmes (Pirsch et alii, 2007). Par exemple, l'entreprise Liz Claiborne a inscrit son programme de lutte contre les violences conjugales dans le cadre d'une politique plus large de responsabilité sociale corporate (O'Leary-Kelly et alii, 2008). L'objectif de ces plans est instrumental (obtenir une bonne image et augmenter les ventes) ou authentique (améliorer les conditions de vie et de travail des salariés de l'entreprise en s'intéressant à un important problème social). La distinction entre les deux ne se manifeste pas dans le contenu des actions mais dans la publicité plus ou moins importante réalisée autour des initiatives entreprises et dans la réelle implication des directions. En effet, les actions les plus performantes sont souvent celles qui émanent de directions vraiment sensibilisées au problème, et dont l'objectif n'est pas uniquement économique. Ainsi, la clé de la réussite de ces politiques réside dans leur réévaluation constante, dans un investissement continu ce qui n'est souvent pas le cas lorsque le but est uniquement financier (O'Leary-Kelly et alii, 2008). Concernant la démarche, la politique contre les violences familiales peut être intégrée dans la stratégie générale de l'entreprise afférente à la sécurité ou à la santé au travail. Dans ce cas, les programmes d'aide font partie des multiples défis qu'elle doit relever quand elle souhaite s'attaquer au problème de la violence. L'avantage de cette approche est d'avoir des équipes spécialisées sur cette thématique, de croiser différentes actions et de diminuer ainsi le nombre de documents circulant dans l'entreprise. Toutefois, la sensibilisation à ce problème précis est moins importante. A l'inverse, la politique contre les violences familiales peut être séparée des autres programmes et faire l'objet d'une attention particulière. Si la sensibilisation est plus prononcée, elle nécessite également des efforts particuliers, notamment pour*

*adapter les mesures au contexte légal et passer de la politique générale aux actions concrètes (O'Leary-Kelly et alii, 2008) »* (Hennequin et Wielhorski, 2012)[163].

Le soutien des firmes passe par deux vecteurs principaux : d'une part, la réponse procédurale qui repose sur des politiques organisationnelles officielles, et d'autre part, plus indirectement, l'aide qui provient d'un échange informel avec un collègue de travail. Il a été démontré que les mesures prises par les organisations témoignent d'une considération positive vis-à-vis des salariés qui, à leur tour, développent une perception positive de la structure qui les emploie, influençant ainsi positivement leur comportement au travail (Tolentino *et alii*, 2011). Cette organisation, érigée en organe de protection, accroît chez les salariés, porteurs de tels affects, la satisfaction au travail. L'enquête de Tolentino et ses collègues (2011), publiée dans la revue *Academy of Management*, a porté sur 270 questionnaires exploitables, remplis par des femmes mariées, employées à plein temps. Les résultats ont montré la viabilité du principe de perméabilité des frontières entre le phénomène des violences conjugales et les comportements au travail. L'hypothèse d'une faible satisfaction au travail est corrélée aux situations de violences vécues dans la sphère familiale. En outre, ces salariées ont obtenu des résultats relativement médiocres en termes de performance organisationnelle et de comportement citoyen (comportement déviant). Toutefois, les taux en matière de satisfaction et de performance remontent sensiblement lorsque l'organisation est perçue comme jouant un rôle actif de soutien. Aussi l'organisation pèse-t-elle considérablement dans l'atténuation des effets négatifs relatifs aux violences conjugales. Cette étude contribue, d'une part à apporter des preuves empiriques quant aux effets délétères de la relation violente sur le comportement en milieu professionnel, et d'autre part, à mettre en lumière le rôle essentiel de l'organisation dans l'atténuation des incidences de celle-ci à tous les niveaux. A notre connaissance, cette étude est la seule, à avoir centré l'analyse sur les violences conjugales en l'intégrant dans le cadre théorique du conflit dans le sens famille-travail. Cependant, elle ne liste pas les dimensions des violences conjugales, ne passe pas en revue l'ensemble des incidences possibles ni les paradigmes en œuvre dans les interactions ente les sphères. De plus, le cœur de cette recherche s'éloigne de la nôtre, en ce sens qu'elle corrèle violences et niveau de performance des salariées avec la

[163] Dans cette auto-citation, nous avons remplacé les *« et al. »* par *« et alii »* et retiré les majuscules à ressources humaines.

variable médiatrice de la perception du soutien organisationnel. Le modèle testé par Tolentino et ses collègues (2011) est moins large, car en dehors de l'incidence des violences sur la performance, aucun autre impact n'a été mesuré. En définitive, cette contribution repose davantage sur le rôle de la perception de l'appui organisationnel par les salariées victimes que sur l'analyse exhaustive des multiples répercussions professionnelles des abus conjugaux au prisme des paradigmes de la relation famille-travail.

Passons maintenant en revue quelques initiatives phares susceptibles d'être reproduites en France.

### *4.4.5. Du discours à l'action : exemples d'initiatives menées dans les entreprises anglo-saxonnes*

Les pays les plus avancés dans la lutte contre les violences conjugales et familiales, notamment dans le domaine de l'emploi, sont ceux dont les États, sous l'impulsion des associations et des organisations syndicales, ont légiféré ou négocié sur ces questions. Certaines firmes anglo-saxonnes[164] ont développé, en s'appuyant sur les législations nationales, des programmes de prévention et d'intervention dans les problématiques liées aux violences conjugales. Afin de mutualiser les savoir-faire, elles se sont organisées et regroupées : l'*American Bar Association Commission on Domestic Violence* encourage les initiatives organisationnelles. Parmi les nombreuses préconisations dispensées, l'association invite les compagnies à stocker des brochures sur le thème des violences conjugales dans un endroit réservé. Cette stratégie permettrait à la victime d'aller chercher elle-même l'information, hors de tout regard inquisiteur de la part de la hiérarchie, des collègues, etc. (Shepherd, 1998).

Toujours aux États-Unis, nous l'avons vu précédemment, *The Federal Violence Against Women Act* (VAWA, 1994) a opéré chez nombre d'acteurs une véritable prise de conscience des effets dévastateurs de ces comportements violents sur les personnes qui les subissent (Swanberg *et alii*, 2012), et a incité les employeurs à rejoindre les programmes d'assistance aux victimes.

[164] La tradition des *« best practices »* provient des pays anglo-saxons. Le développement d'initiatives sur des questions sociétales s'inscrit dans cette tradition.

*« L'enquête menée aux États-Unis (en 2006) par le Bureau of Labor Statistics a montré que 15 % des employeurs interrogés avaient développé une politique de lutte contre la violence organisationnelle incluant la violence familiale considérée d'ailleurs comme une forme de violence au travail. Environ 4 % des entreprises proposaient des formations liées spécifiquement aux politiques de lutte contre la violence domestique (Swanberg et alii, 2012). En Grande-Bretagne, le gouvernement travailliste a adopté, en 2004, le Domestic Violence Crime and Victims Act (DVCVA, 2004) qui a permis des avancées sur la prise en compte de cette problématique au sein des organismes publics (Beecham, 2009). Les programmes mis en œuvre revêtent donc des formes multiples souvent complémentaires. Si les politiques diffèrent en fonction des organisations, de leur taille, de leur localisation et du type d'industrie concernée, les meilleures pratiques retiennent souvent :*

- ***La mise en place d'une équipe multidisciplinaire, responsable du programme****. Ses membres doivent représenter l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (direction, DRH, sécurité, service juridique, communication interne, syndicats, santé…). Leur responsabilité est de planifier l'application du programme et son évaluation.*

- ***La consultation de spécialistes extérieurs pour [actualiser] les connaissances et créer un protocole d'aide aux managers pour approcher ce problème****. Le personnel d'encadrement est formé sur les violences familiales, sur leur fréquence et leur impact négatif au travail. Il s'agit pour lui de reconnaître les signes, de répondre à un employé victime et de référer du problème en interne et parfois en externe. L'objectif pour les managers n'est pas de devenir experts mais d'orienter les victimes vers l'aide appropriée.*

- ***La sensibilisation de l'ensemble des salariés à cette problématique par différentes actions de formation et de communication*** *(séminaires, affichage du numéro national d'aide aux victimes de violences). Ces pratiques permettent aux salariés de comprendre l'implication de l'entreprise. De plus, des travaux ont montré que les collègues sont plus fréquemment [mis] au courant que les supérieurs, des situations de violence familiale vécues par un*

*salarié (Reeves et O'Leary-Kelly, 2007). Toutefois, ils ignorent souvent les risques associés et peinent à identifier un interlocuteur.*

- ***La mise en place d'aides concrètes pour les victimes** : soutien lorsqu'ils souhaitent porter plainte, accompagnement jusqu'à leur domicile, changement du numéro de téléphone au travail….*

- ***La création d'équipes de soutien aux approches multidisciplinaires** : spécialistes des ressources humaines, de la sécurité, médecins, psychologues…*

- ***La sensibilisation de l'environnement de l'entreprise** : les consommateurs et parfois le grand public par l'intermédiaire de financements publicitaires »* (Hennequin et Wielhorski, 2012).

Autour des années 90, aux États-Unis, dix-neuf entreprises, des organisations syndicales et des unions professionnelles se sont réunies pour fonder *The National Workplace Resource Center on Domestic Violence*. Parmi les organisations qui se sont engagées dans cet effort, l'on trouve des grandes firmes américaines connues internationalement : Aetna Inc., American Council of Life Insurance, American Federation of State, County and Municipal Employees, Bank of America, Bechtel, Kaiser Permanente, Levi Strauss Foundation, Liz Claiborne, Marshalls, Reebok, The Body Shop, Polaroid, The Gap and Wells Fargo Bank (Family Violence Protection Fund, 1998). La plupart de ces employeurs ont déjà rencontré le problème des violences conjugales sur le lieu de travail : agressions, menaces, harcèlement, meurtres, etc.

A titre d'illustration, à la suite d'un épisode violent, Polaroid a développé un plan de sécurisation des différents lieux de travail, et a organisé des séminaires, sur le temps du déjeuner, à destination des employés intéressés. Des intervenants aux profils variés sont invités à participer aux sessions de formation : avocats experts dans la défense des femmes violentées, inspecteurs, consultants spécialistes de l'assistance aux employés, médecin du travail, victimes.

L'entreprise de stylisme vestimentaire, Liz Claiborne, a été l'une des premières à déployer un programme de lutte contre les violences conjugales : chaque mois d'octobre, les murs du siège social, situé à New York, sont tapissés de posters

dénonçant ce fait social largement répandu. Des affiches sont également accrochées dans les sanitaires et les ascenseurs de l'entreprise. De plus, dans les enveloppes, contenant les fiches de paie, les salariés reçoivent aussi une brochure sur les violences conjugales ainsi que les numéros utiles pour effectuer les démarches juridiques et sociales[165]. Cette entreprise, fondée en 1976 par une femme, connaît aujourd'hui un succès international. Elle a décidé d'inscrire son programme de lutte contre les violences conjugales dans le cadre d'une politique plus large de responsabilité sociale corporate (O'Leary *et alii*, 2008). Le programme a été initié, dans les années 1990, comme une campagne marketing et a connu plusieurs phases dans son évolution. Il insiste, aujourd'hui, sur l'éducation, la communication familiale et la politique interne. Il s'efforce de développer des orientations importantes en termes de communication et de diffusion des informations. Au début des années 2000, une équipe pluridisciplinaire, composée de personnels issus des services RH, des services juridiques et des services de sécurité, a été constituée. Chacun apportant ainsi ses compétences à l'équipe. Ces personnels référents sont chargés, notamment, d'établir des protocoles de formation destinés à l'encadrement. Il ne s'agit pas de former des conseillers, mais plutôt d'apprendre ce qu'il est nécessaire de dire ou de ne pas dire pour aider la victime et lui apporter un moyen de changer sa situation. Des experts extérieurs sont susceptibles d'être sollicités en cas de besoin. Entre 2003 et 2006, l'entreprise Liz Claiborne a comptabilisé 80 cas de violences conjugales. L'évaluation du programme mentionne des échecs, mais aussi de nombreux succès ; en effet, si certaines victimes n'ont pas pu être sauvées, beaucoup d'autres ont réussi à écarter le conjoint ou ex-conjoint violent grâce à l'aide de l'organisation.

L'entreprise Marshalls a réservé plusieurs pages de sa *Newsletter* à la problématique des violences conjugales (Brown, 1997). La société américaine Control Data, spécialisée dans les supercalculateurs, a développé un programme complet de prise en charge des violences conjugales, de la prévention jusqu'au suivi psychologique (*Advisory Resource Program*). Les employés sont formés au repérage des symptômes, des lieux sont dédiés à l'information, des lignes téléphoniques d'écoute et d'orientation ont été installées, des séminaires de formation et de prévention sont régulièrement organisés. Des professionnels de santé et des juristes

[165] Cette initiative est similaire à l'action de la Fondation Kering, anciennement PPR (*cf.* section *infra*).

interviennent auprès des salariés qui ont ainsi la possibilité de s'informer sur les questions légales, les problèmes financiers et les questions d'addiction. Dans le secteur aérospatial, la société Honeywell a également déployé un programme similaire de lutte contre ce type de violences (Anderson et Pearson, 2001).

Ces entreprises ont été pionnières. Toutefois, une évaluation est nécessaire pour déterminer si les effets de ces mesures ont été positifs.

Au sujet des organisations qui avaient pris le sujet au sérieux, le *Wall Street Journal* avançait, en 1995, que c'était un moyen de garder les talents, de réduire l'absentéisme et d'éviter d'être jugé responsable pénalement si la sécurité interne n'avait pas permis d'éviter un événement dramatique. En outre, élaborer de telles politiques de prévention permet d'éviter le licenciement des victimes de violence. En effet, l'étude menée par Shepard and Pence (1988) a montré que 44 % des femmes battues (sur un échantillon de 71 femmes) avaient été sanctionnées ou licenciées en raison d'absences excessives, de retards répétés ou d'une productivité ralentie.

Nombre de programmes incluent une assistance aux employés, des flexibilités professionnelles plus amples, et des sessions de formations destinées au management, et ayant pour sujet la sécurité au travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée (Swandberg *et alii*, 2005b *in* Kelloway, 2005). Les programmes comprennent le plus souvent trois volets (Bell *et alii* 2002 ; Brownell, 1996 ; Family Violence Prevention Fund, 2003 ; Johnson et Indvik, 1999 *in* Swandberg, 2005 ; Kinney, 1995 ; Reynolds 1997 *in* Swandberg, 2005) :

- un pôle prévention sur la sécurité au travail et le dévoilement des violences ;
- un pôle protection des victimes, comprenant une la flexibilité horaire et/ou géographique, un soutien juridique, une mutation, etc. ;
- enfin, un pôle intervention, compétent pour déployer des fonds de crise ou d'urgence.

Il est recommandé aux organisations d'inclure la lutte contre les violences conjugales dans le plan global de la lutte contre les violences et les harcèlements

(Petty and Koch, 2001 *in* Swandberg, 2005) ou dans les accords sur l'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie. Il s'agit d'introduire, par exemple, dans les programmes de prévention des violences sur le lieu de travail, un module spécifique sur les violences conjugales. En 1995, une agence de défense nommée the *Corporate Alliance to End Partner Violence* (CAEPV)[166] a été fondée, comptant parmi ses membres permanents de nombreuses grandes compagnies américaines (O'Leary et *alii*, 2008). La CAEPV développe des préconisations et des bonnes pratiques à intégrer dans la stratégie générale des entreprises souhaitant inscrire le thème des violences conjugales dans l'environnement de travail.

Toutefois, il est important que les organisations adaptent ces différents protocoles aux besoins de leurs salariés. Les entreprises souhaitant s'emparer de ce sujet doivent dans un premier temps former une équipe multidisciplinaire afin de superviser le processus, et dans un second temps développer une politique interne incluant la problématique des violences conjugales, ce qui permettait à chacun de répondre pertinemment aux victimes[167]. Ainsi, les services des ressources humaines sont mieux armés pour porter assistance aux employés au sein d'une organisation humaine. La troisième étape consiste à développer la formation relative à la notion de violence et à l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Cette phase facilite le dévoilement, puisque l'entreprise montre sa réelle implication dans ce problème. La dernière étape de ce programme a pour objet la prise de conscience de la portée du phénomène et de ses incidences au travers d'une communication sur le lieu de travail.

Le sujet des violences conjugales fait l'objet d'un intérêt croissant de la part des organisations. Ainsi, ces programmes d'aide sont aujourd'hui considérés dans certaines entreprises comme des actions de responsabilité sociale et se répandent dans les firmes (Pirsch *et alii*, 2007). En effet, d'après une étude initiée par *The Society for Human Resource Management*, 68 % des compagnies sondées avaient adopté une politique concrète de lutte contre la violence (Zachary, 2000). Ces résultats doivent toutefois être nuancés car, parmi ces entreprises, seulement 35 % s'étaient engagées dans des actions tangibles, telles que la formation et la sensibilisation des salariés au

[166] www.caepv.org.

[167] Les bonnes pratiques nécessitent en permanence d'être adaptées aux organisations souhaitant les mettre en œuvre ; ce ne sont jamais des recettes toutes faites et prêtes à l'emploi. Cette dimension réflexive et adaptative fait partie intégrante de la définition des bonnes pratiques.

problème. Enfin, seulement 8 % des compagnies avaient entrepris l'évaluation concrète du risque.

Les modalités de mise en œuvre des actions sont simples : modifier le numéro de téléphone professionnel de la victime, lui affecter un nouveau bureau, sécuriser l'environnement professionnel, etc. (Wilkinson, 2001). Malheureusement, les employeurs mettent en place de tels plans d'actions après la survenue d'incidents violents sur le lieu de travail. Pourtant, certaines études ont montré qu'un faible niveau de soutien organisationnel, ainsi qu'un manque d'interaction entre les superviseurs et les salariés, facilitent le développement de conflits famille/travail (Jones et Butler, 1980 *in* Greenhaus et Beutell, 1985 ; Tolentino *et alii*, 2011).

L'objectif de ces protocoles n'est pas de former des experts internes, mais de permettre aux salariés de fournir des réponses appropriées aux personnes en danger, non seulement au sein de leur foyer, mais aussi sur le lieu professionnel. *« Dans tous les cas, la collaboration de l'ensemble des parties prenantes est nécessaire et chacun doit être convaincu que les violences [conjugales] constituent un obstacle au bon fonctionnement de l'entreprise. Leur prévention et leur prise en compte aident à assurer le bien-être des salariés et la bonne santé de l'organisation »* (Hennequin et Wielhorski, 2012).

Au Canada, l'organisme *Occupational Health and Safety Council of Ontario* (OHSCO) a développé une matrice d'enquête mise à la disposition des entreprises désireuses de la déployer en interne. Les employeurs doivent l'adapter au mieux en fonction de leurs besoins. Cette immense boîte à outils intitulée *« Workplace Violence Survey »* a mis en lumière trois types de mesures possibles, relatives aux programmes de soutien aux employés victimes de violence en général, et de violences conjugales en particulier : une politique organisationnelle orientée vers la prévention des violences conjugales et des questions de sécurité qu'elles soulèvent (1), une assistance juridique mise à la disposition du personnel (2), et enfin des informations délivrées sur les dispositifs locaux d'aide (institutions, associations, etc.) (3).

En 2004, l'enquête américaine *« Working Violence Survey »*, menée par *The Society for human resource management*, a mis en lumière une nette tendance de la

part des entreprises de plus de 500 salariés à offrir davantage de formations et de programmes anti-violences au regard des petites ou moyennes entreprises. Sur 270 firmes, ayant participé à l'étude, 46 % faisaient référence à un programme d'assistance aux employés victimes d'abus conjugaux. Le taux de 46 % constitue une moyenne. L'on note une surreprésentation des grandes entreprises (plus de 500 salariés) : 69 % contre 55 % pour les moyennes (100-499 salariés), 34 % pour les petites structures (moins de 99).

Après avoir démontré les retombées positives de l'inclusion stratégique des violences conjugales dans les politiques transversales, tant pour les salariés que pour les entreprises, il s'agit maintenant de comprendre comment les entreprises peuvent réussir à convaincre leur personnel du bien fondé de ces politiques d'harmonisation.

## 4.5. Susciter l'adhésion des salariés aux mesures déployées

Analyser les bonnes intentions des dirigeants à l'égard des ressources humaines ne suffit ni à mesurer l'implication des salariés (Sainsaulieu, 1977), ni à appréhender leur perception des politiques organisationnelles en matière de formation, d'information, d'égalité, de conciliation des temps, etc. Selon Sainsaulieu (1977), l'appartenance aux catégories professionnelles[168], conjuguée aux différences internes à ces catégories, représentent autant de variables qui viennent modifier les formes d'adhésion aux orientations générales de l'entreprise.

L'adhésion aux politiques organisationnelles de gestion des ressources humaines, qui prétendent améliorer le bien-être des salariés, en se sentant responsables de leur équilibre physique, psychologique voire familial, dépend du positionnement de ces derniers qui *« y trouvent un moyen efficace de colmater les brèches que leur aventure professionnelle et sociale a faites dans leur cohérence culturelle »* (Sainsaulieu, 1977, p. 292). La volonté patronale de faire le bonheur des employés ne fonctionne pas seule ; sa mise en mouvement et son assimilation varient en fonction de la stratégie et du niveau d'intégration des acteurs eux-mêmes.

[168] Précisons qu'à l'intérieur des catégories socioprofessionnelles, les comportements ne sont guère homogènes. En effet, selon Sainsaulieu (1977), l'expérience des relations de pouvoir, les influences de groupe, les rapports au meneur, les modes de décision, etc. sont autant d'éléments qui *« divisent les membres d'une même catégorie socioprofessionnelle »* (p. 323).

Avec la part croissante des femmes sur le marché du travail et la progression des couples à double carrière, les nouveaux entrants accordent de plus en plus d'importance aux politiques organisationnelles en faveur de la conciliation des temps de vie (Thévenet, 2000 *in* Barel et Frémeaux, 2008). Les entreprises françaises privilégient les mesures peu coûteuses, telles que les horaires adaptés, le temps partiel ou les congés pour motif personnel. Notons que dans le cadre des situations de violences conjugales, lorsque des démarches médicales ou juridiques doivent être entreprises, les congés pour motif personnel, également nommés de circonstance ou familiaux (payés ou non payés)[169], facilitent la gestion du temps et la résolution, du moins d'un point de vue logistique, des relations conflictuelles. Mais la réussite de ces politiques ne dépendrait pas uniquement de la prise en compte des contraintes personnelles des salariés. En effet, la perception de ces derniers, selon leur identité au travail, serait déterminante pour leur bon déroulement (Barel et Frémeaux, 2008). Sainsaulieu (1977) constate que l'apprentissage culturel, dans les organisations, complète voire met à l'épreuve la socialisation primaire (les modèles culturels transmis par l'institution scolaire et la famille). La construction des identités spécifiques au travail dépendrait ainsi de la position occupée, laquelle définirait le niveau du pouvoir dont on dispose. Les structures organisées opèreraient, selon les culturalistes, un véritable conditionnement sur les personnalités. N. Alter (2014), dans sa préface à la 4e édition de l'ouvrage de Sainsaulieu, rappelle le caractère non conventionnel à l'époque d'affirmer que *« l'expérience sociale de la vie en organisation [peut] définir des cultures[170] indépendantes des catégories socioprofessionnelles d'appartenance »* (p. 11). En définitive, tout ce qui constitue la socialisation secondaire ; l'apprentissage culturel dans les organisations (les normes relationnelles, les coutumes professionnelles…), s'affranchirait des origines et des métiers de chacun.

Difficile néanmoins de mettre au second plan la socialisation primaire au regard des études statistiques sur la mobilité sociale, la reproduction des inégalités et l'importance du milieu d'origine dans la détermination des choix professionnels. Ce

[169] Les congés pour motifs personnels, congés de circonstance ou familiaux (payés ou non payés) sont prévus par la loi pour permettre aux salariés de faire face à des responsabilités familiales ou des situations personnelles urgentes.

[170] La culture *« recouvre l'ensemble des significations, représentations et valeurs plus ou moins codifiées dont on se sert pour agir et se faire comprendre dans les échanges, pourrait ainsi être apprise ou transformée dans le contexte dangereux et complexe des relations humaines du travail, car les individus y font l'expérience plus ou moins forte d'un véritable conditionnement de leurs aptitudes à communiquer »* (Sainsaulieu, 1977, p. 22). La culture comprend trois aspects : les normes, les valeurs et les idéologies.

que reconnait d'ailleurs Sainsaulieu (1977) dans son analyse des normes de relations des cadres supérieurs au sein du modèle affinitaire.

Si aucune littérature n'existe sur le lien entre l'importance accordée au travail, le niveau des incidences organisationnelles des violences et la perception des programmes d'aide déployés par les entreprises, nous avons tenté de lire (sans succès) ce phénomène – en particulier la probabilité de dévoiler son intimité au sein de la firme - au travers du concept d'identité au travail. Cependant, notre terrain a montré que les incidences ne dépendent ni des identités collectives au sein du travail organisé, ni des catégories socioprofessionnelles, ni des cultures de relations. En effet, la logique individuelle, la personnalité profonde, le vécu de l'enfance, la qualité de l'estime de soi, le soutien social, l'emprise du conjoint et la dépersonnalisation qu'elle entraîne sont autant d'éléments qui déterminent le niveau de conséquences des violences sur les comportements organisationnels des victimes. De plus, l'activité rémunérée est perçue moins comme une valeur que comme une nécessité économique, un espace d'indépendance et un élément facilitant la sortie de la relation violente.

Si l'organisation contribue fortement à la construction identitaire des individus, celle-ci ne se limite pas à une culture relative au poste occupé mais englobe *« une constellation d'expériences, de projets et de ruptures »* (Alter, 2014 *in* Sainsaulieu, 1977, p. 15). Ainsi, les processus d'apprentissage au sein des firmes imprègneraient durablement les structures mentales des salariés.

Au terme de quinze années de recherche au sein de la vie des organisations françaises privées et publiques de toutes tailles – dont une observation participante[171] de six mois en tant qu'ouvrier spécialisé -, Sainsaulieu a théorisé ses résultats dans son ouvrage *L'identité au travail* (1977). Il élabore une typologie qui distingue quatre représentations de la vie professionnelle : la culture de la *« négociation »,* la culture du *« retrait »,* la culture des *« affinités »* et la culture de la *« fusion »*.

[171] Sainsaulieu a utilisé de nombreuses techniques de recherches : observation participante, entretiens, questionnaires et tests.

*Le modèle de la* ***négociation*** se retrouve chez des professionnels qualifiés occupant de hautes responsabilités, et qui considèrent le travail comme un lieu d'épanouissement et de satisfaction grâce à une répartition élitiste des zones de pouvoir. Les différences culturelles enrichissent l'action et le débat. La richesse des compétences, conjuguée à une autonomie élevée, offrent la perspective d'une reconnaissance sociale. Si ce modèle s'applique aux cadres supérieurs, une partie des ouvriers qualifiés peuvent également y être assimilés. En dépit de positions sociales différentes et de la diversité des métiers, ces groupes adoptent des comportements culturels similaires. L'obéissance stricte à l'autorité est refusée ; la parole devient un outil privilégié des alliances et des connivences relationnelles. Aussi est-il possible de supposer que plus l'on se situe dans des niveaux élevés d'encadrement, plus il est aisé de recevoir la parole de l'autre et d'en accepter toute la complexité. L'accès aux couches sociales supérieures facilite le débat et la maîtrise de la communication verbale.

*Le modèle du* ***retrait*** concerne les salariées femmes, les ouvriers spécialisés les jeunes, et les immigrés. Le travail est perçu comme une nécessité économique sans réel espoir de promotion. L'épanouissement personnel s'exerce plutôt au travers de l'implication dans d'autres activités, telles que l'organisation familiale, les loisirs, le bénévolat, l'engagement politique, etc. C'est la sphère extérieure à l'entreprise qui permet la construction identitaire et qui confère la reconnaissance sociale. Les tâches professionnelles sans intérêt poussent les individus à développer leurs atouts dans d'autres univers. « *Ce modèle culturel se caractérise par le désengagement : les relations entretenues avec les collègues sont investies au minimum pour éviter le dévoilement de soi ; on désire disposer d'un chef règlementaire, qui protège de la discussion* » (Alter, 2014 *in* Sainsaulieu, 1977, p. 15). Au regard de cette dernière observation, l'on peut émettre l'hypothèse que les individus victimes de violences conjugales, qui s'inscrivent dans cette norme de relations, seront peu enclins à dévoiler leur situation personnelle à leurs collègues. Les résultats, issus de douze années -1962-1974 - de recherche sur le monde du travail, ont montré que les femmes adoptaient cette identité retraitiste au sein des entreprises et établissements[172]. Or, ce sont les femmes qui sont majoritairement en situations de

[172] Ce désengagement professionnel des femmes au profit de leurs activités extérieures a ouvert le champ à l'ascension des hommes au sein des organisations (Sainsaulieu, 1977).

violences conjugales. Pourtant, comme précisé dans la première partie de la présente étude, nombre d'entre elles se dévoilent. Si les réflexions présentées dans les ouvrages de Sainsaulieu, sur la construction identitaire dans les organisations en période de croissance économique, permettent encore d'explorer et d'analyser la dynamique contemporaine des ressources humaines, l'époque actuelle a vu naître de nombreuses évolutions, notamment en ce qui concerne l'activité professionnelle des femmes. En effet, comme le précise Renaud Alter (2014) dans sa postface à la troisième édition de l'ouvrage de Sainsaulieu, la tendance au retrait des femmes s'est amenuisée sous l'impulsion des mouvements de revendication pour une égalité des droits dans la vie civile et professionnelle. La massification du travail féminin s'est accompagnée d'une forte volonté de promotion et de responsabilité. Parler aujourd'hui d'une position systématique de retrait de la part des travailleuses semble donc moins pertinent. De plus, si les retraitistes se désengagent de la vie organisationnelle marquée par la monotonie de leur fonction au profit d'une vie extérieure plus enrichissante, l'on peut se demander si ce positionnement ne bascule pas lorsque cette vie hors de l'entreprise ne leur offre plus la possibilité d'exercer leur pouvoir, et si de ce fait leurs attentes organisationnelles ne deviennent pas plus grandes.

*Le modèle des* ***affinités*** est marqué par une forte mobilité socioprofessionnelle des agents techniques, des ouvriers qualifiés, des jeunes employés et des cadres intermédiaires autodidactes. Les cursus de formation (cours du soir, formation continue, formation maison) sont investis par ces acteurs sociaux. Les solidarités collectives s'effacent au profit d'une connivence affective au sein de réseaux privilégiés entre collègues et supérieurs. La promotion sociale est une réalité motrice. En effet, afin de libérer du temps pour concilier formation et emploi, il est nécessaire de s'allier des soutiens stratégiques au sein de l'entreprise auprès de collègues partageant un projet professionnel similaire, et de supérieurs favorisant ce désir d'ascension. L'invention de nouvelles normes de groupe va servir à défendre les projets individuels, si diversifiés soient-ils. Ce modèle est caractérisé par l'exclusion du collectif solidaire. Au sein de ce cercle d'affinités, il est possible de supposer que le dévoilement de problématiques privées est facilité par l'existence d'un réseau, dont les membres partagent une logique comparable.

*Le modèle de la* ***fusion,*** ou phénomène de masse, est caractérisé par une solidarité entre pairs et une forte dépendance à l'autorité du leader hiérarchique ou syndical, car celui-ci uniformise les comportements. Ce collectif est essentiellement composé d'ouvriers français, dénués de liberté et de pouvoir au sein des univers professionnels industriels. Une forte solidarité démocratique sur le plan des idées règne au sein de ce collectif. Ce modèle culturel d'unanimisme fusionnel a été développé dans un contexte de forte croissance reposant en partie sur le développement de l'industrie et sur la prépondérance du travail ouvrier, marqué par un ancrage important du militantisme syndical. Aujourd'hui, cette population a décliné en France.

D'autres modèles identitaires ont été développés à la suite de Sainsaulieu, venant apporter des informations supplémentaires et tenant compte de l'évolution des structures organisées. Parmi les autres travaux existants, citons ceux de Barel et Guyon (1999). Trois sortes d'acteurs, porteurs de trois projets professionnels différents, sont distingués – au terme *« d'identité »*, les auteurs lui préfèrent celui de *« projet »,* jugé davantage tourné vers l'action. Pour les ***« progressistes »*** le travail représente un lieu d'épanouissement et d'enrichissement reposant sur de fortes responsabilités, tandis que les ***« immobilistes choisis »*** refusent les risques et ne s'impliquent pas dans l'organisation. Ce désengagement est volontaire. Le troisième modèle se rencontre lorsque le management autoritaire et dirigiste conduit les individus à adopter des comportements de retrait : ils sont alors nommés les ***« immobilistes contraints »***. Le désengagement n'est par conséquent plus volontaire mais subi. Ainsi, le modèle du retrait a été divisé en deux types de désimplication au travail : celle qui résulte d'un choix volontaire et celle qui découle d'un management directif, laissant peu de place à la réalisation de projets internes. *« Toute l'habileté du leader consist[e] à tirer parti des caractéristiques pertinentes de ses collaborateurs (projet professionnel mais aussi compétences et proximité de l'information) pour réaliser efficacement l'affectation des tâches clés et adopter le style convenant à chacun »* (Barel et Guyo, 1999).

Les progressistes peuvent être rapprochés dans la typologie de Sainsaulieu des négociateurs, les immobilistes choisis ainsi que les immobilistes contraints, des retraitistes et des fusionnels. *« Les salariés en position de "retrait" ou de "fusion" qui*

*ont délibérément choisi de ne pas chercher à progresser dans la hiérarchie […], ainsi que les "immobilistes choisis" ont en commun de privilégier la conformité à la norme, la stabilité, la fuite devant la prise de responsabilités »* (Barel et Frémeaux, 2008). Les salariés en position de *« retrait »* ou de *« fusion »* peuvent également percevoir le travail comme un lieu d'aliénation au sein duquel la reconnaissance de leurs compétences est insuffisante. Ce positionnement ressemble à celui des *« immobilistes contraints »*. Enfin, *« négociateurs »* et *« progressistes »* se rapprochent par une grande capacité d'innovation et par une prise de responsabilités importante.

La prédominance de certaines identités varierait en fonction du contexte organisationnel, des catégories socioprofessionnelles, du pouvoir dont disposent les salariés, de l'organisation du travail au sein de chaque service, des projets professionnels et des particularités personnelles de chacun (origine sociale, genre, trajectoire, nationalité, etc.). Toutefois, cette approche culturaliste semble accorder peu d'importance aux logiques individuelles rationnelles en œuvre dans la construction des identités retraitistes, affinitaires et négociatrices ou fusionnelles. Les modèles économiques du salaire d'efficience et du contrat implicite, lesquels reposent sur la rationalité[173] des acteurs, offrent une lecture éloignée de cette approche (Amadieu, 1990). En effet, si Sainsaulieu intègre bien la dimension de mobilité sociale et de promotion basée sur l'ancienneté et la formation continue, notamment pour les affinitaires, il développe peu l'aspect salarial que les théoriques économiques placent au centre de la motivation du personnel. Ainsi, la capacité intégratrice des valeurs communes se heurte aux intérêts divergents des acteurs et aux logiques individuelles multiples. En effet, la loyauté des salariés serait obtenue grâce au refus de l'employeur de baisser les salaires et de les indexer sur les variations conjoncturelles du marché (Amadieu, 1990). De plus, l'emploi des employés plus anciens, qui pourtant perçoivent un salaire lié à leur ancienneté, est préservé ; les ajustements d'effectifs sont ainsi concentrés sur les plus jeunes. Mais l'approche identitaire occulte-t-elle tout à fait les processus de régulation tangibles dans la fabrique d'une cohésion de groupe au profit d'une adhésion aux croyances et valeurs collectives ? Dans son article critique, Livian (1991) récuse cette opposition entre *« l'amour »* et *« l'intérêt »* réactivée par les penseurs de la rationalité économique. Selon lui, loin de se

[173] La rationalité renvoie ici à l'action individuelle qui maximise les bénéfices et minimise les risques.

caractériser par la disparition des règles rationnelles, la culture d'un groupe se définit par le respect de normes communes propres lui conférant toute son identité.

En fonction des identités au travail, Barel et Frémeaux (2008) élaborent une typologie des perceptions des mesures d'aide, en s'appuyant sur les résultats d'une étude menée auprès d'employés d'un centre commercial. Les immobilistes choisis adoptent une attitude favorable *« aux mesures qui sont destinées à réduire le poids des contraintes professionnelles »*. Ils rejettent, en revanche, le modèle de la séparation des frontières synonyme, selon eux, d'un attachement irréaliste à la rationalité économique. Les immobilistes choisis, traditionnellement indifférents aux leviers classiques (salaire, promotion, formation), se montrent particulièrement sensibles à la considération des contraintes personnelles par l'entreprise. Ainsi, les mesures d'aide relevant du modèle du respect et de l'intégration sont perçues positivement par cette catégorie de salariés, et constituent un levier de mobilisation. Les immobilistes contraints se montrent, quant à eux, plus méfiants au regard des programmes de conciliation. Rejetant les initiatives qui n'ont pas pour objectif de modifier les *« modes d'organisation ou [les] formes de management »,* ils manifestent le désir de voir l'entreprise s'attacher à des projets plus essentiels. Les immobilistes contraints souhaitent une plus grande autonomie, une reconnaissance plus visible ainsi qu'un contrôle moins impérieux. S'ils partagent une perception négative des mesures intégratrices, ils demeurent néanmoins favorables aux *« mesures relevant de la logique de respect, en particulier à celles qui renforcent leur autonomie ».* Enfin, l'attitude des progressistes est plutôt mitigée. En effet, ils craignent les mesures intégratrices susceptibles de ne profiter qu'à un nombre restreint de salariés. Concernant l'aménagement de l'obligation de présence (télétravail, horaires flexibles…), les progressistes craignent une baisse de l'implication, consécutive de telles mesures, qui constitueraient *in fine* un frein à leur évolution professionnelle et à leur visibilité sur le lieu de travail.

Au regard des résultats, les auteurs préconisent la prise en compte systématique des projets professionnels par les entreprises avant de mettre en place des mesures de conciliation. En définitive, les objectifs stratégiques doivent être adaptés, soit en fonction de la proportion majoritaire d'une population de salariés, soit selon le type de public que l'on souhaite favoriser.

Notre étude exploratoire nous a permis de déterminer un nombre important d'incidences organisationnelles des violences conjugales, d'en déterminer leurs poids et leur cumul. Nous avons cherché à comprendre les interactions et les fonctionnements des relations violentes. Nous avons cependant peu approfondi le lien entre trajectoire personnelle, culture d'entreprise, personnalité et niveau des incidences dans la sphère du travail. Cette question a pourtant été esquissée au travers des éléments recueillis sur les vécus traumatiques de l'enfance – lesquels fragilisent l'individu, le prédisposent à reproduire des situations violentes et à déplacer son seuil de tolérance – et le soutien social rencontré dans l'entourage personnel et professionnel. Nous avons néanmoins abordé la question de l'identification aux modèles spécifiques relatifs à la prise en charge des violences par l'organisation, et plus largement par la société toute entière. Nous avons analysé les attentes et les perceptions des mesures prises, non au prisme des identités au travail, mais à la lumière de l'importance accordée par les victimes à la sphère professionnelle.

La partie suivante présentera la problématique et la méthodologie de notre approche exploratoire relative aux conséquences organisationnelles des violences conjugales. Nous détaillerons les caractéristiques des deux terrains (« victimes » et « organisations »). Les échelles de mesure, présentées, ci-dessus, n'ont pas été utilisées, puisqu'il ne s'agit guère de confirmer les résultats des études anglo-saxonnes mais d'interroger qualitativement le poids de ces situations dans le contexte français.

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 4

### Violences conjugales et articulation vie personnelle/vie professionnelle

***Cadre légal et objectifs***

Pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, l'articulation vie personnelle/vie personnelle constitue un levier déterminant. En France, la gestion des responsabilités familiales incombe encore majoritairement aux femmes. Ceci handicape fortement leur progression de carrière car elles ne disposent pas des mêmes conditions que les hommes pour s'investir pleinement sur le marché de l'emploi. Selon le groupe d'experts en charge des questions de conciliation des temps de vie à la Commission européenne, *« la discrimination fondée sur le sexe dans les relations familiales détermine indirectement l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail »* (Jönsson et Morel, 2006). C'est ce principe que l'on retrouve dans notre objet de recherche : en effet, l'infériorisation des femmes dans la sphère domestique favorise les comportements de violences conjugales et contribue aux inégalités de sexes au sein de l'environnement professionnel. En France, la thématique de l'articulation des temps est incluse dans la négociation collective annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle.

La loi n°**2006-340 du 23 mars 2006**, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, incite les entreprises à mieux prendre compte la question de l'équilibre des temps :

- intégration d'indicateurs de conciliation des temps dans les rapports de situation comparée ;
- prise en charge des frais supplémentaires de gardes d'enfants, relatifs à l'accès une formation après un congé parental ;
- approfondissement de la réflexion sur l'organisation du travail, l'aménagement du temps, avec la possibilité du télétravail, l'adaptation des horaires, etc.

Le **protocole d'accord du 8 mars 2013, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**, enrichit les dispositions publiques en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (axe 3). Souhaitant favoriser la coparentalité, le Gouvernement et les signataires identifient la répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes dans le temps consacré aux activités familiales, comme un frein majeur à l'égalité professionnelle, et plus particulièrement à la carrière des femmes.

- Il est envisagé, notamment, la généralisation de chartes des temps (mesure 13).
- Ce protocole prévoit un axe visant à prévenir toutes les violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail, en référence à la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Pour la première fois en France, **il est fait mention, dans un protocole d'accord, de la question des agents et agentes victimes de violences conjugales, susceptibles d'être *« détectés sur le lieu de travail ».*** Afin de lutter contre le harcèlement sexuel et moral, et plus largement contre toutes les violences faites aux agent-e-s sur le lieu de travail, ou détectées sur le lieu de travail, des formations spécifiques seront dispensées auprès des personnels RH et des managers.

***La relation hors-travail/travail et inversement***

Plusieurs modèles théoriques de relations ont été mis au jour : la fusion, la segmentation ainsi que des modèles intermédiaires. Tandis que la fusion inclut le travail et le hors-travail dans une même sphère, la segmentation présente ces deux univers comme étant imperméables l'un à l'autre. A l'extrémité du continuum, le paradigme de la fusion ou de l' *« absorption »* (Kanter, 1977, p. 25 et suivantes) renvoie non seulement à une implication maximale du salarié dans son emploi, en intégrant complètement sa vie privée, mais aussi à l'implication des autres membres de la famille, au travers de leur participation directe dans la sphère professionnelle (Kanter, 1977). Les modèles intermédiaires, quant à eux, conçoivent le travail et le hors-travail comme deux univers distincts, susceptibles néanmoins d'interférer entre eux de différentes manières (Kilic, 2010), entraînant du débordement, du conflit, de la compensation, de l'enrichissement ou de la conciliation.

Concernant l'analyse de la relation entre les deux sphères, Staines (1980) distingue deux tendances générales au sein de la littérature académique.

- L'**approche positive** considère que ce qui se passe dans l'environnement professionnel *« transpire »* partout ailleurs. Cette approche positive, qui repose sur le principe de similarité, se retrouve dans une diversité de termes anglo-saxons : *spillover*, *extension*, *continuation*,

*congruence*, etc.

- Selon **l'approche négative**, les expériences vécues dans la sphère professionnelle tendent à s'opposer aux expériences vécues dans la vie privée. Cette approche s'incarne au travers des concepts de *contrast*, *compensation*, *complementarity*, *opposition*, *competition*, etc.

Les termes *« positif »* ou *« négatif »* ne renvoient pas ici aux émotions positives ou négatives, mais plutôt à la similarité ou au contraste entre les mondes. Par exemple, le débordement d'une sphère sur l'autre peut être soit positif (si les expériences sont heureuses) soit négatif (si les expériences sont malheureuses) ; mais on parlera d'approche positive car il existe une continuité des sentiments. L'approche est dite positive quand il existe une identité entre les univers, une analogie entre les sentiments et les expériences vécus. L'approche est dite négative dans la mesure où les différents mondes sont antithétiques. Au regard de l'hypothèse négative, une épouse insatisfaite dans son rôle traditionnel aura tendance à davantage s'impliquer dans son travail (Staines, 1980).

Comme précisé précédemment, trois principales orientations théoriques de gestion des frontières ont été mises au jour, rassemblant l'ensemble des modèles existants : la **fusion** (vie personnelle et vie professionnelle sont intégrées à une même sphère d'activités), la **segmentation** (les deux sphères fonctionnent distinctement sans interaction) ainsi que des modèles **intermédiaires** (les sphères interagissent de différentes manières)**.** Ces trois grandes orientations actuelles résultent d'une évolution de plusieurs modèles. En 1990, Zedeck et Moser ont identifié, au travers de la littérature, **cinq modèles** principaux[174] de relation entre la vie au travail et la vie à la maison :

La ***Spillover theory*** décrit une contagion des émotions négatives ou positives (Crouter, 1984 ; Greenhaus *et alii*, 1989 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990). En effet, une expérience négative ou positive, vécue au travail, amène à ressentir du mal-être ou du bien-être dans la sphère domestique et inversement. Il existe une similarité entre ce qui se passe dans l'environnement familial et l'espace professionnel. Ce modèle fera partie des modèles intermédiaires.

A l'opposé de la théorie du débordement, la ***Compensation theory*** postule que les individus s'investissent différemment lorsque les deux sphères sont antithétiques (Staines, 1980), et réalisent dans l'une ce qui leur manque dans l'autre. Ce modèle fera partie des modèles intermédiaires.

La ***Segmentation theory*** considère l'environnement professionnel et la vie familiale comme fonctionnant distinctement, sans aucune influence l'un sur l'autre (Piotrkowski, 1978 ; Evans et Bartolome, 1984 *in* Zedeck et Mosier, 1990). Staines (1980) donne comme équivalents les termes de *compartmentalization*, *separateness*, et *neutrality*.

L'***Instrumental theory*** suggère que les éléments vécus dans un environnement prennent tout leur sens au regard de ce qui a été obtenu dans un autre domaine. Le travail, par exemple, peut améliorer les conditions de vie familiale (Evans et Bartolome, 1984 *in* Zedeck et Mosier, 1990). Ce modèle fera partie des modèles intermédiaires.

La ***Conflict theory*** affirme que les univers du travail et du hors-travail sont incompatibles car les normes et les exigences qui les régissent sont trop différentes (Evans et Bartolome, 1984 ; Greenhaus et Beutell, 1985 ; Kahn *et alii*, 1964 ; Rothbard, 2001…). Le conflit naît lorsque les missions professionnelles et la gestion de la vie familiale deviennent antinomiques. Certaines théories avancent que les responsabilités familiales représentent un facteur déterminant dans la survenue de phénomènes d'absentéisme, de retard ou d'inefficacité (Crosby, 1984). Nos résultats confirment ce postulat : le temps dépensé à la résolution des situations de violences, l'état de tension nerveuse permanent, et les comportements de réaction associés à ce rôle conjugal impactent le rôle de salarié. Ce modèle fera partie des modèles intermédiaires.

La plupart des recherches managériales (anglo-saxonnes) sur les incidences organisationnelles des violences conjugales reposent sur les modèles théoriques relatifs aux violences (conflit *vs* terrorisme patriarcal), ainsi que sur les problématiques de responsabilité sociale, d'égalité professionnelle ou de santé au travail, en ce qui concerne les réponses susceptibles d'être apportées par les entreprises. Les cadres conceptuels du débordement et du conflit n'ont pas été, à notre connaissance mobilisés, pour construire un modèle multidimensionnel de compréhension des incidences organisationnelles des violences conjugales. Ce travail innove, d'une part, en important en France la problématique des incidences organisationnelles des

[174] Notons que le modèle de la fusion n'est pas retenu dans cette typologie.

violences au sein du couple, et d'autre part, en l'inscrivant dans les cadres théoriques du débordement, de la compensation et du conflit dans le sens famille-travail.

***les violences conjugales entre débordement négatif et compensation***

La ***Spillover theory*** renvoie au débordement des émotions et expériences négatives ou positives vécues dans une sphère sur une autre sphère (Greenhaus *et alii*, 1989 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990). Souvent analysé dans sa dimension positive (contribution/enrichissement d'une sphère à l'autre)[175] – « *positive spillover* » -, le débordement possède un pendant négatif (perturbation d'un domaine par un autre domaine) – « *négative spillover* » - également très présent chez les employés (Piotrkowski, 1978). Il ne repose pas sur la théorie des rôles.

Une incidence des violences conjugales illustre le paradigme du débordement négatif indirect. En effet, de nombreuses victimes sont confrontées, au sein de l'environnement professionnel, à cet envahissement de l'espace mental par la reviviscence de situations traumatiques. Repenser aux violences subies, ou anticiper celles qui sont susceptibles de se reproduire le soir, génère une anxiété flottante à l'origine d'une baisse de concentration dans la tenue du poste, et d'un affaiblissement des ressources disponibles pour accomplir pleinement les tâches. Cependant, la conformité au rôle conjugal n'entrave pas ici pas l'accomplissement des attentes relatives au rôle professionnel ; il n'y a donc pas conflit famille-travail. Notons que lorsque la personne ne peut arriver à gérer son rôle au travail en raison de son rôle marital dans lequel elle subit des violences ; les sphères deviennent incompatibles. Ainsi, une même incidence (baisse de concentration, de performance, etc.) peut relever soit d'une continuité entre les sphères (débordement), et par conséquent, d'une continuité dans leur gestion, soit d'un conflit quand l'accomplissement du rôle conjugal entrave l'accomplissement du rôle professionnel au point d'engendrer une incompatibilité entre les rôles.

Crouter (1984) distingue **deux formes de débordement** :

- *« the educational spillover »* repose sur une composante cognitive qui renvoie au transfert des acquis d'un apprentissage ;
- *« the psychological spillover »* concerne le niveau d'énergie, l'état de l'humeur, etc. Dans le cas des violences conjugales, c'est plutôt la composante psychologique du débordement qui est en jeu. La gestion quotidienne de ces rôles peut affecter les ressources des individus en termes de temps, d'énergie, d'humeur ou d'attention.

Le débordement d'une sphère à l'autre comporte une forte probabilité de conduire au conflit, mais ce dernier n'est pas inéluctable. Les concepts de conflit et de débordement sont proches, en ce sens qu'ils peuvent entretenir une relation causale.

A l'opposé de la théorie du débordement, la ***Compensation theory*** postule que les individus s'investissent différemment lorsque les deux sphères sont antithétiques (Staines, 1980), et compensent dans l'une les insatisfactions rencontrées dans l'autre. Dans ce modèle, la sphère compensatrice absorbe les déceptions survenant dans l'autre environnement. L'une des incidences organisationnelles des violences illustre ce phénomène de compensation. En effet, onze personnes sur vingt ont manifesté un surinvestissement au travail, érigeant ainsi cet espace comme un lieu refuge où il est possible d'échapper un temps aux violences subies et d'obtenir une reconnaissance de soi. Cependant, ce type de compensation comporte le risque d'un épuisement professionnel qui, à terme, peut occasionner des conflits inter-rôles famille-travail.

***Une perspective conflictuelle de la relation famille-travail et travail-famille***

Le conflit naît lorsque les missions professionnelles et la gestion de la vie familiale deviennent incompatibles (Evans et Bartolome, 1984 ; Greenhaus et Beutell, 1985 ; Kahn *et alii*, 1964 ; Rothbard, 2001…). Il s'agit, par exemple, de conflit entre un rôle personnel, comme le fait d'être conjointe ou conjoint en situation de violences conjugales, et un rôle professionnel, comme le fait d'être une salariée ou un salarié dans une entreprise. En effet, le temps et l'énergie dépensés à la résolution de ces situations, ainsi que l'état de tension nerveuse associé à ce rôle conjugal, impactent le rôle de professionnel. La gestion difficile des

[175] La théorie de l'enrichissement (Kirchmeyer, 1992 ; Rothard, 2001) s'appuie sur le débordement positif. Le modèle d'enrichissement mutuel entre les deux sphères dérive de celui de l'expansion (Marks, 1977).

rôles familiaux serait un facteur important de l'absentéisme professionnel (Crouter, 1984). Cette question des incidences des violences sur les rôles professionnels endossés par les victimes constitue un facteur supplémentaire dans la compréhension du conflit famille-travail (du débordement et de la compensation).

La perspective du **conflit travail-famille/famille-travail** repose sur les travaux de Kahn *et alii* (1964, *in* Greenhaus et Beutell, 1985), relatifs au conflit de rôle.

- Le **conflit de rôle** intervient lorsque les efforts fournis et les pressions subies rendent plus difficile la conformité à ce rôle. Le conflit survient lorsque les différentes attentes et demandes sont à ce point incompatibles que la réalisation de l'une d'elles rend l'accomplissement de l'autre (ou des autres) plus délicate voire impossible.
- Le **conflit inter-rôles** est une forme de conflit de rôles qui intervient lorsque la participation à différents rôles (qu'ils soient professionnels ou personnels) entraîne des pressions opposées. Plus précisément, le conflit inter-rôles naît quand des pressions subies dans un rôle sont incompatibles avec les pressions rencontrées dans un autre rôle. Les tensions exercées par un partenaire violent, par exemple, sont incompatibles avec les exigences professionnelles de performance et de disponibilité cognitive.
- Enfin, le **conflit travail-famille** ou **famille-travail** est à son tour une forme de conflit de rôles ou inter-rôles qui surgit lorsque la participation à un rôle professionnel ou familial rend plus difficile la participation à un rôle familial ou professionnel. Ces exigences inhérentes aux différents rôles sont bidirectionnelles : le conflit travail-famille se produit lorsque les activités professionnelles empêchent d'assumer pleinement ses responsabilités familiales et réduisent la qualité de la vie personnelle, et inversement. Greenhaus et Beutell (1985) analysent trois formes principales du conflit travail-famille/famille-travail :
    - le **conflit de temps** (*time-based conflict*) se présente lorsque le temps dévolu à un rôle amenuise l'investissement personnel dans un autre rôle ;
    - le ***strain-based conflict*** repose sur le postulat que l'implication dans des rôles produit des **tensions**, des pressions et des efforts multiples qui consomment de l'énergie laquelle aurait pu être utilisée dans un autre rôle. Cette forme est particulièrement présente chez les victimes de violences ;
    - enfin, le conflit relatif au **comportement** (*behavior-based conflict*) se développe lorsqu'une personne adopte une manière d'agir dans un rôle et utilise cette même manière dans un autre rôle, qui nécessiterait pourtant un mode de fonctionnement différent.
- Les **déterminants du conflit travail-famille, famille-travail** se classent en trois grandes catégories :
    - les variables relatives au **travail** (le stress, les tensions, l'iniquité, les horaires, l'imprévisibilité, l'absence de soutien social, les caractéristiques du poste, l'importance accordée au travail, etc.) ;
    - les variables liées aux **rôles familiaux** (le nombre d'enfants, les tensions au sein du couple ou de la famille, le soutien familial, etc.) ;
    - et celles afférentes aux **caractéristiques individuelles** (la personnalité, les comportements, le sexe, l'âge, etc.).

Les résultats de notre recherche démontrent, notamment, des niveaux importants de distraction au travail, directement liés à la variable du contexte familial violent. Cela entraîne à terme un conflit entre les exigences du travail et les préoccupations d'ordre personnel. Ces interactions négatives peuvent conduire les salariées victimes à une baisse de

Plusieurs paradigmes sont susceptibles de se succéder ou de coexister chez une même personne.

***La difficile gestion des transitions quotidiennes***

L'approche proposée par Hall et Richter (1988) retient l'analyse des transitions quotidiennes entre les deux espaces. La compréhension de cette gestion des frontières par les salariés permet une prise de conscience des processus de formation des conflits, des débordements ou de conciliation. Ces passages sont à la fois physiques et mentaux. Rejetant la notion de rigidité, les auteurs dégagent deux dimensions intéressantes du concept de frontières :

- la **flexibilité** renvoie aux aspects tangibles de l'univers organisationnel (l'emplacement géographique, les horaires, etc.), susceptibles d'être modifiés sous l'impulsion de configurations privées ;
- la **perméabilité** décrit le phénomène mental de translation entre la localisation physique d'une personne dans une sphère et ses préoccupations psychologiques dans une autre. Notre exploration empirique a fait émerger cette intrusion psychologique de la vie familiale dans les activités professionnelles des victimes, provoquant ainsi des baisses de concentration, du stress, des difficultés relationnelles, une évolution professionnelle stagnante ou lente, et *in*

*fine* de l'absentéisme ou une perte d'emploi.

***Les réponses organisationnelles en matière d'articulation des temps***

Du point de vue des organisations, les paradigmes relatifs à l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ont été convoqués, puis rapprochés des modèles plus spécifiques aux violences conjugales. La littérature met au jour trois types de réponses organisationnelles au hors-travail qui reposent sur trois principes : l'*« intégration »,* le *« respect »* et la *« séparation »* entre la sphère professionnelle et la sphère privée (Hall et Richter, 1988 ; Kanter, 1977 ; Kirchmeyer, 1995 ; Orthner et Pittman, 1986). Kirchmeyer (1995) a complété les travaux de Kanter (1977) et de Hall et Richter (1988), puis a élaboré une typologie des réponses organisationnelles.

- Le paradigme de l'« **intégration** » (Hall et Richter, 1988) ou de la « substitution » (Kanter, 1977) abolit les frontières et mêle le travail et la famille dans un espace unique, de sorte qu'il est impossible de considérer l'un sans considérer l'autre. L'employeur, paternaliste, protège ses salariés et leur offre une assistance dans de nombreux domaines de leur vie personnelle.

- Le modèle du « **respect** », quant à lui, conserve les lisières et invite les entreprises à aider les salariés à mieux gérer eux-mêmes les transitions quotidiennes. Les employeurs peuvent mettre en œuvre des mesures spécifiques, telles que le télétravail, les horaires flexibles, le temps partiel, etc. Le modèle du respect garantit aux salariés une certaine autonomie dans la gestion de leurs responsabilités personnelles et professionnelles.

- Enfin, le troisième paradigme, celui de la « **séparation** » (Hall et Richter, 1988 ; Kirchmeyer, 1995) ou de la « relégation » (Kanter, 1977), repose sur le principe d'une indépendance entre les sphères. L'entreprise ne s'immisce pas dans la vie personnelle de ses salariés et tend à exclure la vie familiale, ignorant ainsi ses possibles effets sur la sphère professionnelle.

Toutefois, la réalité des pratiques est plus complexe, et il est parfois difficile de les qualifier d'exclusivement intégratrices ou respectueuses des frontières. De ce fait, plusieurs modèles sont susceptibles de coexister au sein d'une même organisation. En outre, une même pratique peut dans certains contextes relever du paradigme de l'intégration (si elle est imposée) ou se rapprocher de celui du respect (si elle est facultative) (de Bry et Ollier-Malaterre, 2006).

Selon Chrétien et Létourneau (2006), l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale recouvre, le plus fréquemment, quatre catégories de mesures : l'aide aux membres de la famille, les congés et avantages sociaux, l'aménagement du temps de travail et la gestion des carrières. Ces dispositions, qui contribuent à faciliter la vie familiale des salariés, visent à articuler le travail et le hors-travail, réduisant *in fine* le débordement négatif et le risque de conflit.

***Les modèles organisationnels spécifiques aux violences conjugales***

Les modèles spécifiques à la prise en charge des violences conjugales ne sont guère analysés, dans la littérature, au prisme des paradigmes plus larges des réponses organisationnelles au hors-travail (intégration, séparation, respect). Nous jugeons néanmoins pertinent de les rapprocher car certains positionnements relèvent du modèle du respect, tandis que d'autres s'inscrivent dans le modèle de l'intégration. Trois modèles de prévention et de prise en charge des violences conjugales ont émergé dans la littérature managériale : le modèle piloté par l'employeur, le modèle partenarial et le modèle syndical (Murray et Powell, 2007).

### *Le modèle de l'employeur*

La prévention des violences conjugales (dans les pays anglo-saxons) est intégrée aux processus stratégiques des entreprises : lutte contre les discriminations, contre les violences et les harcèlements, promotion de l'égalité professionnelle, de la sécurité et de la santé au travail, programmes de formations et d'assistance aux employés. De notre point de vue, le cadre de l'articulation des temps est plus adapté, car il inclut pleinement la sphère personnelle. L'employeur peut également s'engager dans des activités philanthropiques en versant des contributions financières à des fondations ou associations locales de lutte contre les violences conjugales, tout en promouvant parallèlement les plans d'aide aux victimes au sein de l'entreprise (c'est le cas en France du groupe Kering au travers de sa fondation).

Ce modèle patronal repose, selon nous, sur l'héritage du management paternaliste et renvoie au paradigme de l'intégration. Toutefois, au regard de la littérature, des nuances sont à apporter. Ainsi, nombre d'organisations proposent, notamment pour la prise en charge des violences conjugales, à la fois une flexibilité du travail (modèle du *« respect »*) et une assistance psychologique, fortement conseillée par l'organisation, quand des problématiques de mal-être sont repérées (modèle de l'*« intégration*).

Il peut sembler **paradoxal de convoquer le modèle de l'employeur pour déployer des mesures de lutte contre les violences conjugales**. En effet, le management paternaliste (logique intégratrice) découle *« d'une forme patriarcale d'organisation économique où le chef de famille est à la fois le père et le maître de ceux qui travaillent sous ses ordres »* (Ollier-Malaterre et de Bry, 2006). Or, notre travail démontre que les violences conjugales reposent en partie, selon nous, sur des fondements patriarcaux. Ce terrorisme patriarcal, issu de l'institution du *pater familias*, structurée autour du devoir de protection, mais aussi du droit de domination totale, constitue un terrain propice aux comportements violents. Par conséquent, comment un chef d'entreprise, assimilé à ce chef de famille *« à la fois père et maître »,* peut-il contribuer à réduire un phénomène, engendré justement par cette position de toute puissance ? Afin de s'éloigner de cette logique intégratrice paternaliste, il est nécessaire que les entreprises déploient des mesures qui tendent à s'inscrire davantage dans une logique de respect.

### *Le modèle partenarial*

Le modèle du partenariat se définit par une relation étroite entre les organisations et les services locaux de soutien aux victimes d'infractions pénales, et plus spécifiquement de violences conjugales. Des travailleurs et travailleuses issus de structures médicales, sociales ou associatives se déplacent régulièrement au sein des entreprises pour informer les salariés et faire la promotion de leur programme de prévention. Des cycles de formation sont susceptibles également d'être proposés par des associations à certains managers ou à des personnes *« référentes »* au sein de l'organisation. De plus, comme les employeurs ne sont pas dans une relation directe avec les employés, et sous-traitent leurs missions à des organismes extérieurs, l'on s'éloigne alors du management paternaliste pour se rapprocher de la logique de respect des frontières, en facilitant l'autonomie des salariés et en favorisant leur liberté d'adhérer ou non.

### *Le modèle syndical*

La santé, la sécurité professionnelle, l'égalité hommes-femmes et la conciliation des temps de vie, font partie des thèmes de négociation collective. Les syndicats se sont emparés de nombreux sujets ayant trait à l'impact de la vie personnelle sur la vie professionnelle. Au Royaume-Uni, le TUC (*Trades Union Congress*, 2002) s'est intéressé, à l'aube des années 2000, aux violences conjugales et familiales, puis a inclus, dans les accords collectifs sur l'égalité professionnelle ou la sécurité au travail, des mesures et des programmes de lutte contre ce fait social. Le TUC encourage les organisations à développer des stratégies spécifiques. Par exemple, les accords fournissent aux employés la possibilité de négocier un départ ou une mutation, lorsque l'éloignement du partenaire violent devient nécessaire. La prévention des violences conjugales peut également s'inscrire dans des programmes plus globaux de lutte contre les discriminations. Concrètement, des formations sont réalisées auprès des représentants du personnel afin de les sensibiliser à la maltraitance conjugale, de s'assurer qu'ils sont capables de reconnaître les signes, qu'ils maîtrisent la législation et qu'ils sont compétents pour informer les victimes, voire pour les assister en cas de problème avec leur hiérarchie.

En France PSA Peugeot Citroën est la seule entreprise à avoir inscrit la lutte contre les violences conjugales dans un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le modèle syndical repose essentiellement sur la logique de respect, puisque ce sont les représentants du personnel qui s'emparent eux-mêmes de ces questions, dans le cadre d'une négociation avec la direction des ressources humaines. Les salariés, au travers des organisations syndicales et du dialogue social, participent indirectement aux débats ainsi qu'aux grandes orientations internes.

***Justifications des actions en faveur de l'articulation et de la prise en compte des violences***

Les raisons qui poussent les entreprises à agir en faveur de l'harmonisation des temps sont multiples :

- l'aspect économique et la volonté de contrôler les coûts cachés ;
- la volonté d'améliorer la diffusion des valeurs afin d'encourager l'implication des salariés (Barel et Frémeaux, 2006) ;
- parfaire leur attractivité, retenir la main-d'œuvre et accroître le rendement du personnel (Chrétien et Létourneau, 2006) ;
- augmenter le bien-être au travail par la prise en compte de l'articulation des temps ;
- palier les incidences des conflits famille-travail, consécutifs des violences conjugales (baisse de performance, absentéisme, retards, difficultés relationnelles).

***Quelques initiatives de lutte contre les violences conjugales, menées dans les entreprises anglo-saxonnes***

Aux États-Unis, *The Federal Violence Against Women Act* (VAWA, 1994) a opéré chez nombre d'acteurs une véritable prise de conscience des effets dévastateurs de ces comportements violents sur les personnes qui les subissent (Swanberg *et alii*, 2012), et a incité les employeurs à rejoindre les programmes d'assistance aux salariés victimes.

> *« L'enquête menée aux États-Unis (en 2006) par le Bureau of Labor Statistics a montré que 15 % des employeurs interrogés avaient développé une politique de lutte contre la violence organisationnelle incluant la violence familiale considérée d'ailleurs comme une forme de violence au travail »* (Hennequin et Wielhorski, 2012).

Autour des années 90, aux États-Unis, dix-neuf entreprises, des organisations syndicales et des unions professionnelles se sont réunies pour fonder *The National Workplace Resource Center on Domestic Violence*. Parmi les organisations qui se sont engagées dans cet effort, l'on trouve des grandes firmes américaines connues internationalement : Aetna Inc., American Council of Life Insurance, American Federation of State, County and Municipal Employees, Bank of America, Bechtel, Kaiser Permanente, Levi Strauss Foundation, Liz Claiborne, Marshalls, Reebok, The Body Shop, Polaroid, The Gap and Wells Fargo Bank (Family Violence Protection Fund, 1998). La plupart de ces employeurs ont déjà rencontré le problème des violences conjugales sur le lieu de travail : agressions, menaces, harcèlements, meurtres, etc.

L'entreprise de stylisme vestimentaire, Liz Claiborne, a été l'une des premières à déployer un programme de lutte contre les violences conjugales : chaque mois d'octobre, les murs du siège social, situé à New York, sont tapissés de posters dénonçant ce fait social largement répandu. Des affiches sont également accrochées dans les sanitaires et les ascenseurs de l'entreprise. De plus, dans les enveloppes, contenant les fiches de paie, les salariés reçoivent aussi une brochure sur les violences conjugales, ainsi que les numéros utiles pour effectuer les démarches juridiques et sociales[176]. Cette entreprise, fondée en 1976 par une femme, connaît aujourd'hui un succès international. Elle a décidé d'inscrire son programme de lutte contre les violences conjugales dans le cadre d'une politique plus large de responsabilité sociale corporate (O'Leary *et alii*, 2008). Le programme a été initié, dans les années 1990, comme une campagne marketing et a connu plusieurs phases dans son évolution. Il insiste, aujourd'hui, sur l'éducation, la communication familiale et la politique interne. Il s'efforce de développer des orientations importantes en termes de communication et de diffusion des informations. Au début des années 2000, une équipe pluridisciplinaire, composée de personnels issus des services RH, des services juridiques et des services de sécurité, a été constituée. Chacun apportant ainsi ses compétences à l'équipe. Ces personnels référents sont chargés, notamment, d'établir des protocoles de formation destinés à l'encadrement. Des experts extérieurs sont susceptibles d'être sollicités en cas de besoin. Entre 2003 et 2006, l'entreprise Liz Claiborne a comptabilisé 80 cas de violences conjugales.

Nombre de programmes incluent une assistance aux employés, des flexibilités professionnelles plus amples, et des sessions de formations destinées au management, ayant pour sujet la sécurité au travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée (Swandberg *et alii*, 2005b *in* Kelloway, 2005). Les programmes

[176] Cette initiative est similaire à l'action de la Fondation Kering, anciennement PPR (*cf.* section *infra*).

comprennent le plus souvent trois volets (Bell *et alii* 2002 ; Brownell, 1996 ; Family Violence Prevention Fund, 2003 ; Johnson et Indvik, 1999 *in* Swandberg, 2005 ; Kinney, 1995 ; Reynolds 1997 *in* Swandberg, 2005) :

- un pôle prévention sur la sécurité au travail et le dévoilement des violences ;
- un pôle protection des victimes, comprenant la flexibilité horaire et/ou géographique, un soutien juridique, etc. ;
- enfin, un pôle d'intervention, compétent pour déployer des fonds de crise ou d'urgence.

Il est recommandé aux organisations d'inclure la lutte contre les violences conjugales dans le plan global de la lutte contre les violences et les harcèlements (Petty and Koch, 2001 *in* Swandberg, 2005) ou dans les accords sur l'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie.

***Susciter l'adhésion des salariés aux mesures déployées***

Avec la part croissante des femmes sur le marché du travail et la progression des couples à double carrière, les nouveaux entrants accordent de plus en plus d'importance aux politiques organisationnelles en faveur de la conciliation des temps de vie (Thévenet, 2000 *in* Barel et Frémeaux, 2008). Mais la réussite de ces politiques ne dépendrait pas uniquement de la prise en compte des contraintes personnelles des salariés. En effet, certaines théories avancent que la perception de ces derniers, selon leur identité au travail, serait déterminante pour leur bon déroulement (Barel et Frémeaux, 2008). Sainsaulieu (1977), dans son ouvrage *L'identité au travail* (1977), distingue quatre représentations de la vie professionnelle : la culture de la *« négociation »,* la culture du *« retrait »,* la culture des *« affinités »* et la culture de la *« fusion »*. La prédominance de certaines identités varierait en fonction du contexte organisationnel, des catégories socioprofessionnelles, du pouvoir dont disposent les salariés, de l'organisation du travail au sein de chaque service, des projets professionnels et des particularités personnelles de chacun (origine sociale, genre, trajectoire, nationalité, etc.). Toutefois, cette approche culturaliste semble accorder peu d'importance aux logiques individuelles rationnelles en œuvre dans la construction des identités. Or, notre terrain a montré que les incidences relèvent essentiellement de la logique individuelle, de la personnalité profonde, du vécu de l'enfance, de la qualité de l'estime de soi, du soutien social, de l'emprise du conjoint ; autant d'éléments qui déterminent le niveau de conséquences des violences sur les comportements organisationnels des victimes. De plus, l'activité rémunérée est perçue moins comme une valeur que comme une nécessité économique, un espace d'indépendance et un élément facilitant la sortie de la relation violente.

## CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE. DE LA VISIBILITÉ SOCIÉTALE À L'IMPLICATION ORGANISATIONNELLE

Force vitale, présente en chacun de nous, la violence parfois transgresse et déborde de son lit dans une dynamique mortifère. Phénomène protéiforme, il recouvre des aspects antagonistes et des conceptions contradictoires. Violence physique, morale, visible, invisible, universelle, relative, positive, négative, biologique, éducationnelle, politique, urbaine, conjugale, conflictuelle, unilatérale, bilatérale, ponctuelle, cyclique : autant d'acceptions qui complexifient la compréhension d'un concept situé aux extrémités les plus élémentaires et fascinantes qui soient – la vie et la mort. Mouvement originel insufflant la dynamique physique vitale, dont l'exacerbation accule souvent à la mort réelle ou symbolique, la violence imprègne durablement les corps et obsède significativement les esprits. Les traces de son passage demeurent toujours dans l'histoire des êtres et des peuples ; et nous ne croyons pas en une quelconque résilience, à savoir la capacité à retrouver son état pré-traumatique. S'il est tout à fait possible de réintégrer l'espace social et de *« vivre normalement »* à l'issue d'épisodes de violences, il reste toujours des marques indélébiles qui façonnent les choix, les orientations ainsi que les manières de se comporter et de penser.

L'Histoire de la place des femmes éclaire l'actuelle mise en lumière des violences conjugales ainsi que leur inscription dans le droit pénal français. Outre les conséquences physiques et psychiques de ce nouvel intolérable, les impacts sur la vie des organisations et sur les comportements professionnels des victimes sont multiples. Nous avons vu que les incidences directes se traduisent par l'irruption de l'agresseur sur le lieu de travail ou par des harcèlements à distance. Lorsqu'elles débordent sur le lieu de travail, les violences peuvent également se répercuter sur les collègues. Les impacts indirects se devinent au travers d'une baisse de la performance individuelle des victimes, d'un absentéisme important, de retards répétés, d'une diminution de la concentration, etc. Ces éléments sont susceptibles de diminuer la probabilité de promotion professionnelle, d'entraîner la détérioration des relations avec les collègues et la mise à l'écart voire la perte d'emploi. Si le dévoilement organisationnel comporte des bénéfices substantiels, ses risques ont également été identifiés : propagation de rumeurs, déconsidération, honte, jugement négatif sur ses

compétences, promotion professionnelle compromise, insensibilité des managers à ces problématiques privées… Ainsi, le facteur conjugal agit sur la sphère professionnelle par le biais principalement des phénomènes de débordement négatif, de conflit et de compensation. Cette question des incidences des violences conjugales sur le travail constitue un facteur supplémentaire dans la compréhension de la relation famille-travail.

Quelques organisations anglo-saxonnes, et dans une moindre mesure françaises, ont osé s'emparer de sujets personnels aux implications publiques et aux conséquences économiques. Encouragées par le développement de la RSE et des enjeux de l'égalité entre les hommes et les femmes, elles ont développé des réponses pertinentes et constructives qui s'inscrivent dans des logiques d'intégration et/ou de respect. Les problématiques sociétales s'invitent au cœur des organisations, car celles-ci ne peuvent plus considérer que leur fonction se réduit à un simple rôle économique.

# PARTIE II. UNE COMBINAISON DE MÉTHODES QUALITATIVES AU SERVICE D'UNE EXPLORATION SENSIBLE

## INTRODUCTION. UNE MÉTHODOLOGIE QUALITATIVE ADAPTÉE À UN SUJET SENSIBLE

L'intégration de la problématique des violences conjugales en sciences de gestion est relativement récente dans les pays anglo-saxons. En France, la recherche en management ne s'est pas encore emparée de cette question du lien entre violence privée et emploi, et lui a préféré la relation causale inverse, à savoir celle des incidences de la vie professionnelle sur les relations conjugales (tensions, violence, divorce…). D'un point de vue juridique, la notion de vie privée est extensive dans les pays anglo-saxons et, en particulier, aux États-Unis où elle est peu protégée. En France, en revanche, la représentation de la sphère intime renvoie à un univers clos, dans lequel il est difficile de s'aventurer, même en cas de grand danger. Pourtant, certaines entreprises, comme PSA Peugeot Citroën et le groupe Kering au travers de sa fondation, ont déjà inscrit ce thème dans les accords collectifs ou dans des programmes d'actions spécifiques.

La gageure n'est pas tant de démontrer l'existence de liens entre l'épreuve violente et la sphère professionnelle que d'en déterminer la nature et l'intensité, d'en définir les cumuls et les articulations, les processus à l'œuvre, puis d'analyser les réponses apportées par les acteurs individuels, organisationnels et institutionnels.

**Comment les violences conjugales subies par les travailleuses et les travailleurs influent-elles sur la sphère professionnelle ?**

Pour répondre à cette question de recherche, nous avons investi deux terrains au travers de quarante-sept entretiens. Le premier terrain constitue le cœur de cette recherche doctorale, à savoir l'échantillon composé de vingt victimes (1). Le second est constitué d'organisations des secteurs non-marchand et marchand : dix-huit structures associatives locales et nationales, œuvrant pour l'accès aux droits, la

promotion de l'égalité femmes/hommes, et engagées dans la lutte contre les violences conjugales et les discriminations ; le conseil général de l'Essonne ; la fondation Kering ; PSA Peugeot Citroën et BPI group (2).

Les personnes interrogées vivent *« la situation sociale étudiée »* (les victimes) ou sont des acteurs et actrices, *« membres du monde social »* (les associations, le conseil général de l'Essonne, la fondation Kering, les entreprises), et deviennent par conséquent des *« informateurs »* et informatrices clés (Bertaux, 1997, p. 20). En effet, concernant le terrain associatif, la pratique des professionnels et bénévoles, qui le composent, témoigne de l'expérience et de l'expertise acquises au sein de ce contexte social particulier. Tous les propos recueillis ont été enregistrés et retranscrits manuellement dans leur intégralité. Ils ont été codés, puis analysés à l'aide du logiciel Modalisa (version 7)[177].

Nous présenterons successivement nos méthodes d'accès au réel, notre positionnement épistémologique, nos réflexions autour de la relation de recherche dans une approche qualitative, nos trois terrains ainsi que les conditions de validité et de fiabilité de l'étude.

## CHAPITRE 5. PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE, MÉTHODES D'ACCÈS AU RÉEL ET POSITIONNEMENT

L'espace de l'entreprise s'est considérablement fermé aux investigations du chercheur ces dernières années (Boltanski, 2008). Méfiance vis-à-vis d'un travail critique, crainte de devoir repenser les termes du fonctionnement économique et gestionnaire, recentrage sur les enjeux liés à la production et à la performance en période de crise économique, rognage des budgets de recherche et développement… Néanmoins, les entreprises ne sont pas des forteresses imprenables, comme le rappellent Savall et les chercheurs de l'Institut de socio-économie des entreprises et des organisations (ISEOR). Celles-ci présentent une opportunité de mener des *« recherches expérimentales, à visée transformative en participant directement à des*

[177] Le logiciel Modalisa est un programme mettant à disposition des fonctions d'analyse lexicographique et de codification qui offrent une aide précieuse à l'analyse de contenu. La systématisation des résultats permet un réel gain de temps. De plus, il est possible de traiter un nombre important de données, notamment textuelles et d'affiner les attributions thématiques ; nous avons à titre d'illustration pu attribuer plusieurs catégories thématiques à une même portion de texte. En outre, des fonctionnalités directes transforment les codifications en illustrations graphiques ; manipulation plus longue avec Excel ; logiciel peu adapté à l'analyse lexicographique.

*actions visant à modifier certaines caractéristiques du fonctionnement des organisations »* (Plane, 1996).

## 5.1. Problématique de la recherche

L'objet de cette étude est de mesurer l'influence des violences conjugales sur la sphère professionnelle au travers des processus d'articulation. Bien que, depuis les années 1970, le concept de violence familiale, et plus spécifiquement son volet conjugal, ait été largement étudié, notamment dans les pays anglo-saxons sous l'impulsion des mouvements féministes, son impact sur l'emploi a fait l'objet d'analyses restreintes dans la plupart des pays, particulièrement en France. Outre les pertes financières qu'elles génèrent, elles contribuent à accentuer les inégalités entre les sexes, notamment au sein de la sphère professionnelle. Il s'agit de comprendre l'impact de ce déterminant familial sur les victimes, leurs attitudes et comportements au travail, et sur les organisations. La problématique détaillée dans l'introduction se traduit en une question générale.

**Comment les violences conjugales subies par les travailleuses et les travailleurs influent-elles sur la sphère professionnelle ?**

Cette orientation générale implique la connaissance globale du système des violences conjugales et de leurs incidences dont les différents aspects sont déclinés ci-dessous en plusieurs sous-problématiques.

- En premier lieu, il était nécessaire d'aborder une origine possible des violences conjugales. Si celles-ci sont multifactorielles, quel est le poids du patriarcat dans leur déclenchement ? Le premier chapitre mentionne le modèle romain du *pater familias* qui a imprégné les mœurs de nombreuses civilisations. Celui-ci a été croisé avec d'autres facteurs au travers des auteurs de violences (Partie III).

- Nous avons ensuite adapté l'analyse des mécanismes des diverses formes de violences à notre échantillon victimes. Quels sont les éléments distinctifs entre le conflit de couple et les violences conjugales ? Comment fonctionne l'emprise ? Que recouvre la violence psychologique chez nos répondantes et notre répondant ?

- L'étape suivante a consisté à définir trois niveaux d'incidences.

    - Au niveau individuel, quels sont les impacts des violences conjugales sur la santé physique et mentale des personnes interrogées ainsi que sur leur estime de soi ?

    - Au niveau organisationnel, quelles sont les conséquences des violences sur l'environnement de travail ? De quels processus à l'œuvre dans les interactions entre les domaines d'activités sont-elles la manifestation ?

    - Au niveau de l'emploi, quelles sont les incidences des violences sur l'emploi des victimes, leur évolution, leur efficacité et leur investissement ? De quels processus à l'œuvre dans les interactions entre les domaines d'activités sont-elles la manifestation ?

Quel est le poids des incidences organisationnelles au regard des incidences individuelles ? Comment fonctionne l'articulation entre les impacts individuels, organisationnels et professionnels ? Comment penser l'interdépendance entre les types d'incidences dues au facteur « *violences conjugales* ». Quels sont les paradigmes mobilisables pour analyser les interactions en œuvre entre la sphère familiale et la sphère travail au travers des incidences et des processus de formation (débordement négatif, compensation et conflit dans le sens famille-travail) ?

- La question des manifestations des violences conjugales sur les organisations recouvre à l'extrémité des processus, la question de la manière dont celles-ci peuvent y répondre. Quels sont les mesures susceptibles d'être déployées pour venir en aide aux salariés ? De quels modèles relèvent-elles ?

Nous avons effectué l'analyse des résultats au prisme du double cadre conceptuel développé dans la revue de littérature : d'une part, les violences conjugales (Johnson, 1995 ; Jaspard, 2003, 2000 ; Mighty, 1997 ; etc.), leurs incidences organisationnelles (Anderson et Pearson, 2001 ; Bell *et alii*, 2002 ; Brownell, 1996 ; Engelken, 1987 ; Johnson and Gardner, 1999 ; Llyord, 1997 ; Mighty 1997 ; Murray et Powell, 2007 ; O'Leary-Kelly *et alii*, 2008 ; Reece, 2006 ; Reeves et O'Leary, 2007, 2009 ; Shepard et Pence, 1988 ; Taylor et Barusch, 2004 ; Zachary, 2000 ; etc.), et

d'autre part, l'articulation hors-travail/travail (Crosby, 1984 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Crouter, 1984 ; Evans et Bartolome, 1984 ; Greenhaus *et alii*, 1989 ; Greenhaus et Beutell, 1985 ; Hall et Richter, 1988 ; Kahn *et alii*, 1964 ; Kanter, 1977 ; Kirchmeyer, 1995 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Rothbard, 2001 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990 ; etc.).

## 5.2. Une approche qualitative au service des interactions sociales et du sentiment de confiance qui en découle

Le choix d'une méthodologie qualitative semble approprié à une question de recherche délicate et peu explorée - relevant à la fois de l'intime et du collectif - au travers des multiples interactions sociales qui se nouent au sein de l'univers professionnel. Il est important pour nous de démontrer que la recherche qualitative peut, elle aussi, produire de la connaissance (Dumez, 2010). Dans un souci de triangulation des méthodes, nous avons combiné l'entretien individuel, le récit de vie, l'entretien collectif et l'analyse de documents. Mesurer des situations, des parcours et des comportements dans une temporalité étendue, nécessite une méthodologie qualitative, laquelle permet de sonder les profondeurs ainsi que les motivations individuelles. Ces *« raisons d'agir »,* et surtout ces manières de réagir, qui devront être mises au jour, s'inscrivent dans des *« contextes sociaux »* constituant *« l'objet de la recherche sociologique »* (Bertaux, 1997, p. 6). Toutefois, l'objet de ce travail n'est pas tant de sonder ni de décrire les mécanismes sociaux et éducationnels, obéissant au principe de domination d'un genre sur l'autre - principe contribuant à l'assise, puis à la reproduction des violences conjugales et familiales - que de démontrer leurs conséquences sur les personnes qui les subissent[178] et sur les organisations qui les emploient. C'est la relation entre la vie privée et la vie professionnelle qui est au centre de notre réflexion. Ce lien implique l'analyse des impacts de la première sphère sur la seconde. L'entretien semi-directif offre aux interlocuteurs la possibilité de s'exprimer librement et de faire émerger les éléments qui leur paraissent incontournables.

[178] Une étude pourrait également être menée sur les incidences organisationnelles des comportements violents en milieu clos du point de vue des auteurs et autrices de violences conjugales (incarcérations, convocations multiples, stress, etc.). Il serait intéressant de voir si ces personnes violentes dans l'intimité, le sont également au travail (harcèlement organisationnel, etc.).

L'approche qualitative complète l'approche quantitative ; elle fournit la possibilité de *« saisir les complexités et les nuances des expériences vécues selon le point de vue des personnes interrogées »* (Rapport des Nations Unies, 2006, p. 74). *« Saisir la traduction personnelle des faits sociaux que l'on veut interroger, c'est chercher le texte conjoint des épreuves et des enjeux tels qu'ils sont reliés dans la pratique, restituer le déroulement de la vie sociale dans son espace naturel d'effectuation, à partir des catégories propres de l'acteur »* (Blanchet et Gotman, 1992, p. 28).

Les magistrales analyses proustiennes ont montré l'importance de distinguer ce qui, dans le discours, relève de la mémoire volontaire (la raison), de ce qui relève de la mémoire involontaire (la mémoire des sens et des émotions). La mémoire volontaire est normative, soumise à de nombreux biais (plaire à l'enquêteur, réinterprétation des faits, inventions d'événements, déformations des contextes…), tandis qu'une certaine sincérité affleure parfois à cette mémoire inconsciente qui, elle, échappe à toute tendance de contrôle opiniâtre. La mémoire volontaire dépend d'aléas tels que l'âpre volonté d'infléchir le réel ou la simple défaillance mémorielle. La fidélité serait ainsi du côté de la chose émotionnelle et des réminiscences souveraines. Ceci est particulièrement vrai dans l'observation de sujets sensibles où, à chaque entretien, les larmes coulent, où la voix devient tremblotante, où les faits qui se disent, se revivent dans le même temps. Toutefois, le discours contrôlé s'avère tout aussi intéressant à décoder, puisqu'il présente et distingue l'essentiel de l'accessoire et facilite le truchement de la signification des faits, donnée par les acteurs eux-mêmes. Cette tension entre mémoire volontaire et mémoire involontaire, qui traverse tout discours, atteint son apogée quand il s'agit de raconter des événements traumatiques : difficulté à dire l'indicible. Comment *« dire »* et ne pas seulement *« raconter »* un viol ou un harcèlement ? Ce qui est dit sciemment ne relève pas toujours de l'indispensable, mais renvoie à ce qui est possible d'être dit quand le reste est trop difficile à formuler. Ce caractère contrôlé du discours est un symptôme de la difficulté à restituer le réel.

Il s'agit d'analyser principalement les incidences du phénomène, et non seulement sa fréquence comme c'est souvent le cas dans les méthodologies quantitatives. Il est question, non pas, de vérifier des hypothèses prédéfinies, mais d'appréhender les cohérences ainsi que les mécanismes internes de l'objet, en vue *« d'élaborer un modèle [de ces mécanismes] sous la forme d'un corps d'hypothèses*

*plausibles »* (Bertaux, 1997, p. 20). En ce sens, il est évident que l'approche qualitative interdit toute généralisation statistique ; les situations observées ne seront pas représentatives de toutes les situations vécues. Mais si les généralisations statistiques sont exclues, il est toutefois possible et souhaitable d'opérer le passage du particulier au général. Comme le souligne Bertaux (1997), les approches quantitatives permettent d'obtenir peu d'informations mais de brosser un grand échantillon, tandis que les méthodologies qualitatives, en particulier le récit de vie, présentent l'avantage d'une analyse en profondeur d'*« un petit nombre de cas »* (p. 8). Alors que les méthodes statistiques offrent la possibilité de décrire ce qui se passe, l'approche qualitative perce la manière dont cela se passe.

La méthode de recueil des données, fondée sur des entretiens individuels approfondis semi-directifs *in situ* et à distance - entretiens qui, pour nombre d'entre eux, confinaient à de véritables récits de vie[179] - permet de donner la parole à des personnes peu entendues, et de mettre en lumière une activité quotidienne éprouvante au contact d'un public fragilisé ; d'accéder à une intimité peu visible à l'observation, mais essentielle à la compréhension des sujets sensibles. L'entretien, lorsque la confiance réciproque est installée, facilite le dévoilement de soi et l'articulation entre *« l'épreuve personnelle et les enjeux collectifs »* (Blanchet et Gotman, 1992, p. 27). Il a pour but de centrer l'attention sur une expérience. L'objectif est d'obtenir des réactions sur un certain nombre de thèmes, mais sans imposer de direction discursive. La personne qui cherche se laisse diriger par la spontanéité de son interlocuteur sur chaque thème ou sous-thème, à la suite d'une question ouverte par exemple. Car les personnes que l'on interroge sont celles qui ont été impliquées dans la situation concrète en passe d'être analysée (Grawitz, 1996). *« Les propres questions de l'enquêté deviennent alors le véritable objet de recherche »*, ces informations donnent accès *« aux conceptions personnelles des interviewés »* (Blanchet et Gotman, 1992, p. 10 ; Blanchet *et alii*, 1985). Au fil de notre recherche, nous avons pu améliorer peu à peu la manière de libérer la parole des répondantes et répondants sur leur plus profonde intimité. Lâcher la bride et replacer les personnes au centre de leur histoire, nous a permis de glisser de l'entretien semi-directif à de véritables récits de vie.

[179] La méthodologie du récit de vie sera explicitée ci-après.

L'exploration qualitative donne lieu à une analyse en profondeur des sujets étudiés et à une perception fine de la réalité des acteurs. Elle cerne précisément les besoins ainsi que les attentes des personnes interrogées, et permet de mieux orienter les actions de sensibilisation.

Dans la présente étude, cette approche a facilité la compréhension de l'influence des comportements conjugaux violents sur les comportements au travail, et de leurs impacts directs ou indirects sur le fonctionnement des organisations. Cependant, la raison principale du choix d'une méthodologie qualitative réside dans la volonté de faire émerger librement des thèmes non mis au jour jusqu'à présent ; sortes d'indices du réel, de passerelles vers la connaissance.

L'entretien est approprié quand les champs d'études sont nouveaux, et lorsque peu de choses ont été publiées sur le sujet (Evrard *et alii*, 1993). Grâce à cette méthodologie de recherche, nous avons pu déterminer (1) si les événements perçus comme violents relevaient du conflit de couple ou de la violence conjugale, (2) s'ils ont bien eu une incidence sur l'emploi et l'organisation, et (3) la nature puis l'intensité de cette influence. De plus, l'étude exploratoire a permis de dévoiler, d'expliciter ou de compléter certaines conséquences des violences sur l'emploi, qui ont pu être négligées par les analyses statistiques ; techniques peu propices à l'épanchement. L'approche qualitative a facilité l'ancrage de notre recherche dans le contexte des relations violentes et nous a permis de recueillir l'expérience et l'implication de multiples acteurs et actrices (victimes, travailleurs et travailleuses du secteur social, délégués syndicaux, institutionnels).

Tous les propos recueillis ont été enregistrés, puis retranscrits manuellement dans leur intégralité. Ils ont été codés en fonction des unités fixées *a priori* et *a posteriori* et analysés à l'aide du logiciel Modalisa (version 7). Toutefois, la retranscription intégrale des discours, si elle permet de rester fidèle à la parole donnée, trahit l'oralité et le non verbal ; plus précisément transforme l'oral en écrit et omet la gestuelle.

Outre les entretiens individuels, revêtant la forme au fil de la recherche de véritables récits de vie, nous avons également utilisé les entretiens collectifs, outils de

recherche pertinents et productifs. Nous les distinguons des *focus groups*[180], puisque d'une part, le nombre de participants (de 3 à 5) n'était pas suffisant pour faire naître une dynamique de groupe[181], et d'autre part, la situation s'apparentait davantage à une série *« d'interventions individuelles dans un contexte collectif d'écoute »* (Davila et Dominguez, 2010), qu'à une volonté de produire ensemble un discours. Ce dispositif collectif est employé à de multiples desseins : *« Compréhension des comportements et des attitudes d'un groupe cible, pour l'exploration de situations dites sensibles, pour l'étude d'un groupe sujet ou restreint, pour la création d'un espace de débat et de délibération dans un environnement virtuel ou réel, pour l'exploration de phénomènes humains vécus par plusieurs personnes, etc. »* (Baribeau, 2010). L'entretien de groupe requiert un animateur, un groupe constitué selon des procédures diversifiées et un *« objet d'attention »* - thème, sujet de discussion, etc. - (Baribeau, 2010). El Hadj Touré (2010), dans son article intitulé *« Réflexion épistémologique sur l'usage des focus groups : fondements scientifiques et problèmes de scientificité »,* passe en revue les divers usages de la méthode des *focus groups*. Son analyse de Merton et de ses collaborateurs invite à *« distinguer soit le groupe comme cadre d'interaction, soit l'individu en tant qu'informateur ».* Autrement dit, d'un côté ce qui importe c'est la dynamique de groupe centrée sur une production commune dans le cadre d'un débat (la focale du groupe/le point de vue de tous), de l'autre c'est le sujet de discussion qui agrège autour de lui des points de vue individuels. La posture épistémologique de nos entretiens collectifs s'apparente à ce dernier usage, dans la mesure où il s'agissait de recueillir des expériences professionnelles individuelles au sein d'une organisation (association) dans le cadre d'une interview de groupe ; et moins de faire naître un débat, un point de vue commun ou diversifié. Les entretiens collectifs ont pour but de stimuler les réponses et de créer une émulation entre les participants et les participantes, même si l'intention de faire émerger un point de vue partagé n'était pas tout à fait absente. Le débat d'opinion intervenait la plupart du temps vers la fin, lorsqu'était abordée la question de l'implication des entreprises dans les aspects de prise en charge des situations de violences conjugales. En effet, après un point relatif aux impacts des violences sur la santé et la vie professionnelle des victimes, nous abordions les éléments de réponse apportés au sein des entreprises (supérieurs,

[180] Voir tableau ci-dessous.
[181] Selon les spécialistes, les *focus groups* doivent être composés de 4 à 12 membres pour créer une dynamique de groupe efficace.

collègues, médecins du travail, etc.). Les débats et divergences de points de vue apparaissaient, à ce moment-là, accentuant ainsi la dynamique de groupe et les interactions sociales. L'entretien s'éloignait alors de la simple juxtaposition de points de vue individuels.

En définitive, les entretiens collectifs nous ont davantage permis de collecter des informations que de modifier la réalité sociale ou de créer une dynamique de groupe autour d'une discussion, centrée sur un objet précis. De plus, les personnes que nous avons réunies dans nos entretiens de groupes se connaissent bien puisqu'elles travaillent ensemble avec, dans la plupart des cas, un rapport hiérarchique. Précisons aussi que nous n'avons jamais choisi d'interroger plusieurs personnes en même temps, mais que l'opportunité s'est offerte à nous en contactant les directrices ou directeurs des associations, lesquels ont jugé intéressant de faire intervenir d'autres membres de la structure.

**Tableau n° 3 : Formats de groupes et types de discussion**

Formats de groupes et types de discussion

| ***Formats de groupes*** | **Entretien simultané** | ***Focus group*** | **Groupe de discussion** |
|---|---|---|---|
| ***Types de discussion*** | Confrontation d'opinions par le biais de l'*administration individualisée d'une série de questions* qui doivent recevoir des réponses en public. | Un *ensemble de discussions* (sous forme d'échanges successifs d'arguments divers) *focalisées* par une interaction semi-directive. | *Une seule discussion* (provoquée en vue d'une recherche concrète) mais *ouverte au cours de son développement* non directif |
| ***Situation d'énonciation*** | *Examen* | *Débat* | *Conversation* |

*Source : in Guillemette F., Luckerhoff J.et Baribeau C. (dir.) Recherches qualitatives. Entretiens de groupe : concepts, usages et ancrages I Association pour la recherche qualitative ARQ, Vol. 29(1) 191 pages.*

Au début de notre exploration auprès des victimes de violences conjugales, les entretiens étaient véritablement semi-dirigés ; les digressions un peu trop longues étaient réorientées vers les thématiques figurant dans le guide d'entretien. Puis, à partir de la septième rencontre, ce dernier a considérablement perdu de son importance. L'essentiel étant pour nous de suivre le fil des récits et des émotions, et

de n'interrompre que pour suggérer deux ou trois mots renvoyant aux thèmes non abordés que nous souhaitions traiter. Treize entretiens prirent la forme de véritables récits de vie minimalistes, soit *« une description sous forme narrative d'un fragment de l'expérience vécue »* (Bertaux, 1997, p. 14). Quand une personne raconte à une autre un fragment de son existence ; elle produit un discours nommé récit de vie. Les éléments d'information issus d'un récit de vie se structurent à trois niveaux différents (p. 71) :

- *« l'intériorité du sujet »* : sa personnalité, sa socialisation, ses expériences ;
- *« l'historique de ses relations durables avec ses parents et ses proches, [...] de ses réseaux »* ;
- le dernier niveau est le plus sociologique et le moins visible. Il permet de cerner les *« rapports socioculturels propres à tel ou tel monde social »,* les *« normes »,* les *« jeux de rivalité »*, les *« rôles »*, les *« mécanismes sociaux »,* les *« logiques sociales »* et les *« processus récurrents ».*

Le récit de vie offre l'avantage de comprendre en profondeur les processus pour mieux théoriser les comportements. Si cette méthode permet de creuser un élément intéressant, de demander un développement ou une opinion (Bertaux, 2005), il ne s'agit pas, comme le rappelle Céline Schmidt (2012), *« d'interroger toute la vie du salarié mais bien une partie, une situation précise »,* en l'occurrence ici celle des incidences organisationnelles des violences conjugales. Ces matériaux nouveaux, qui émergent lors d'un récit de vie, servent à ouvrir de nouvelles pistes pour les entretiens suivants (Schmidt, 2012). Les thématiques codées *a posteriori* font partie de ces réflexions qui ont affleuré des récits de vie (voir chapitre 7). En effet, les victimes ont profité de l'entretien pour raconter leur histoire, ce qui a conduit à l'enrichissement du modèle définitif. De plus, une recherche a montré que l'entretien, prenant la forme de récit de vie, permet parfois aux entreprises de prendre conscience des problématiques relatives à la gestion des ressources humaines, concernant notamment les inquiétudes des salariés, soulevées par les évolutions technologiques et organisationnelles (Joyeau *et alii*, 2010). Mettre des mots sur les peurs amène réassurance et compréhension. Cependant, cette méthodologie comporte certaines limites. En effet, le chercheur peut être considéré comme d'emblée positionné du côté des instances dirigeantes de l'entreprise (Plane, 1996 ;

Joyeau *et alii*, 2010). Ainsi, la légitimité de celui-ci est remise en cause. Les victimes de violences conjugales sont interrogées en tant que personnes placées dans une situation intime douloureuse, et non comme salariés d'une entreprise particulière. Le caractère privé du sujet permet d'éviter le risque du discours tenu en tant que représentant d'une communauté sociale donnée. Enfin, le recueil de témoignages se heurte à la question de la manière dont les choses sont dites et à leur difficile interprétation (Joyeau *et alii*, 2010). Le problème de l'objectivité du discours se pose également ; il sera développé dans la section suivante. Resituer une histoire dans un contexte de réalité s'avère une épreuve délicate. Accueillir la parole de l'autre nécessite un savoir-faire et une posture de contre-don (*confer* le chapitre 6).

Notre étude exploratoire repose sur un mode de raisonnement de type abductif [182], puisqu'il s'agit à la fois de vérifier si les éléments mis en lumière par la littérature anglo-saxonne sont transposables dans le contexte français et d'en décrire de nouveaux à partir des données recueillies. Il s'agit d'établir l'existence d'une convergence entre les caractéristiques définies par la littérature et la réalité du terrain, tout en laissant libre cours à l'apparition de thèmes non approfondis jusqu'à présent. De plus, les différents types de violence ont été confrontés, tant au travers de leurs incidences individuelles, qu'organisationnelles ; des analogies sont apparues. Le résultat d'un raisonnement « *abductif n'est pas une démonstration* » (Charreire Petit et Durieux *in* Thietart *et alii* 2007 [1999], p. 63), mais renvoie à l'émergence de liens entre des éléments et des concepts qui aboutiront à des *« propositions valides ».* Ces propositions devront faire ensuite l'objet d'une approche confirmatoire quantitative.

## 5.3. Posture épistémologique et mode de raisonnement

Nous pensons que la posture épistémologique de cette étude s'inscrit dans la lignée de Dilthey, à savoir celle de l'approche compréhensive ou interprétativiste[183]. Il s'agit en effet d'expliquer une relation ainsi que ses multiples causalités. Le philosophe allemand a d'abord envisagé la compréhension comme *« un effort pour*

[182] L'abduction selon Koenig (1993, p. 7) est *« l'opération qui n'appartenant pas à la logique, permet d'échapper à la perception chaotique que l'on a du monde réel par un essai de conjecture sur les relations qu'entretiennent effectivement les choses. Alors que l'induction vise à dégager des régularités indiscutables, l'abduction consiste à tirer de l'observation des conjectures qu'il convient ensuite de tester et de discuter ».*

[183] Nous pensons que les choses existent indépendamment des êtres qui les observent, et qui toujours les interprètent. Aussi, ce qui est construit n'est pas tant la connaissance elle-même que l'interprétation qui en est faite.

*retrouver, derrière les phénomènes à étudier, la signification que les acteurs eux-mêmes leur avaient attribuées »* (Mesure, 1996). Revivre par le biais des récits de vie, l'expérience des individus conduit à comprendre leurs attitudes et leurs comportements. Selon Sylvie Mesure, les dernières recherches du philosophe tentaient de s'éloigner d'une conception purement psychologique pour insuffler à la posture compréhensive une dimension objective ; à savoir replacer les éléments approchés dans un ensemble plus vaste dont la cohérence serait ainsi restituée. *« Pour l'interprétativiste, le processus de création de connaissance passe par la compréhension du sens que les acteurs donnent à la réalité. Il ne s'agit plus d'expliquer cette réalité mais de la comprendre au travers des interprétations qu'en font les acteurs »* (Perret et Séville *in* Thietart *et alii* 2007 [1999] p.23). Cette approche interprétativiste ou compréhensive peut être distinguée de l'approche analytique. Cette distinction entre comprendre et analyser fonde, chez Dilthey, la séparation des sciences de l'esprit (sciences humaines) et des sciences de la nature. Si étymologiquement *« comprendre »* signifie *« prendre avec »,* faire émerger le sens à partir d'un contexte à l'aide d'une démarche synthétique qui cherche des raisons, l'approche analytique consiste, quant à elle, à *« déplier »* le sens en recherchant, non les raisons mais les causes.

C'est dans cette perspective que nous plaçons la présente analyse. En effet, nous avançons que nos intuitions de départ aboutiront, à la fin de ce travail, à la formulation d'hypothèses réalistes et que notre objet de recherche contient une essence propre, indépendante de notre regard (même si parfois au cours d'un entretien la réalité peut être reconstruite ou orientée en fonction de la personne qui interroge). Nous pensons que, si nous n'avions pas été là, les victimes interrogées auraient de toutes les façons subi les mêmes violences et vécues les mêmes incidences. Là où, peut-être, nous avons pu jouer un rôle et pu exercer une influence, c'est dans l'échange et dans la relation cathartique inhérente à tout entretien sensible (*cf.* la partie suivante sur le don/contre-don).

Néanmoins, si la réalité possède une essence propre, la connaissance ne peut être produite et comprise que par le truchement d'un chercheur ou d'une chercheuse. Aussi, nous ne pensons pas que la position de Popper (et de Durkheim) sur l'extériorité des faits sociaux puisse s'appliquer à notre recherche : *« La connaissance au sens objectif est une connaissance sans connaisseur ; c'est une connaissance sans*

*sujet connaissant*[184] *»* (1991, p. 185, *in* Thietart *et alii* 2007 [1999] p. 17). Ceci s'explique, d'une part, en raison de l'interprétation obligatoire par laquelle devront passer nos récits, et d'autre part, par le fait que nous espérons assister au développement de recherches futures qui donneront une meilleure visibilité à ce phénomène contribuant ainsi à agir sur lui.

A l'instar d'Hervé Gomez (2010), nous avons tenté de savoir en quoi nous pouvions être positivistes dans notre recherche qualitative. Notre modèle mêle à la fois des éléments observables, comme les traces des multiples violences subies (certificats, médicaux, procédures judiciaires, arrêts maladie, etc.), et des éléments non observables directement, tels que la capacité à remplir pleinement ses fonctions dans un environnement professionnel. Il s'agit pour nous de penser les liens entre l'observable et l'inobservable. Il nous semble que le matériau littéraire parcouru nous a permis de créer des relations multiples avec l'empirie, et que le cadre analytique n'est jamais perdu de vue. Le matériau logique et le matériau *« données »* ont conduit à une discussion des concepts, à une meilleure compréhension des liens entre les différentes incidences, ainsi qu'à l'élaboration d'un modèle. En d'autres termes, nous n'avons pas véritablement finalisé de grilles d'analyses du réel applicables à un phénomène donné, mais nous avons veillé à accorder toute notre attention aux données empiriques en gardant une certaine liberté d'aller et venir entre le matériau logique et le matériau empirique ; liberté propice à la production et à l'émergence d'un sens.

Notre part positiviste se retrouve également dans le mode de codification des données. En effet, notre raisonnement de type abductif repose à la fois sur une démarche confirmatoire/vérificatoire (sans tests statistiques) des thématiques mises en lumière par la littérature anglo-saxonne, et sur une démarche plutôt inductive d'émergence de nouvelles caractéristiques. Selon Dumez, Popper est un interprétativiste *« au sens où l'analyse de la situation suppose, comme on le voit, de faire une analyse fine des connaissances et informations dont disposent les auteurs dans une situation donnée, c'est-à-dire un travail de compréhension »*. Ainsi, il s'agit de cerner ce qui, dans une situation donnée, détermine l'action en dehors de toute

184 Toutefois, selon Dumez (2010), Popper réfute une unité des sciences et affirme que l'objectivité est très difficile à atteindre en sciences sociales. Les sciences dures et les sciences sociales obéissent à des logiques distinctes. Ce que nous construisons n'est pas le réel mais les problèmes qu'il pose.

considération intrinsèque, à savoir d'ordre psychologique. Dans cette perspective, il est possible d'inscrire des faits singuliers dans un espace plus grand de cohérence. Notre cadre analytique est, à plusieurs reprises, réfuté sur le volet des incidences organisationnelles et sur la dichotomie entre *« violence conjugale »* et *« conflit*[185] *»*. Nous avons attaché une grande importance aux discours ainsi qu'aux interprétations délivrés par les acteurs eux-mêmes, dans la mesure où nous souhaitions recueillir des éléments sur leur comportement au travail, c'est-à-dire des éléments allant au-delà des faits subis.

Entre l'objectivité positiviste et l'utopie objective, il est difficile de nier que le chercheur appréhende le monde au prisme de ses propres représentations, portant le lourd fardeau de son origine sociale, et qu'il est *« tributaire de ses propres valeurs »* (Bizeul, 2003, p. 57). Son univers est régi par des prédispositions issues de son environnement social. En ce sens, il a *« un devoir d'humilité »* (p. 57), il doit répondre d'ignorance face à un terrain qu'il a souvent abordé de façon théorique et qui, parfois, invalide ses certitudes ainsi que ses habitudes verbales. Aussi est-il indispensable de prendre conscience de ces biais afin de cerner, au travers du discours, les éléments factuels et de réduire à la fois la dimension subjective inhérente au matériau déclaratif et sa propre subjectivité, prise au piège des velléités de jugement au regard de valeurs préétablies.

Afin de diminuer les biais propres à toute recherche en sciences sociales, nous avons privilégié les éléments factuels. Toutefois, l'analyse des représentations ne peut tout à fait se défaire de l'aspect subjectif inhérent à tout matériau discursif. En effet, il existe toujours un décalage entre le discours et l'action, car l'histoire racontée est toujours une histoire reconstruite *a posteriori*. Entre le verbal et le factuel s'immiscent des perceptions, des jugements de valeur, des rêves, des créations, des dérives imaginaires… En effet, ce qui est analysé ce sont des manifestations verbales et non des faits réels : *« Le monde des représentations et des fantasmes a une relation compliquée avec le monde des actions ; il en est rarement le reflet exact »* (Bizeul, 2003, p. 285-286). Pourtant, la réalité discursive laisse échapper des signes au travers desquels il est possible d'évaluer les situations. De plus, rappelons que ces perceptions et représentations incarnent, pour les personnes qui les décrivent, la

[185] Le terrain associatif marque une ligne de partage sur ce point.

réalité (Thomas *in* Bertaux, 1997). Tout le travail de recherche est de savoir dissocier les faits de leurs représentations. En effet, *« l'histoire réelle d'une vie »* se distingue *« du récit qui en est fait »* (Bertaux, 1997 ; p. 37). Bertaux distingue trois ordres de réalité présents dans le récit de vie :

- la réalité *« historico-empirique »* ou *« parcours biographique »* qui renvoie à l'histoire vécue ;
- la *réalité « psychique et sémantique »* qui représente ce que le sujet pense rétrospectivement de son parcours ;
- la *« réalité discussive »* qui renvoie à la production dialogique se déployant lors de l'entretien.

Les décalages et les écarts, plus ou moins importants, entre ces trois ordres, illustrent la capacité ou la difficulté d'une personne victime à s'approprier certaines parties de son passé, à s'en distancier, à en faire le deuil… Si l'histoire vécue et ce que le sujet pense de son parcours révèlent un décalage (par exemple, si le sujet ayant vécu des violences conjugales pense qu'il en était responsable), cela traduit une souffrance, un état de culpabilisation du sujet, indiquant le chemin qu'il lui reste à parcourir pour sortir définitivement de ce passé traumatique.

L'objectivité est délicate à atteindre dans la mesure où le chercheur ou la chercheuse en sciences sociales est l'instrument même de sa recherche ; l'individu est porteur d'une histoire dont il ne peut se défaire. Son parcours, ses préjugés, ses représentations impriment durablement les matériaux qu'il recueille. Le mythe de la neutralité de l'intervenant-chercheur en management stratégique (Plane, 1996) ou en sociologie (Bizeul, 2003) s'applique également pour notre posture épistémologique. Ce besoin d'identification mentale conditionne la répartition des rôles et les multiples canaux d'interprétation au sein des organisations. L'exploration du terrain, par l'observation participante à découvert, l'entretien individuel ou le *focus group* implique, de la part des individus, des perceptions particulières du chercheur, tour à tour considéré comme un suppôt de la hiérarchie, à qui il ne faut pas tout dire, une personne indépendante extérieure à l'organisation, à qui tout peut être confié, ou comme un médiateur qui facilitera la communication et la résolution des conflits. Le

chercheur suit et construit ses propres représentations, lesquelles se confrontent aux systèmes identificatoires et aux projections des *« membres du terrain ».*

Nous avons également étayé notre étude de données statistiques et d'informations scientifiques pluridisciplinaires. L'exploration a permis d'établir l'influence des situations de violences sur les comportements des victimes dans leur sphère professionnelle. Elle a permis également d'approcher des informateurs clés du monde social : les associations de lutte contre les violences et de promotion de l'égalité femmes/hommes.

Si tous les entretiens ont été enregistrés et intégralement retranscrits, notre prise de notes s'est centrée uniquement sur le non-verbal : gestes, pleurs, comportement particulier accompagnant une parole, pièce, ambiance du lieu, situation d'entretien, termes de l'échange, etc.

En définitive, loin de s'inscrire pleinement dans un paradigme particulier, cette recherche emprunte des éléments communs à deux traditions philosophiques : le positivisme et l'interprétativisme.

Positiviste dans la mesure où nous avions préalablement élaboré un cadre analytique solide ayant donné lieu à une catégorisation thématique *a priori,* et où ce cadre théorique a toujours accompagné l'exploration du terrain. De plus, nous avons tenté de recueillir principalement des faits d'expérience ainsi que leurs relations entre eux. Toutefois, nous nous écartons de ce paradigme dans la mesure où nous avons cherché à comprendre et analyser des phénomènes, sans pour autant les inscrire sous forme de lois. Le positivisme se situe davantage dans le champ de l'explication, tandis que l'interprétativisme s'inscrit dans le champ de la compréhension des mécanismes sous-jacents.

Interprétativiste au sens de Popper (Dumez, 2010) dans la mesure où nous avons accordé une importance particulière au *« sens donné par les acteurs à la situation dans laquelle ils se trouvent ».* Ces interprétations multiples ont convergé vers une discussion qui a tenté de les relier, faisant naître ainsi du sens et une cohérence causale.

Le chapitre suivant fait la lumière sur un aspect particulier de la relation de recherche en terrain sensible : l'articulation entre le don et le contre-don.

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 5

### Méthodes d'accès au réel et positionnement

***Une approche qualitative au service des interactions sociales et du sentiment de confiance qui en découle***

- L'approche qualitative semble appropriée à une question de recherche délicate et peu explorée, relevant à la fois de l'intime et du collectif au travers des multiples interactions sociales qui se nouent au sein de l'univers professionnel.
- Cette approche a facilité la compréhension de l'influence des comportements conjugaux violents sur les comportements au travail et de leurs impacts directs ou indirects sur le fonctionnement des organisations.
- La méthodologie qualitative permet de faire émerger librement des thèmes non mis au jour jusqu'à présent.

***Triangulation des méthodes : nous avons combiné l'entretien individuel semi-directif, le récit de vie, l'entretien collectif et l'analyse de documents***

**Entretiens individuels approfondis semi-directifs *in situ* et à distance**

- Cette méthode d'accès au réel permet de donner la parole à des personnes peu entendues et d'accéder à une intimité peu visible à l'observation.
- Tous les propos recueillis ont été enregistrés et retranscrits manuellement dans leur intégralité. Ils ont été codés en fonction des unités fixées *a priori* et *a posteriori*, puis analysés à l'aide du logiciel Modalisa (version 7).
- Nombre d'entretiens ont confiné à de véritables récits de vie (à partir du 7e).

**Récits de vie**

- Pour l'échantillon « victimes », treize entretiens sur vingt ont pris la forme de véritables récits de vie minimalistes, soit *« une description sous forme narrative d'un fragment de l'expérience vécue »* (Bertaux, 1997, p. 14).
- Quand une personne raconte à une autre un fragment de son existence ; elle produit un discours nommé récit de vie.

**Entretiens collectifs**

- Il existe de multiples usages des *focus groups*. Pour schématiser : d'un côté ce qui importe c'est la dynamique de groupe centrée sur une production commune dans le cadre d'un débat (la focale du groupe/le point de vue de tous), de l'autre c'est le sujet de discussion qui agrège autour de lui des points de vue individuels, soit l'entretien collectif.
- La posture épistémologique de nos entretiens collectifs s'apparente à ce dernier usage : c'est le sujet de discussion qui agrège autour de lui des points de vue individuels ; il s'agissait de recueillir des expériences professionnelles individuelles au sein d'une organisation (association) dans le cadre d'une interview de groupe

**Analyse de documents**

De nombreux documents académiques, institutionnels, associatifs ont été analysés : Plans d'actions, rapports de la Fondation Kering (anciennement Fondation PPR), rapports internationaux et nationaux, accords collectifs, plans gouvernementaux, guides ministériels, études statistiques, éléments de mesure produits par les observatoires nationaux, etc.

***Un mode de raisonnement abductif et une double posture épistémologique : entre interprétativisme et positivisme***

- Notre étude exploratoire repose sur un **mode de raisonnement de type abductif** [186] puisqu'il s'agit à la fois de vérifier si les éléments mis en lumière par la littérature anglo-saxonne sont transposables dans le contexte français et d'en décrire de nouveaux à partir des données recueillies. Il s'agit d'établir l'existence d'une convergence entre les caractéristiques définies par la littérature et la réalité du terrain, tout en laissant libre cours à l'apparition de thèmes non approfondis jusqu'à présent.
- Le résultat d'un raisonnement *« abductif n'est pas une démonstration »* (Charreire Petit et Durieux *in* Thietart *et alii* 2007 [1999], p. 63), mais renvoie à l'émergence de liens entre des éléments et des concepts qui aboutiront à des *« propositions valides ».* Ces propositions devront faire ensuite l'objet d'une approche confirmatoire quantitative.
- Nous pensons que la **posture épistémologique** de cette étude s'inscrit dans la lignée de Dilthey, à savoir celle de l'approche **compréhensive ou interprétativiste** : il s'agit en effet d'expliquer une relation ainsi que ses multiples causalités. Le philosophe allemand a d'abord envisagé la compréhension comme *« un effort pour retrouver, derrière les phénomènes à étudier, la signification que les acteurs eux-mêmes leur avaient attribuées »* (Mesure, 1996).
- A l'instar d'Hervé Gomez (2010), nous avons tenté de savoir en quoi nous pouvions aussi être **positivistes** dans notre recherche qualitative. Notre modèle mêle à la fois des éléments observables, comme les traces des multiples violences subies (certificats, médicaux, procédures judiciaires, arrêts maladie, etc.), et des éléments non observables directement, tels que la capacité à remplir pleinement ses fonctions dans un environnement professionnel. Il s'agit pour nous de penser les liens entre l'observable et l'inobservable. En d'autres termes, nous n'avons pas véritablement finalisé de grilles d'analyses du réel applicables à un phénomène donné, mais nous avons veillé à accorder toute notre attention aux données empiriques en gardant une certaine liberté d'aller et venir entre le matériau logique et le matériau empirique ; liberté propice à l'émergence d'un sens.
- Notre part positiviste se retrouve également dans le mode de codification des données. En effet, notre raisonnement de type abductif repose à la fois sur une démarche confirmatoire/vérificatoire (sans tests statistiques) des thématiques mises en lumière par la littérature anglo-saxonne et sur une démarche plutôt inductive d'émergence de nouvelles caractéristiques.
- En définitive, loin de s'inscrire pleinement dans un paradigme particulier, cette recherche emprunte des éléments communs à deux traditions philosophiques : le **positivisme** et l'**interprétativisme**. Positiviste dans la mesure où nous avions préalablement élaboré un cadre analytique solide ayant permis une catégorisation thématique *a priori*, et où ce cadre théorique a toujours accompagné l'exploration du terrain. Toutefois, nous nous écartons de ce paradigme dans la mesure où nous avons cherché à comprendre et analyser des processus, sans pour autant les inscrire sous forme de lois. Interprétativiste au sens de Popper (Dumez, 2010) dans la mesure où nous avons accordé une importance particulière au *« sens donné par les acteurs à la situation dans laquelle ils se trouvent »*. Ces interprétations multiples ont convergé vers une discussion qui a tenté de les relier, faisant ainsi naître du sens et une cohérence causale.

[186] L'abduction selon Koenig (1993, p.7) est « *l'opération qui n'appartenant pas à la logique, permet d'échapper à la perception chaotique que l'on a du monde réel par un essai de conjecture sur les relations qu'entretiennent effectivement les choses. Alors que l'induction vise à dégager des régularités indiscutables, l'abduction consiste à tirer de l'observation des conjectures qu'il convient ensuite de tester et de discuter* ».

# CHAPITRE 6. RÉFLEXION AUTOUR DE LA RELATION DE RECHERCHE : LE DON ET LE CONTRE-DON

Les chercheuses et chercheurs, surtout dans le domaine des sciences sociales, ont tendance à être assimilés à des *« travailleurs sociaux »* sur lesquels pèsent de fortes attentes en termes de bénéfices (Boltanski, 2008, p.38). L'on assiste alors à la naissance d'un sentiment de rejet et de dégoût, car les personnes ciblées ressentent un profond sentiment d'inutilité et pensent que le matériau recueilli servira davantage à la carrière du chercheur ou de l'institution qu'à améliorer leur propre sort ou celui de leur groupe d'appartenance. Pourtant, la dimension d'utilité publique de la recherche n'est plus à démontrer. Dans sa réflexion autour de *« la recherche-action, méthodes d'observation management stratégique »*, Jean-Michel Plane réaffirme la posture épistémologique d'Henri Savall et des chercheurs de l'ISEOR à propos de l'intervenant chercheur : loin de s'inscrire dans un cadre conceptuel inopérant, la recherche, lorsqu'elle vise la transformation des pratiques organisationnelles, joue un rôle sociétal central et contribue à accroître leur efficacité ainsi que leur positionnement socio-économique (Plane, 1996).

## 6.1. A larmes égales

Après une brève présentation relative à l'institution du don/contre-don, nous esquisserons deux catégories de prestations susceptibles d'être rendues par la chercheuse ou le chercheur aux personnes ayant participé à une étude[187]. D'une part, les contre-dons tangibles et manifestes renvoient à une myriade de faits palpables, tels que les rétributions financières ou matérielles ; d'autre part, les retours intangibles consistent en des rétributions symboliques, des services ou du soutien psychologique lié à l'écoute miroir. Enfin, nous évoquerons brièvement les principales réticences à délivrer un discours sur soi-même ainsi que la déception ressentie par les enquêtés lors de la restitution des données.

Dans l'institution du don/contre-don, l'individu, pris dans une circularité qui l'institue tour à tour débiteur et créditeur, engage tous les aspects de sa *persona*

[187] Cette section a fait l'objet d'une publication : Wielhorski (2012), « A l'ombre du contre-don. Les réponses tangibles et intangibles du chercheur face aux attentes explicites et implicites des enquêtés » dans *Recherche en terrain sensible : une approche multidisciplinaire*, sous la direction d'Emilie Hennequin, L'Harmattan, 254 pages.

(masque social) et de sa singularité. Chez les Indiens Bororo d'Amazonie, le chef *« reçoit des prestations de tous les clans sous forme de nourriture et d'objets manufacturés. Mais comme il s'oblige en recevant, il est toujours dans la situation d'un banquier : beaucoup de richesses passent entre ses mains mais il ne les possède jamais »,* les objets sont en effet presque immédiatement redistribués (Lévi-Strauss, 1955, p. 260). Ainsi, l'idée maussienne du don comme particularité du pouvoir, et condition nécessaire pour le conserver, se lit à nouveau quelques années plus tard sous la plume de Lévi-Strauss. Si en donnant l'on s'appauvrit, dans cet exemple, ce qui se joue véritablement c'est la conservation d'une position sociale. *« La générosité est [donc] un attribut essentiel du pouvoir chez la plupart des peuples primitifs et très particulièrement en Amérique »* (Lévi-Strauss, 1955, p. 368). En effet, le chef protège, prend les décisions pour le groupe, répond aux besoins de chacun à l'instar d'un État qui offre un système de garanties à la collectivité. Privilèges, services et obligations s'établissent dans une perspective équilibrée d'alliances, de réciprocité, de permanence et de mutualisation. Loin d'obéir à une logique individualiste, l'institution du don constitue l'élément fondateur de la cohésion sociale. L'intérêt immédiat ou différé, sous-jacent à cette combinaison, ne se réduit pas à la subjectivité illusoire d'un échange ponctuel dual, mais relève plutôt d'un mouvement collectif qui confère sa place à l'individu. Si les deux pensées se rejoignent dans l'appréhension des faits sociaux comme une structure totale composée d'institutions interagissantes, dont l'analyse parcellaire serait vouée à l'échec, Lévi-Strauss (1950), dans sa célèbre préface à l'œuvre de Mauss, réfute néanmoins le caractère sacré intrinsèque à la chose donnée. Dépouillé ainsi de sa dimension magique, le phénomène du don/contre-don s'envisage comme un système au sein duquel les éléments antithétiques et fragmentaires ont été dépassés au profit de l'unité structurale. Les raisons du compromis s'inscrivent dans la cohérence d'un tout dont l'extraction d'un élément particulier ne conduirait pas à la pleine compréhension du phénomène si celui-ci n'était pas réintégré dans son agencement d'origine (holisme).

Cependant, au sein des tribus du nord-ouest américain, ce qui prédomine ne réside pas tant dans la prodigalité des échanges que dans la rivalité et le combat pour la conquête ou la préservation du prestige (Nayrou, 2001). Dans sa préface à *L'Essai sur le don*, Florence Weber (2007) rappelle la violence déployée au cours de cette immense fête, nommée le *Potlatch, « qui rassemble toute une tribu, voire plusieurs,*

*pour des échanges de cadeaux qui vont jusqu'à la destruction somptuaire des richesses »*. Les chefs rivalisent dans cette lutte de générosité, quelquefois mortelle, dont l'objectif consiste dans l'instauration d'une hiérarchie entre les clans. Pourtant, la cérémonie du *Potlatch*, en dépit de son extrême violence, et à l'instar des autres rituels de transferts, *« n'est pas autre chose que le système des dons échangés »* (Mauss, 1923-1924, p. 136). Oscillant entre rivalité politique et alliance, entre dette assujettissante et mutualisation libératrice, le don revêt, selon Florence Weber, des réalités ambivalentes et des sens nuancés. Ce rite de destruction des richesses comme instrument de prestige a été évoqué par Lévi-Strauss qui élargit son cadre aux sociétés modernes avec, notamment, *« la figure du millionnaire allumant ses cigares avec des billets de banque »* (1949, p. 66).

Le travail ethnographique se conçoit comme *« un échange d'informations »* (Lévi-Strauss, 1955, p. 366), principe pouvant être étendu à tout travail de recherche. En partageant le quotidien de tribus amazoniennes, l'auteur de *Tristes tropiques* s'est immiscé dans l'intimité des familles et le secret des relations. Contre le matériau recueilli et les cadeaux reçus (statuettes, poteries…), Lévi-Strauss donnait en retour des bijoux, des outils, des armes, voire des renseignements susceptibles d'améliorer les conditions de vie du groupe. Les cadeaux représentaient une grande partie des bagages de l'expédition. Certains indiens exigeaient même une rétribution sous une forme monétaire ou matérielle pour chaque photographie prise. Cette circulation des richesses ou des connaissances s'observe à tous les niveaux de la structure sociale, et particulièrement dans le domaine scientifique, où précisément, ce qu'on reçoit on le restitue en diffusant ses résultats et en contribuant, à son niveau, aux avancées de la pensée. C'est notamment de cette richesse redistribuée que dépendra la qualité de la réalisation scientifique.

Si le don n'est pas gratuit, il diffère pourtant de la relation marchande, simple transaction anonyme, immédiate, où seule la chose échangée importe et qui se caractérise par l'utilitarisme économique. Dans la relation non marchande[188] que l'on noue avec son terrain, la finalité réside moins dans la chose elle-même que dans l'instauration d'un lien de confiance et d'un cycle de représentations visant à se situer

[188] En dépit de la forme monétaire que revêt parfois la contrepartie, le cycle du don n'est pas une transaction marchande. En effet, le chercheur peut choisir de rémunérer les participants à une recherche sans que cela ne s'apparente à une transaction marchande.

au sein de sa communauté. C'est grâce à cette confiance établie que le dévoilement d'une intimité sera possible. Le fondateur de la revue *L'Année sociologique*, Émile Durkheim, dépeint une vie sociale qui s'articule autour d'une interdépendance réciproque non naturelle : *« Les hommes ne peuvent vivre ensemble sans s'entendre et, par conséquent, sans se faire des sacrifices mutuels, sans se lier les uns aux autres d'une manière forte et durable »* (1893, p. 207).

Dans un cycle de don, la composante temporelle demeure incontournable : la contrepartie différée inscrit la relation dans une durabilité des liens et des alliances (Mauss, 1923-1924). Néanmoins, en sciences sociales, le temps du contact varie de quelques heures à plusieurs mois, voire plusieurs années. Par conséquent, certaines situations requièrent la simultanéité du transfert et du contre-transfert. C'est le cas, par exemple, lorsque le participant à une étude est rétribué et/ou lorsqu'un seul entretien a été mené. L'immersion dans une zone de recherche sensible requiert indubitablement l'implication corporelle. La proximité physique demeure indispensable, même si subséquemment l'explorateur des mondes sociaux et des univers organisationnels doit adopter un regard distancié sur son objet. Ainsi, l'entretien physique et l'observation offrent la possibilité de cerner les multiples signaux non verbaux. En effet, ceux-ci ancrent le discours dans un contexte susceptible d'apporter des preuves quant à la cohérence du matériau recueilli. A propos de l'interaction physique, Goffman souligne que *« le contact personnel direct constitue pour le passage de l'information un cadre sans équivalent, et l'importance des questions de face y est particulièrement évidente. […] Un coup d'œil d'imprudent, un changement de ton passager, une position écologique prise ou non, tout cela peut charger l'échange verbal d'un pouvoir révélateur»* (Goffman, 1974, p. 32). Nombre d'études ont mis en lumière l'importance du recueil de ces signes non verbaux, lesquels traduisent des émotions au même titre que les indices verbaux (Dickson-Swift *et alii,* 2008 ; Goffman, 1974 ; Martin, 1989). Les signaux corporels renseignent sur un mode de fonctionnement collectif et sur des interactions de pouvoir (Martin, 1989) ; ils marquent également la position individuelle dans une situation conversationnelle.

En définitive, l'enquête tente de restituer une parole confisquée ; parole précieuse pour le chercheur ou la chercheuse qui s'oblige à rendre après avoir reçu. Si

la contrepartie n'est pas exigible juridiquement, elle s'impose moralement et implicitement. La nécessité consciente ou inconsciente du retour obéit au principe de réciprocité où se diluent les actions humaines érigées ainsi en réalité indivisible[189]. Pourtant, pour les besoins de l'analyse nous distinguerons les contre-dons tangibles et intangibles.

## 6.2. Les contreparties : la promesse de l'autre

Le profond intérêt, porté aux problématiques sociales, ne suffit pas à susciter l'adhésion et la participation à une recherche ; il s'agit toujours de s'interroger sur la nature du contre-don et sur les termes de la communication : éléments centraux dans le déclenchement d'un processus collaboratif. Lors d'une relation d'enquête, *« l'acceptation de l'observateur »* dépend de sa capacité à restituer quelque chose, précise l'anthropologue Florence Bouillon, dans son article intitulé : « *Pourquoi accepte-t-on d'être enquêté ? Le contre-don, au cœur de la relation ethnographique* » (2005, p. 76).

De la rétribution financière, matérielle ou symbolique à l'écoute thérapeutique en passant par les services rendus, de nombreuses possibilités de contreparties s'offrent au récipiendaire. Florence Bouillon développe cette réflexion en dressant une typologie des contre-prestations déployées au cours de ses études ethnographiques. S'interrogeant sur les motivations profondes qui conduisent la personne enquêtée à participer au processus de recherche, elle postule que l'accès au terrain dépend de l'aptitude du chercheur à cerner précisément les attentes des personnes observées et/ou interrogées. La classification qu'elle propose se décompose en trois types de contreparties : l'écoute attentive et la présence, la gratification symbolique conférée par la participation à un travail universitaire et enfin l'aide matérielle ou l'accompagnement dans des démarches administratives. Notre typologie, quant à elle, distingue les retours matériels des retours intangibles. Relevons toutefois la superficialité de l'opposition entre ces deux notions car le tangible produit de l'intangible et réciproquement.

[189] De la réciprocité naît la médiété (le juste rapport, le juste milieu), concept aristotélicien qui se tient entre deux extrêmes et qui permet une relation, un acte, un comportement dit *« vertueux »* (Éthique à Nicomaque, II, 6).

### *6.2.1 Les contre-dons tangibles*

#### *6.2.1.1. La rétribution financière*

La question du paiement des enquêtés divise la communauté scientifique. Même si certains contextes justifient les rétributions financières, quelques personnes considèrent que l'introduction de l'élément monétaire vicie la relation d'enquête en dénaturant la confiance réciproque (Bouillon, 2005). En effet, rémunérer des informateurs les conduit certaines fois à adopter une posture d'exagération des événements subis ou d'invention des motifs, et ce, particulièrement dans les pays touchés par le chômage et au sein de groupes sociaux vivant dans un dénuement extrême (Goldschmidt, 2005). De plus, le poids budgétaire de cette rétribution ne doit pas non plus être négligé, par exemple, dans des secteurs d'activité bénéficiant de ressources limitées (secteur hospitalier, secteur social, etc.). Cette pratique peut également entraîner des conflits d'intérêts et une perte d'indépendance. Enfin, l'absence de démonstration d'une corrélation possible entre implication et rémunération invite à aborder l'aspect monétaire avec prudence. En psychologie sociale, des recherches menées par Kiesler (1977), sur le niveau d'engagement des étudiants dans la rédaction d'un texte en faveur du principe de cogestion, illustrent que les plus impliqués étaient aussi les moins rémunérés (Joule et Beauvois, 1989).

Cependant, récompenser financièrement la contribution de volontaires représente probablement une manière positive de reconnaître leur apport. La rétribution n'est pas simplement perçue comme une gratification pécuniaire mais également comme la certitude que leur participation ne se révèle pas purement symbolique, et que le travail fourni est respecté. Les individus, rémunérés pour contribuer à une enquête, seraient même plus enclins à s'investir sérieusement dans un travail de recherche et s'engageraient plus durablement (Spink, 2001). Le paiement permet, non seulement, de reconnaître le savoir, les compétences ainsi que l'expérience, mais aussi d'égaliser le rapport de pouvoir (Thompson, 1996). Toutefois, une participation ou un témoignage risquent ne pas être considérés comme une compétence particulière appelant une rémunération. Si l'élément monétaire s'avère dérangeant dans certaines situations, il est possible de s'orienter vers un échange d'ordre matériel.

#### *6.2.1.2. La rétribution matérielle*

La rétribution matérielle renvoie aux éléments tangibles ne relevant pas directement d'une logique financière. Il s'agit, par exemple, de se retrouver tout d'abord autour d'un verre, puis ensuite autour d'un repas à partager si l'enquête requiert plusieurs contacts. Instituer une gradation semble présenter une approche intéressante, surtout si l'étude est longitudinale. Lorsque le projet nécessite d'être mobile géographiquement, le remboursement des frais de voyage ou de déplacement des participants et participantes est également une pratique consensuelle largement répandue. A la différence de la rétribution monétaire, la rétribution matérielle adoucit l'interaction et facilite le développement d'une proximité propice au tissage de rapports amicaux. Au cours de ma recherche, j'ai eu de nombreuses occasions d'offrir des repas au restaurant ou à l'inverse d'être conviée à dîner. A côté des contreparties concrètes, se rencontrent les contre-dons intangibles et implicites. Le dévoilement trouve également sa motivation dans l'espérance d'une rétribution symbolique, d'un service rendu ou dans la perspective d'une écoute thérapeutique.

### *6.2.2. Les contre-dons intangibles*

#### *6.2.2.1. La rétribution symbolique*

Un besoin de reconnaissance de la problématique des violences conjugales, à la fois au niveau individuel et social, a été fortement exprimé par les personnes interrogées dans le cadre de notre enquête. Cette dimension d'utilité sociale, que confère la participation à une étude, apporte une rétribution symbolique fondamentale, confortant ainsi le sentiment de faire avancer les choses grâce au partage de son expérience. Raconter une histoire traumatique permet également de faire entendre la voix de tant d'autres victimes qui n'ont pas osé ou n'ont pas pu parler ; c'est une manière de leur rendre justice et d'honorer leur mémoire.

La visibilité d'un phénomène social facilite à la fois son analyse et l'apport de réponses juridiques ou politiques. Les raisons altruistes ne doivent donc pas être négligées ; elles se fondent sur la volonté de prendre part à l'amélioration des préoccupations collectives. Néanmoins, cette volonté de contribuer au bien commun pèse peu parfois face à la perspective d'obtenir un service ou un conseil.

#### *6.2.2.2. Services et conseils*

*« L'implication dans la vie quotidienne des personnes »* interrogées ou observées évoque l'une des formes du contre-don (Fresia, 2005, p. 42). Il est, effectivement, possible d'aider à l'accomplissement de tâches administratives, d'orienter vers des instances compétentes, d'établir la connexion avec les associations ou tout simplement de conseiller en apportant un point de vue externe. L'une de mes répondantes vivait sous le joug d'un mari violent qui avait pour habitude de procéder à des actes d'intimidation, à des menaces, à des humiliations et à des dénigrements réguliers. Ce déni d'altérité l'a peu à peu conduite à une déconstruction de son image de soi favorisant le développement d'un sentiment de culpabilité. Ainsi, depuis son divorce, elle multiplie les interlocuteurs afin de s'assurer qu'elle n'était guère responsable du comportement déviant déployé par son ex-conjoint durant leur vie commune. La diversification de points de vue, non contextualisés, portés sur son parcours vient confirmer l'existence du processus d'emprise. Le regard de l'autre apporte une légitimité à sa propre subjectivité ; la confrontation de plusieurs perceptions accroît la vraisemblance d'une situation.

Au cours d'un autre entretien, mené auprès d'une jeune femme de 19 ans, des questions me furent posées. Soumise à de multiples violences et à un contrôle étroit de son activité sociale de la part de son partenaire, elle souhaitait obtenir de nombreux conseils. Je lui ai donc délivré certaines informations issues de travaux de recherche ayant trait aux déterminants de la violence et au rôle des substances addictives dans le déclenchement de comportements agressifs. Néanmoins, n'étant pas une professionnelle de cette question, je l'ai orientée vers des associations d'aide aux victimes pour un suivi régulier. La jeune femme s'inquiétait de savoir si elle pouvait espérer une modification du comportement de son compagnon ainsi qu'une pacification de sa vie amoureuse.

Une autre répondante m'a demandé, quelques jours après l'entretien, de lui écrire un discours sur sa trajectoire personnelle, qu'elle devait lire lors d'un événement public organisé sur les questions d'égalité et de lutte contre les violences.

L'implication dans une étude sensible se traduit dans certains cas par le développement de relations personnelles entre les protagonistes. La recherche féministe anglo-saxonne a beaucoup insisté sur cette orientation particulière de

l'échange (Oakley, 1981 ; Stanley et Wise, 1991). Toutefois, comme le souligne Marion Fresia (2005), l'investissement démesuré et la trop grande proximité ouvrent une brèche propice à l'escalade des requêtes. En outre, l'engagement excessif du chercheur le soumet à une dilution de sa propre identité dans les méandres des trajectoires, souvent accidentées, des enquêtés. L'exploration d'une altérité peu habituée à l'exposition suppose une solide maîtrise de ses propres émotions ; les mots s'accompagnent souvent de larmes auxquelles la nécessité de répondre passe soit par un regard compatissant, soit par une main serrée dans la sienne, soit par une phrase bienveillante (Miceli, 2012). Dans ce cas de figure, la préparation au désengagement physique et émotionnel, une fois la recherche terminée, s'avère fortement souhaitable (Dickson-Swift *et alii,* 2008).

La question de la gestion des frontières incertaines a souvent été abordée dans la littérature consacrée à l'analyse de sujets sensibles (Katerine, 1991 ; Walker et Clark, 1999). Entre glissement et inversion des rôles, nous endossons parfois le rôle de conseillère, de confidente ou de thérapeute.

#### *6.2.2.3. Confession thérapeutique : la vie dans soi*

La perspective confessionnelle confère à l'entretien un attrait implicite qui échappe souvent au calcul rationnel. Les populations vulnérables et marginales envisagent la participation à une recherche comme une opportunité d'être écoutées par une personne véritablement intéressée (Dickson-Swift *et alii*, 2008). La dimension cathartique de la confession a notamment été soulevée par les chercheuses et chercheurs anglo-saxons (Brannen, 1993 ; Hutchinson *et alii*, 1994 ; Lee et Renzetti, 1993 ; Sque, 2000). Ce concept aristotélicien, décrivant originellement le phénomène de purgation des passions grâce à l'identification aux héros des tragédies grecques, renvoie par extension au mécanisme de décharge émotionnelle opérée par la libération d'une parole confisquée. Cette action purificatrice est perçue comme bénéfique par les individus. Nos entretiens sont souvent une occasion inédite ou réitérée de libérer cette parole interdite et honteuse, une opportunité de s'épancher : « *Cet entretien a remué beaucoup de choses, j'étais très mal tout à l'heure. J'étais très perturbée. Je me suis laissé déborder. C'est difficile de s'en sortir. Il faut avoir une force terrible* » (Mireille).

Pour l'analyste, le truchement d'un entretien reposera sur la perception de significations intrapsychiques. Le sociologue, quant à lui, s'attachera à repérer, dans le récit autobiographique, « *les traces affleurantes de processus sociaux* » (Bertaux, 1997, p. 87), les indices de mécaniques plus générales. La verbalisation opère l'extériorisation de situations vécues. Des études ont démontré la dimension bénéfique du dévoilement de situations de violence. Lors de la rencontre, des éléments s'agrègent et se désagrègent autour de l'expérience. Ouvrir le dialogue et dévoiler ses difficultés favorisent le sentiment de *« soutien social »* ; phénomène qui consiste à obtenir, en retour, des informations et des *« émotions positives »* de la part des confidents. *« Le soutien social correspond à l'ensemble des fonctions aidantes qui sont réalisées par les personnes significatives de l'entourage d'une personne »* (Turcotte *et alii*, 1995, p. 97) et joue un rôle important dans l'estime de soi (André et Lelord, 1998).

Mais si la personne enquêtée, engagée dans une relation de recherche, accomplit parfois un douloureux retour sur son vécu (D'Halluin, 2005) et sur son identité, elle n'est pas la seule à vivre d'éventuelles réminiscences traumatiques : par un phénomène de réflexivité, nous déroulons nous aussi les replis de notre propre histoire. Le partage des expériences facilite le dévoilement et contribue à l'effacement de la hiérarchie (Dickson-Swift *et alii*, 2008). De surcroît, l'oubli de ce statut d'observateur ou d'observatrice simplifie l'accès au terrain et le maintien dans le milieu investi (Bouillon, 2005). Se raconter rééquilibre donc une communication initialement caractérisée par la disproportion des statuts et des points de vue ; ceci est particulièrement vrai pour les sujets sensibles. Cette posture du chercheur, qui offre quelque chose de lui-même, traduit la volonté d'établir un rapport d'égalité. Dans la mesure où l'intimité d'une personne est interrogée, un comportement loyal suppose de dévoiler aussi une part de la sienne (Dickson-Swift *et alii*, 2008). De plus, face au discours de la souffrance ou de la fragilité, garder son entière objectivité devient difficile, la neutralité souvent vacille. *« La logique du sacrifice par laquelle on cède de soi pour une relation à autrui est donc nécessaire à l'existence de la relation humaine »* (Papilloud, 2002, p. 84). Toutefois, une familiarité excessive nuit à la crédibilité du rôle de l'universitaire en quête de matériau et freine la compréhension des objets. Des émotions mal canalisées fragilisent l'image que l'on souhaite animer : *« On doit se retenir de trop engager ses sentiments, afin de ne pas donner l'image d'une*

*personne incapable de se maîtriser ou dépourvue de dignité »* (Goffman, 1974, p. 35). Si de nombreuses similitudes existent entre un entretien de recherche et une séance de thérapie comme l'écoute empathique et la parole cathartique, les finalités diffèrent. En effet, le rôle principal d'un chercheur ou d'une chercheuse réside dans sa dimension scientifique non dans sa capacité de guérison (Hutchinson *et alii,* 1994). Le but d'un entretien consiste à recueillir des données ; l'aspect thérapeutique ne constitue donc pas une fin en soi. Cette superposition des rôles conduit dans certains cas à la survenue d'un état de stress que seul l'apprentissage de la distance émotionnelle est susceptible d'éviter.

Cette distance émotionnelle ne rejoint pourtant pas la définition de J.M. Plane (1996) pour qui la *« notion de distance entre les intervenants en management et les membres d'une organisation »* se conçoit *« comme un espace qui empêche toute familiarité »*. En effet, la recherche en terrain sensible présente ceci de particulier qu'elle ne peut se satisfaire de l'informel des interactions sociales : les débordements émotionnels se rencontrent presque systématiquement (pleurs, contacts physiques de réassurance, parole empathique, etc.) ; la distance ne se définit donc plus comme l'absence de familiarité mais plutôt comme la présence d'émotions familières chez le chercheur qui doit pourtant savoir gérer le paradoxe de la relation et retenir son engagement émotionnel.

Parfois, la vie dans soi peine à poindre ; elle se heurte à des résistances ou ne se reconnaît pas dans la restitution finale.

#### *6.2.2.4. Entre résistances et déceptions*

Nous avons axé notre réflexion sur les motifs du dévoilement[190]. Or, nombre de personnes éprouvent des réticences ou des résistances à délivrer un discours sur elles-mêmes. Ainsi, Estelle d'Halluin (2005) souligne que la participation à une enquête peut être considérée comme un événement préjudiciable à une communauté désireuse de ne pas lever le voile sur des pratiques illégales nécessaires à la survie du

[190] Le dévoilement possède une signification philosophique. Il entretient un lien très étroit avec l'idée de vérité : *alètheia* en grec, signifie le fait de lever le voile sur le *lèthè* , c'est-à-dire l'oubli. Cette étymologie renvoie à une sorte d'éveil, une mise en lumière de ce qui a été occulté, refoulé en adéquation avec son passé. Se dévoiler offre la possibilité d'atteindre l'essence des choses.

groupe. Il s'agit, en effet, de se protéger des trois grandes menaces inhérentes à une recherche sensible (Lee et Renzetti, 1993)[191].

Si le retour d'enquête forme le contre-don naturel inhérent à toute recherche, les participants, confrontés à une restitution savante, ressentent bien souvent *« un indépassable sentiment de trahison »* pour reprendre la jolie formule de Florence Bouillon (2005, p. 91). Le discours, passé au prisme de l'analyse, paraît déformé à son auteur. De plus, si les synthèses apportent au chercheur des *« outils scientifiques »* très riches, *« les constructions discursives de résultats de recherche »* ne suffisent pas à rendre ce que l'on a reçu (Bélisle, 2001).

Le don pur semble donc illusoire. La croyance en un bienfaiteur universel ou particulier, qui agirait par abnégation absolue, s'éloigne à mesure que l'on observe les rites sociaux. *« Ce n'est pas seulement pour duper nos enfants que nous les entretenons dans la croyance au Père Noël : leur ferveur nous réchauffe, nous aide à nous tromper nous-mêmes et à croire, puisqu'ils y croient, qu'un monde de générosité sans contrepartie n'est pas absolument incompatible avec la réalité »* (Lévi-Strauss, 1955, p. 283). Mais il subsiste des zones où la circularité du don se transforme en une unilatéralité glaçante, caractérisée par l'absence de retour ; un ordre social insolent qui communie avec une nature implacable. « *Les hommes meurent,* poursuit Lévi-Strauss, *ils ne reviennent jamais ; et tout ordre social se rapproche de la mort, en ce sens qu'il prélève quelque chose contre quoi il ne donne pas d'équivalent. »*

#### *6.2.2.5 Au terme du voyage*

Livrer une expérience individuelle s'inscrit dans un système d'échange : rétributions financières, matérielles ou symboliques, services rendus, conseils, parenthèses psychologiques constituent autant de contre-dons possibles. Au bout du monde physique ou allégorique, au terme du voyage savant se découvrent des mécanismes fondateurs.

[191] Voir le premier chapitre de *Recherche en terrain sensible : une approche multidisciplinaire*, sous la direction d'Emilie Hennequin.

Mais dans l'extériorité qui caractérise une expérience de recherche se lit aussi l'intériorité du chercheur ou de la chercheuse projetée sur son environnement[192]. Se superpose alors à la question de l'investissement des personnes dans une étude sensible, celle de l'engagement de la personne qui observe. La recherche, envisagée comme possibilité d'introspection, révèle une quête de soi qui nous apprend que *« nous ne sommes pas seuls »* (Lévi-Strauss, 1955, p. 494). Reflet déformant où se lit la reconstruction de ce qui existe, où se déchiffrent sur des lèvres étrangères les mots de son propre texte. *« L'individu doit compter sur les autres pour compléter un portrait de lui-même qu'il n'a le droit de peindre qu'en partie »* (Goffman, 1974, p. 75).

[192] En recueillant ces différents discours des victimes et des acteurs, il s'agit pour nous d'atteindre un phénomène social en passant par la subjectivité et l'intimité de chacune des personnes interrogées. La subjectivité est un canal important pour atteindre la réalité objective. Il ne s'agit pas d'exposer sa vie mais d'utiliser l'approche biographique pour penser la vie. Nombre de philosophes ont utilisé des éléments biographiques comme support de leurs réflexions sur le monde (Montaigne, Rousseau, Nietzsche…).

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 6

### Réflexion autour de la relation de recherche : le don et le contre-don

- Le travail ethnographique se conçoit comme *« un échange d'informations »* (Lévi-Strauss, 1955, p. 366), principe pouvant être étendu à tout travail de recherche. En partageant le quotidien de tribus amazoniennes, l'auteur de *Tristes tropiques* s'est immiscé dans l'intimité des familles. Contre le matériau de recherche recueilli et les cadeaux reçus (statuettes, poteries…), Lévi-Strauss donnait en retour des bijoux, des outils, des armes, voire des renseignements susceptibles d'améliorer les conditions de vie du groupe. Certains indiens exigeaient même une rétribution sous une forme monétaire ou matérielle pour chaque photographie prise. Cette circulation des richesses ou des connaissances s'observe à tous les niveaux de la structure sociale, et particulièrement dans le domaine scientifique, où précisément, ce que l'on reçoit, on le restitue en diffusant ses résultats et en contribuant, à son niveau, aux avancées de la pensée. C'est notamment de cette richesse redistribuée que dépendra la qualité de la réalisation scientifique.
- Dans l'institution du don/contre-don selon la conception maussienne, l'individu, pris dans une circularité qui l'institue tour à tour débiteur et créditeur, engage tous les aspects de sa *persona* (masque social) et de sa singularité.
- Si le don n'est pas gratuit, il diffère pourtant de la relation marchande, simple transaction anonyme, immédiate, où seule la chose échangée importe, et qui se caractérise par l'utilitarisme économique. Dans la relation non marchande[193] que l'on noue avec son terrain, la finalité réside moins dans la chose elle-même que dans l'instauration d'un lien de confiance et d'un cycle de représentations visant à se situer au sein d'une communauté. C'est grâce à cette confiance établie que le dévoilement d'une intimité sera possible.
- En définitive, l'enquête tente de restituer une parole confisquée ; parole précieuse pour le chercheur ou la chercheuse qui s'oblige à rendre après avoir reçu. Si la contrepartie n'est pas exigible juridiquement, elle s'impose moralement et implicitement. La nécessité consciente ou inconsciente du retour obéit au principe de réciprocité où se diluent les actions humaines érigées ainsi en réalité indivisible[194]. Pourtant, pour les besoins de l'analyse nous avons distingué les contre-dons tangibles et intangibles.

### Typologie des contreparties : les contre-dons tangibles et intangibles

- Le profond intérêt, porté aux problématiques sociales, ne suffit pas à susciter l'adhésion et la participation à une recherche ; il s'agit toujours de s'interroger sur la nature du contre-don et sur les termes de la communication : éléments centraux dans le déclenchement d'un processus collaboratif.
- Notre typologie distingue les retours matériels des retours intangibles. Relevons toutefois la superficialité de l'opposition entre ces deux notions car le tangible produit de l'intangible et réciproquement.

[193] En dépit de la forme monétaire que revêt parfois la contrepartie, le cycle du don n'est pas une transaction marchande. En effet, le chercheur peut choisir de rémunérer les participants à une recherche sans que cela ne s'apparente à une transaction lucrative.

[194] De la réciprocité naît la médiété (le juste rapport, le juste milieu), concept aristotélicien qui se tient entre deux extrêmes et qui permet une relation, un acte, un comportement dit *« vertueux »* (*Éthique à Nicomaque*, II, 6).

***Les contre-dons tangibles***

**La rétribution financière**

***Les inconvénients***

Si certains contextes justifient les rétributions financières, l'introduction de l'élément monétaire peut vicier la relation d'enquête en dénaturant la confiance réciproque (Bouillon, 2005).

- En effet, rémunérer des informateurs les conduit certaines fois à adopter une posture d'exagération des événements subis ou d'invention des motifs, et ce particulièrement dans les pays touchés par le chômage ainsi qu'au sein de groupes sociaux vivant dans un dénuement extrême (Goldschmidt, 2005).
- De plus, le poids budgétaire de cette rétribution ne doit pas non plus être négligé, par exemple, dans des secteurs d'activité bénéficiant de ressources limitées (secteur hospitalier, secteur social, etc.).
- Cette pratique peut également entraîner des conflits d'intérêts et une perte d'indépendance pour le chercheur.
- L'absence de démonstration d'une corrélation possible entre implication et rémunération invite à aborder l'aspect monétaire avec prudence. En psychologie sociale, des recherches menées par Kiesler (1977), sur le niveau d'engagement des étudiants dans la rédaction d'un texte en faveur du principe de cogestion, illustrent que les plus impliqués étaient aussi les moins rémunérés (Joule et Beauvois, 1989).

***Les avantages***

- Récompenser financièrement la contribution de volontaires représente une manière positive de reconnaître leur apport et de respecter le travail fourni.
- Les individus, rémunérés pour contribuer à une enquête, seraient même plus enclins à s'investir sérieusement dans un travail de recherche et s'engageraient plus durablement (Spink, 2001).
- Le paiement permet, non seulement, de reconnaître le savoir, les compétences ainsi que l'expérience, mais aussi d'égaliser le rapport de pouvoir (Thompson, 1996).

**La rétribution matérielle**

La rétribution matérielle renvoie aux éléments tangibles ne relevant pas directement d'une logique financière.

- Cette rétribution peut prendre la forme d'un repas offert ou d'un verre échangé.
- Lorsque le projet nécessite d'être mobile géographiquement, le remboursement des frais de voyage ou de déplacement des participants et participantes est également une pratique consensuelle largement répandue.
- A la différence de la rétribution monétaire, la rétribution matérielle adoucit l'interaction et facilite le développement d'une proximité propice au tissage de rapports amicaux.

***Les contre-dons intangibles***

**La rétribution symbolique**

Un besoin de reconnaissance de la problématique des violences conjugales, à la fois au niveau individuel et sociétal, a été fortement exprimé par les personnes interrogées dans le cadre de notre enquête.

- Cette dimension d'utilité sociale, que confère la participation à une étude, apporte une rétribution symbolique fondamentale, confortant ainsi le sentiment de faire avancer les choses grâce au partage de son expérience.
- Raconter une histoire traumatique permet également de faire entendre la voix de tant d'autres victimes qui n'ont pas osé ou n'ont pas pu parler ; c'est une manière de leur rendre justice et d'honorer leur mémoire.

**Services et conseils**

*« L'implication dans la vie quotidienne des personnes »* interrogées ou observées évoque l'une des formes du contre-don (Fresia, 2005, p. 42). Il est, effectivement, possible :

- d'aider à l'accomplissement de tâches administratives ;
- d'orienter vers des instances compétentes ;
- d'établir la connexion avec les associations ;
- ou tout simplement de conseiller en apportant un point de vue externe. La diversification des points de vue, portés sur un parcours, vient confirmer les perceptions des violences. Le regard de l'autre apporte une légitimité à sa propre subjectivité ; la confrontation de plusieurs perceptions accroît la vraisemblance d'une situation.

**Nouer des relations personnelles**

L'implication dans une étude sensible se traduit dans certains cas par le développement de relations personnelles entre les protagonistes. La recherche féministe anglo-saxonne a beaucoup insisté sur cette orientation particulière de l'échange (Oakley, 1981 ; Stanley et Wise, 1991). Toutefois, comme le souligne Marion Fresia (2005), l'investissement démesuré et la trop grande proximité ouvrent une brèche propice à l'escalade des requêtes. En outre, l'engagement excessif du chercheur le soumet à une dilution de sa propre identité dans les méandres des trajectoires, souvent accidentées, des enquêtés. L'exploration d'une altérité peu habituée à l'exposition suppose une solide maîtrise de ses propres émotions ; les mots s'accompagnent souvent de larmes, auxquelles la nécessité de répondre passe soit par un regard compatissant, soit par une main serrée dans la sienne, soit par une phrase bienveillante (Miceli, 2012). Dans ce cas de figure, la préparation au désengagement physique et émotionnel, une fois la recherche terminée, s'avère fortement souhaitable (Dickson-Swift *et alii*, 2008).

**Confession thérapeutique**

La perspective confessionnelle confère à l'entretien un attrait implicite qui échappe souvent au calcul rationnel.

- Les populations vulnérables et marginales envisagent la participation à une recherche comme une opportunité d'être écoutées par une personne véritablement intéressée (Dickson-Swift *et alii*, 2008). La dimension cathartique de la confession a notamment été soulevée par les chercheurs anglo-saxons (Brannen, 1993 ; Hutchinson *et alii*, 1994 ; Lee et Renzetti, 1993 ; Sque, 2000).
- La catharsis aristotélicienne, décrivant originellement le phénomène de purgation des passions grâce à l'identification aux héros des tragédies grecques, renvoie par extension au mécanisme de décharge émotionnelle opérée par la libération d'une parole confisquée. Cette action purificatrice est perçue comme bénéfique par les individus.
- Mais si la personne enquêtée, engagée dans une relation de recherche, accomplit parfois un douloureux retour sur son vécu (D'Halluin, 2005), elle n'est pas la seule à vivre d'éventuelles réminiscences traumatiques : par un phénomène de réflexivité, nous déroulons nous aussi les replis de notre propre histoire.
- Se raconter rééquilibre une communication initialement caractérisée par la disproportion des statuts (chercheurs et enquêtés). Cette posture du chercheur, qui offre quelque chose de lui-même, traduit la volonté d'effacer la hiérarchie (Dickson-Swift *et alii*, 2008). De plus, face au discours de la souffrance ou de la fragilité, garder son entière objectivité devient difficile, la neutralité souvent vacille.

## Entre résistances et déceptions

**Résistance au dévoilement**

Nombre de personnes éprouvent des réticences ou des résistances à délivrer un discours sur elles-mêmes. Ainsi, Estelle d'Halluin (2005) souligne que la participation à une enquête peut être considérée comme un événement préjudiciable à une communauté désireuse de ne pas lever le voile sur des pratiques illégales nécessaires à la survie du groupe. Il s'agit, en effet, de se protéger des trois grandes menaces inhérentes à une recherche sensible (Lee et Renzetti, 1993).

**Déception des participants face au retour d'enquête**

Si le retour d'enquête forme le contre-don naturel inhérent à toute recherche, les participants, confrontés à une restitution savante, ressentent bien souvent *« un indépassable sentiment de trahison »* (F. Bouillon, 2005, p. 91). Le discours, passé au prisme de l'analyse, paraît déformé à son auteur.

## Au terme du voyage

Livrer une expérience individuelle s'inscrit donc dans un système d'échange : rétributions financières, matérielles ou symboliques, services rendus, conseils, parenthèses psychologiques constituent autant de contre-dons possibles. Au bout du monde physique ou allégorique, au terme du voyage savant se découvrent des mécanismes fondateurs. Mais dans l'extériorité qui caractérise une expérience de recherche se lit aussi l'intériorité du chercheur ou de la chercheuse projetée sur son environnement. Se superpose alors à la question de l'investissement des personnes dans une étude sensible, celle de l'engagement de la personne qui observe. La recherche, envisagée comme possibilité d'introspection, révèle une quête de soi qui nous apprend que *« nous ne sommes pas seuls »* (Lévi-Strauss, 1955, p. 494). Reflet déformant où se découvre la reconstruction de ce qui existe, où se déchiffrent sur des lèvres étrangères les mots de son propre texte. *« L'individu doit compter sur les autres pour compléter un portrait de lui-même qu'il n'a le droit de peindre qu'en partie »* (Goffman, 1974, p. 75).

# CHAPITRE 7. TERRAINS ET ÉCHANTILLONNAGES

Au total, **deux** terrains ont été investis. Parmi ces deux terrains, le premier constitue le cœur de cette recherche doctorale : l'échantillon de **vingt personnes en situation de violences conjugales**. Le second est composé de deux types d'organisations : les structures non marchandes (associations, conseil général de l'Essonne, fondation Kering) et marchandes (PSA Peugeot Citroën et BPI group).

Dans un souci de triangulation des données, au sein des organisations non-marchandes, nous avons auditionné :

- dix-huit associations œuvrant pour la promotion de l'égalité femmes-hommes et luttant contre les violences conjugales et sexistes (20 entretiens).
- deux travailleuses sociales du conseil général de l'Essonne[195], collectivité locale volontariste, notamment en matière de lutte contre les violences conjugales et de promotion de l'égalité, tant en interne que sur le territoire dont elle a la charge. La première assistante sociale interrogée est spécialisée dans l'accompagnement des essonniennes et essonniens. La seconde est dédiée au suivi social des 4 600 agentes et agents de la collectivité ;
- deux chargées de missions de la fondation du groupe Kering anciennement PPR.

Au sein des organisations marchandes, nous avons rencontré :

[195] C'est grâce au conseil général de l'Essonne pour lequel je travaille en tant que chargée d'études avec Laure Le Chevanton qu'une petite étude a été conduite auprès de deux professionnelles de cette collectivité territoriale, collectivité très active tant en externe qu'en interne sur la problématiques des violences conjugales, d'égalité entre les femmes hommes, et plus généralement sur les discriminations. A ce titre, elle s'est dotée de trois plans d'actions et d'un observatoire de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous expliciterons ce point ci-dessous.

- 3 délégués syndicaux (M. Lafaye –FO - et M. Mérat – CGT- pour PSA Peugeot Citroën[196] - et la directrice du développement – CGT- pour le groupe de conseil en ressources humaines BPI group) ;

Enfin, nous aurions souhaité conclure cette recherche par la parole de deux actrices importantes de la vie politique sur les questions d'égalité, de droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes : Maud Olivier, députée PS de la 5e circonscription de l'Essonne et conseillère générale du canton des Ulis depuis 2002, actuellement en charge de la délégation de lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité ; et Nicole Ameline, députée UMP de la 4e circonscription du Calvados, ancienne ministre et actuelle présidente de la *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW), dont les membres internationaux sont élus par l'assemblée générale des Nations Unies. Il aurait toutefois fallu davantage de temps pour mener à bien cette entreprise.

**Au total, 47 entretiens** ont été menés auprès de victimes (20 personnes), mais aussi d'associations spécialistes et généralistes (18) œuvrant dans le champ de l'accès au droit, de la promotion de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les violences conjugales, de la prise en charge globale des victimes et de la lutte contre les discriminations[197]. Ces structures, qui complètent voire pallient l'action publique, fonctionnent comme des lieux de *« réhabilitation des identités blessées »* (Bizeul, 2003, p. 279). Cette expression a été utilisée par le sociologue Bizeul à propos du Front national - structure politique certes radicale, xénophobe et raciste mais qui, selon lui, rassemble en son sein des trajectoires brisées, délaissées ou soucieuses de préserver des intérêts (économiques, financiers, religieux…) face à une menace extérieure déstructurante. Fraction de la population qui ne se reconnaît plus dans l'offre politique et sociétale trop éloignée de ses préoccupations. Nous ne comparons évidemment pas la nature de ces organisations, mais simplement leur fonction et leur impact sur le public cible. Enfin, les sept professionnels enquêtés appartiennent à des organisations très différentes : de la grande entreprise française (PSA Peugeot Citroën) à la collectivité territoriale (le conseil général de l'Essonne), en passant par

[196] A notre connaissance, PSA Peugeot Citroën est l'une des seules entreprises françaises à s'être engagée dans la lutte contre les violences conjugales avec le groupe Kering par le biais de sa Fondation.
[197] Les associations essonniennes de lutte contre les discriminations abordent aussi les discriminations de genre, l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

une fondation (fondation Kering) et par un groupe de conseil en ressources humaines et management (BPI group).

Avant chaque entretien *in situ*, nous avons fait signer aux enquêtés un formulaire de consentement afin de définir les termes de l'échange et de les rassurer. Ce papier précise les contours de la recherche ainsi que ses objectifs. Le module principal est intitulé *: « J'accepte de participer au projet dont les conditions sont les suivantes… ».* Dans cet encadré, certains points clarifient les aspects pratiques de l'entretien, tels que sa durée approximative (2 heures), l'utilisation des informations recueillies aux seules fins du projet, la possibilité de refuser de répondre à certaines questions, l'autorisation de l'enregistrer (aucun refus ne fut essuyé), etc.

Le tableau n° 4 récapitule les populations abordées dont les caractéristiques seront détaillées plus amplement dans la section suivante.

**Tableau n° 4 : Récapitulatif des échantillons**

| CONTEXTES ORGANISATIONNELS NON-MARCHANDS ET MARCHANDS | | |
|---|---|---|
| **20 victimes/ 20 entretiens** | **18 associations/20 entretiens/31 personnes rencontrées** | **4 organisations non-marchandes (hors associations) et marchandes/ 7 entretiens** |
| I1EmT (Emma) | A tout cœur | Conseil général de l'Essonne |
| I2CaD (Cathy) | ACJE (Association pour le contrôle judiciaire en Essonne) | Fondation Kering |
| I3ChD (Charline) | ADGVE (Association départementale des gens du voyage en Essonne) | PSA Peugeot Citroën |
| I4JoN (Josette) | AMIS (Association atelier mémoire, images et sons) | BPI group |
| I5SaX (Sonia) | ANIMA communication théâtre | |
| I6MS (Mylène) | CDIFF (Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles) | |
| I7MaS (Mireille) | CRPVE (Centre de ressources Politique de la ville en Essonne) | |
| I8ChL (Christiane) | Etablissement femmes solidarité 91 | |
| I9DP (Sabine) | Du côté des femmes | |
| I10GrC (Gilles) | Femmes solidaires 91 | |
| I11VuA (Vanessa) | FNACAV (Fédération nationale des associations et des centres de prise en charge d'auteurs de violences conjugales et familiales) | |
| I12Zo (Zoé) | Génération femmes rissoises | |
| I13Fr (France) | Mediavipp 91 | |
| I14SF (Cyprine) | MJC Ris-Orangis | |
| I15NC (Nicole) | Mouvement du Nid | |
| I16CI (Civine) | Paroles de femmes | |
| I17ME (Mélissa) | Voix de femmes | |
| I18VA (Valérie) | Ya Fouei | |
| I19FL (Flore) | | |
| I20EL (Elyne) | | |

## 7.1. Les personnes en situation de violences conjugales

Cette population relève de ce que Bertaux nomme *des « catégories de situation »* (1997, p.18), en l'occurrence les personnes en situation de violences conjugales. Ces dernières présentent des caractéristiques à la fois spécifiques et communes : les situations de violences, leurs incidences sur la santé, sur l'estime de soi, sur l'emploi ainsi que le besoin de recourir, le cas échéant, à la collectivité pour les soins, les procédures administratives et judiciaires, les séparations, les divorces, etc.

Mais ces situations sociales ne sont pas suffisantes pour former un *« monde social*[198] *»* (1997, p. 18), au sens de Bertaux. En effet, les victimes n'exercent pas la même profession, ne fréquentent pas les mêmes personnes ; pourtant elles rencontrent une *« situation sociale »* semblable qui répond à des logiques identiques. L'entretien, et plus particulièrement le récit de vie, est une technique de recueil de données, particulièrement adaptée pour saisir les mécanismes qui engendrent de telles situations ainsi que leurs conséquences.

Les entretiens ont été intégralement enregistrés et retranscrits manuellement. Nous avons effectué à l'aide du logiciel Modalisa (V.7) une analyse thématique verticale (analyse par individu) et horizontale (confrontation des points de vue et des récits de chaque personne interrogée sur un même thème).

### *7.1.1. Modes de recrutement et profils*

Régulièrement la parole des institutionnels, associatifs et experts en tout genre trouve un large écho dans la presse, mais on entend peu les personnes violentées.

Dans la mesure où la thématique choisie est délicate à aborder, le terrain ne fut pas aisé à approcher. En dépit du nombre important de victimes de violences conjugales sur le plan national, il nous a été extrêmement difficile localement de rencontrer des personnes désireuses de témoigner[199]. La crainte de réactiver des épisodes douloureux fut un argument fréquemment évoqué.

---

[198] Pour la définition du *« monde social »* voir la section suivante afférente aux associations.

[199] Ce frein relatif au nombre de répondants est nettement plus important dans les enquêtes qualitatives. En effet, les enquêtes quantitatives permettent de dépasser la barrière du contact rapproché et offrent des possibilités déclaratives plus importantes même si l'épanchement et le dévoilement de détails précis ne peuvent être recueillis.

Plusieurs modes de recrutement des victimes ont néanmoins été mis en place se déclinant comme suit :

- l'approche directe fut la plus simple ; elle consista à interviewer des connaissances personnelles et professionnelles dont la situation de violences était connue au sein de notre cercle proche ou éloigné (treize entretiens) ;

- les deuxième et troisième modes de recrutement furent organisés autour de l'outil internet. A la suite d'annonces déposées sur des sites web dédiés à l'aide aux victimes de violences conjugales (SOS femmes et SOS hommes), deux femmes concernées nous contactèrent par téléphone. Les forums de discussion nous permirent de recruter deux autres victimes féminines. Ces deux entretiens furent effectués par mail ;

- grâce aux auditions des professionnels et bénévoles associatifs, menées dans le cadre des travaux de l'observatoire, trois personnes victimes de violences au sein du couple furent recrutées. En effet, nos coordonnées étaient transmises par les associations aux personnes reçues dans le cadre de suivis spécialisés (juridique, psychologique ou administratif). Parmi le nombre important de bénéficiaires, seules trois personnes se sont portées volontaires pour participer à notre étude. Cela dénote bien les réticences à se dévoiler ainsi que le poids de ces situations dans l'espace mental des personnes, peu disponibles pour des activités annexes, non directement liées aux démarches de sortie des violences et de leurs conséquences. L'entretien s'est déroulé soit au domicile (1), soit dans un lieu public (2). En tant que chargée d'études au sein du conseil général de l'Essonne, nous avons contacté, en mars 2014, la direction de la protection maternelle et infantile (DPMI) afin d'obtenir des entretiens auprès des usagères et usagers des services départementaux. Pour ce faire, nos coordonnées ont été relayées auprès des professionnels de santé et travailleurs sociaux au contact avec le public, au sein de l'ensemble des structures de la DPMI (PMI, Centres de planification…). Il était convenu de distribuer un coupon[200] rappelant l'objet de notre recherche, ainsi que notre

[200] Nouchka WIELHORSKI souhaite dans le cadre de sa recherche universitaire avoir des entretiens avec des femmes victimes de violences conjugales, travaillant ou ayant travaillé, au moment de la relation violente. L'entretien dure deux heures environ, il se fera de manière anonyme, sur le lieu de votre choix. Contactez : Nouchka WIELHORSKI - 07 XX XX XX XX.

> numéro de téléphone, aux personnes dont les situations de violences conjugales étaient connues. En dépit de cette large participation des services, notre démarche fut infructueuse, puisqu'aucun contact ne put être établi avec ces usagères et usagers.

Afin de ne pas nuire aux victimes interrogées, les prénoms ont été changés et une situation a légèrement été modifiée à la demande de l'intéressée pour ne pas permettre son identification. Au total, onze entretiens ont été menés *in situ*, sept par téléphone et deux par mail.

Nous aurions souhaité avoir la possibilité de choisir les individus en fonction de différents critères, tels que la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de diplôme, le secteur d'activité, l'âge et le genre. Cependant, dans la mesure où il s'agit d'un sujet sensible, la diversité souhaitée n'a pas été atteinte, notamment pour la variable du genre (14 femmes pour 1 homme). En effet, précisons à notre décharge, que malgré nos efforts pour nous ouvrir aux hommes – évitant ainsi de ne nous adresser qu'aux femmes - les associations d'hommes battus se sont toujours refusées à tout entretien, précisant qu'elles n'étaient pas pourvoyeuses de témoignages. Ces réactions nous paraissent en totale contradiction avec le discours affiché par ces mêmes organisations d'hommes, lesquelles souhaitent justement rendre visible ce phénomène des violences féminines, phénomène très répandu selon elles.

Cependant, cette surreprésentation des femmes parmi notre échantillon concorde avec la plupart des recherches précédentes sur les violences conjugales, lesquelles ont démontré la prévalence des victimes féminines. Par ailleurs, l'éventail des profils interrogés demeure, quant à lui suffisamment varié, notamment pour le critère de l'âge (de 19 à 59 ans). La catégorie socioprofessionnelle la plus représentée est celle d'employé.

Sur les vingt victimes interrogées, quinze occupaient un emploi au moment de la relation violente et travaillent encore aujourd'hui. Parmi les cinq personnes n'étant pas en activité au moment de l'entretien, une est en arrêt longue maladie en raison de symptômes post-traumatiques, une a pris un congé parental pour élever son enfant, une est actuellement à la retraite, une a quitté son emploi, et enfin la dernière est décédée.

Enfin concernant l'origine géographique des personnes interrogées, l'amplitude est large, puisqu'elles sont originaires de plusieurs régions françaises, du Canada et d'Azerbaïdjan. Dix-neuf vivent en France, une seule au Canada.

Il aurait également été intéressant d'interroger des personnes, n'ayant pas été victimes de violences conjugales, sur leur niveau de concentration au travail, leur ponctualité ou leurs absences, par exemple, et de comparer les résultats des deux groupes constitués. En effet, cela aurait amélioré la logique de triangulation des personnes et des données en diversifiant davantage les catégories de personnes interviewées, en élargissant à une population « de référence » en quelque sorte.

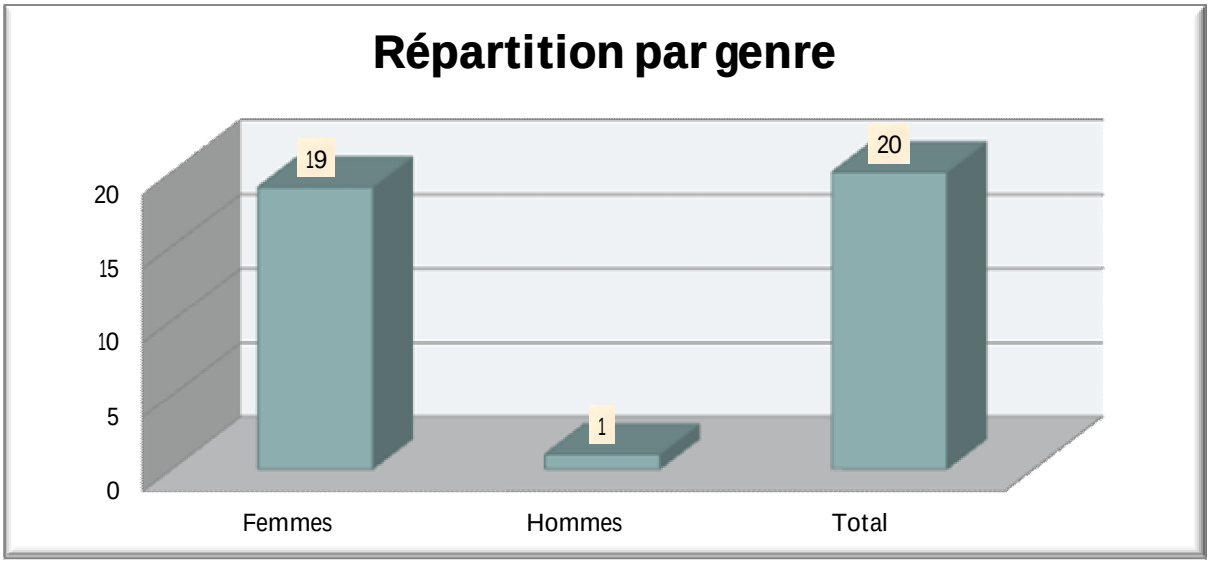
## *7.1.2. Récapitulatif des caractéristiques de l'échantillon « personnes en situation de violences conjugales »*

### Tableau n° 5 : Présentation détaillée de l'échantillon « personnes en situation de violences conjugales » (2 pages)

| Victimes | Sexe | Age | Ancienneté sur le marché du travail en année | Niveau scolaire | Profession | En activité au moment de l'entretien | Nombre d'enfants | Durée de la relation violente | Séparation au moment de l'entretien | Région/pays de résidence | Modalité d'entretien | Durée entretien (h) | mode de recrutement | phase de pardon/ harcèlement au moment de la rupture |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **I1EmT (Emma)** | **F** | **33** | 13 | Bac+2 | Comptable | Oui | 2 | 13,5 | Oui | IDF | Physique | 1,50 | Connaissance | Pardon, excuses/harcèlement |
| **I2CaD (Cathy)** | **F** | **52** | 26 | Bac+2 | Assistante ostéopathe | Oui | 2 | 16 | Oui | Province | Téléphone | 1 | Internet | Pardon, excuses/harcèlement |
| **I3ChD (Charline)** | **F** | **35** | 15 | Bac+2 | Etre au contact avec du public (n'a pas souhaité en dire davantage sur sa profession) | Arrêt maladie | 1 | 3 | Oui | IDF | Mail | Mail (10 pages) | Internet | Harcèlement/menaces de mort |
| **I4JoN (Josette)** | **F** | **59** | 26 | BEPC | Fleuriste/Lingère | Oui | 3 | 14 | Oui | Province | Physique | 0,45 | Connaissance | Non/non |
| **I5SaX (Sonia)** | **F** | **19** | 1 | BEP | Animatrice | Oui | 0 | 1,5 | Non | Province | Téléphone | 0,50 | Internet | Pas de pardon/harcèlement |
| **I6MS (Mylène)** | **F** | **37** | 10 | Collégial (BAC) | Libraire/saisonnière dans une station de ski | Congé parental | 1 | 2 | Oui | Québec | Mail | Mail (11 pages) | Internet | Pas de pardon/harcèlement |
| **I7MaS (Mireille)** | **F** | **58** | 41 | BEPC | Assistante comptable | Non | 1 | 38 | Non | IDF | Physique | 2,40 | Association | Pas de pardon/harcèlement au travail |
| **I8ChL (Christiane)** | **F** | **51** | 22 | BEPC | Auxiliaire de puériculture | Oui | 2 | 4 | Oui | IDF | Physique | 2,07 | Association | Non/non |
| **I9DP (Sabine)** | **F** | **37** | 15 | Bac+3 | Dirigeante d'une entreprise de design | Oui | 0 | 4 | Oui | IDF | Physique | 2,00 | Connaissance | Non/non |

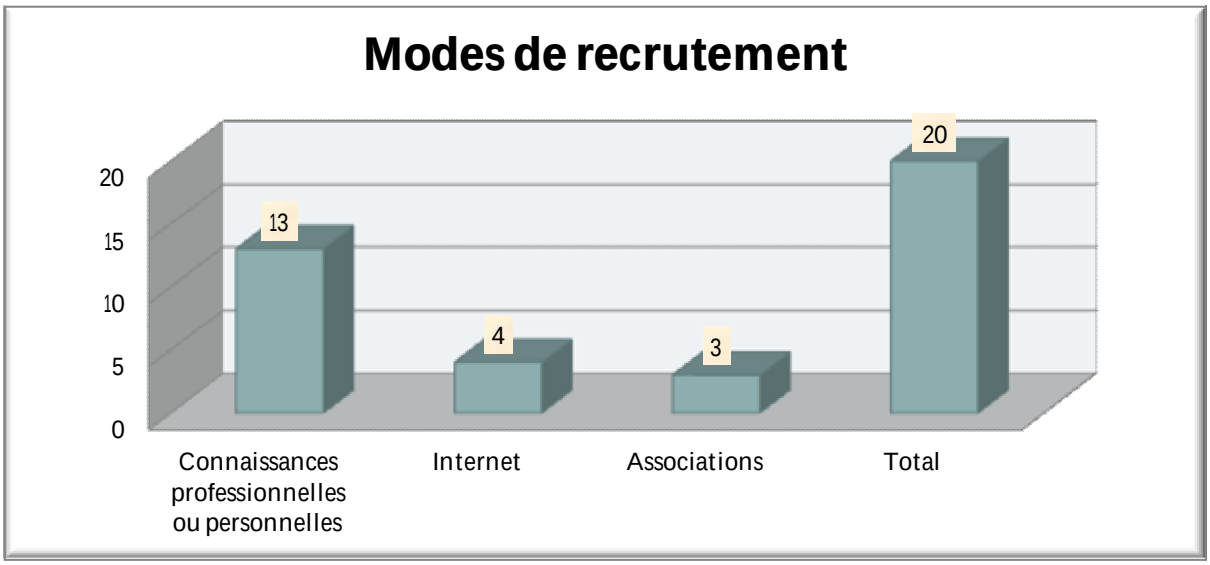
| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **I10GrC (Gilles)** | **H** | **36** | 15 | Bac+2 | Ancien policier/cadre dans une société de sécurité | Oui | 0 | 10 | Oui | IDF | Physique | 1,02 | Connaissance | Non/non |
| **I11VuA (Vanessa)** | **F** | **35** | 13 | Bac+5 | Directrice adjointe au ministère des affaires familiales | Oui | 2 | 11 | Oui | Azerbaidjan | Physique | 1,00 | Connaissance | Pas de pardon/harcèlement/entrave au travail |
| **I12Zo (Zoé)** | **F** | **61** | 36 | Bac+2 | Infirmière/aide soignante | Retraite FP/continue à travailler dans le privé en intérim | 2 | 10 | Oui | IDF | Physique | 1,42 | Association | Pas de pardon harcèlement/entrave au travail |
| **I13Fr (France)** | **F** | **58** | 40 | BEPC | Monitrice informatique puis employée à Carrefour (caissière, vendeuse, conseillère en assurance Carrefour)/actuellement assistante maternelle | Oui | 4 | 7 | Oui | IDF | Physique | 2,02 | Connaissance | Pas de pardon/harcèlement |
| **I14SF (Cyprine)** | **F** | **49** | 20 | Bac+8 | Médecin/Rédactrice scientifique | Oui | 2 | 7 | Oui | IDF | Téléphone | 1,07 | Connaissance | Pas d'excuses/harcèlement pendant plus d'un an aprèsla rupture |
| **I15NC (Nicole)** | **F** | **60** | 25 | Sans diplôme | Raccoutreuse | Non | 2 | 40 | Oui | IDF | Physique | 0,50 | Connaissance | Non/non |
| **I16CI (Civine)** | **F** | **38** | 13 | Bac+5 | Assistante de vente | Oui | 2 | 14 | Non | IDF | Physique | 1,03 | Connaissance | Pas d'excuses/harcèlement physique et tépéphonique au travail |
| **I17ME (Mélissa)** | **F** | **43** | 18 | Bac+5 | Directrice technique d'aménagement | Oui | 2 | 6 | Oui | IDF | Téléphone | 2,03 | Connaissance | Pardon, excuses/harcèlement |
| **I18VA (Valérie)** | **F** | **45** | 27 | BEPC | Agente technique | Oui | 3 | 4 | Oui | Province | Téléphone | 0,50 | Connaissance | Pas d'excuses/pas de harcèlement au travail |
| **I19FL (Flore)** | **F** | **32** | 13 | Bac+4 | Assistante informatique systèmes réseaux | Oui | 2 | 7 | Oui | Province | Téléphone | 1,35 | Connaissance | Pardon/harcèlement physique et téléphonique au travail pendant et après la relation |
| **I20EL (Elyne)** | **F** | **29** | 6 | Bac+5 | Chargée de projets/assistante d'éducation | Oui | 1 | 4 | Oui | Province | Téléphone | 2,20 | Connaissance | Pas de pardon/harcèlement au travail |

**Graphique n° 8 : Répartition par genre de l'échantillon « victimes »**



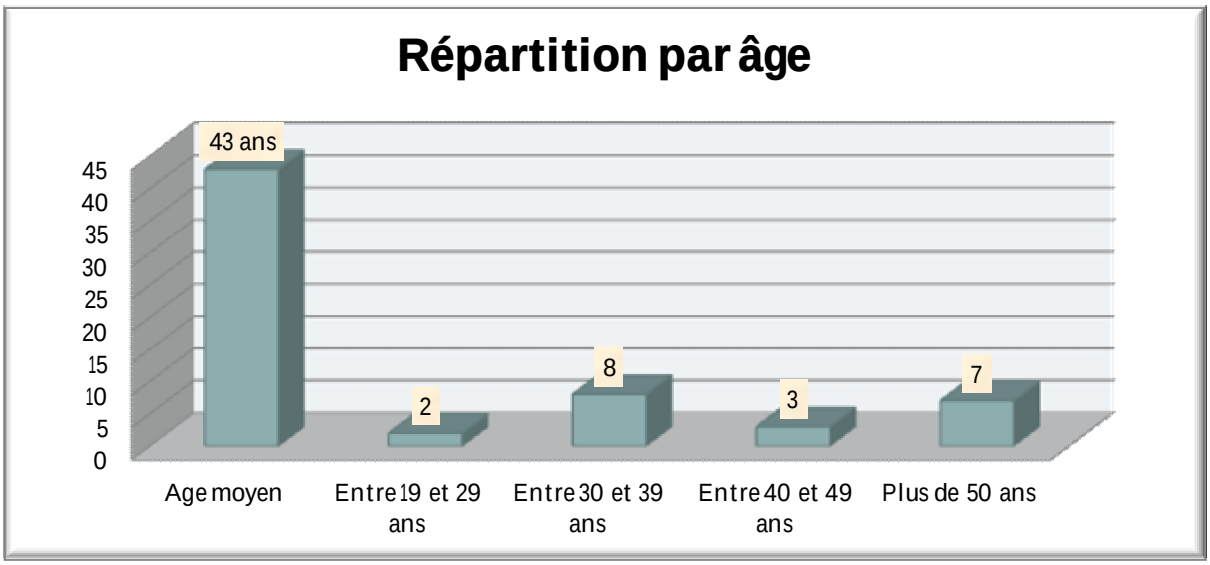

*Malgré notre volonté de diversification, celle-ci n'a pu être satisfaite, notamment pour la variable genre. La surreprésentation des femmes parmi notre échantillon concorde cependant avec la plupart des recherches précédentes sur les violences conjugales qui ont démontré la prévalence des victimes féminines.*

**Graphique n° 9 : Modes de recrutement des victimes**



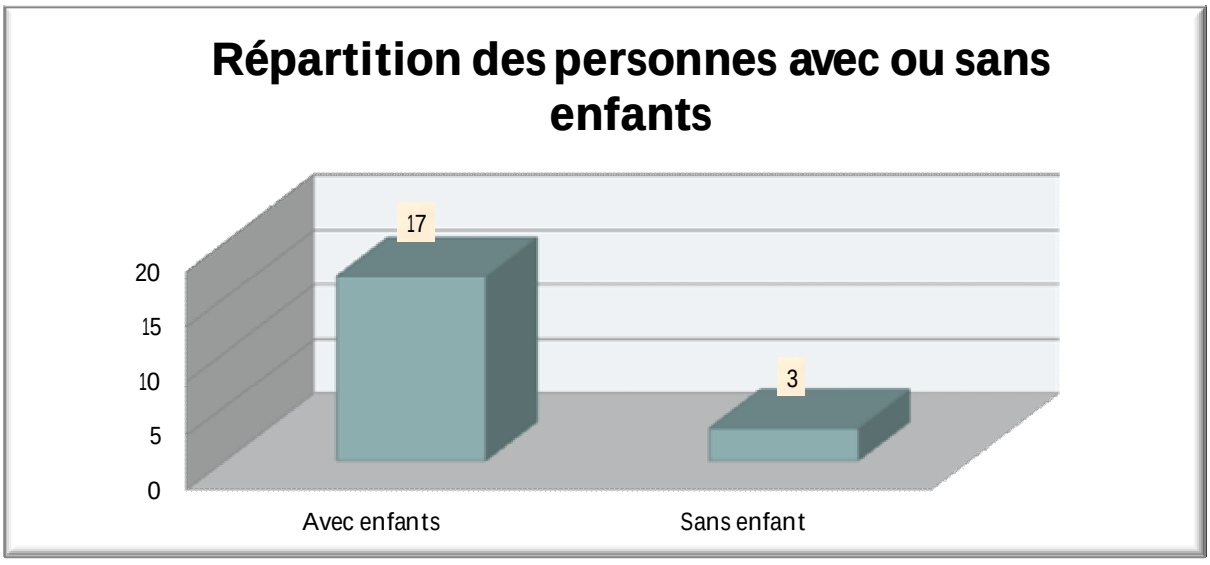

*En valeur relative : 65 % des victimes interrogées ont été recrutées par le biais de connaissances professionnelles et personnelles, 20 % via l'outil Internet et 15 % grâce à l'entremise des associations auditionnées.*

**Graphique n° 10 : Répartition par âge**



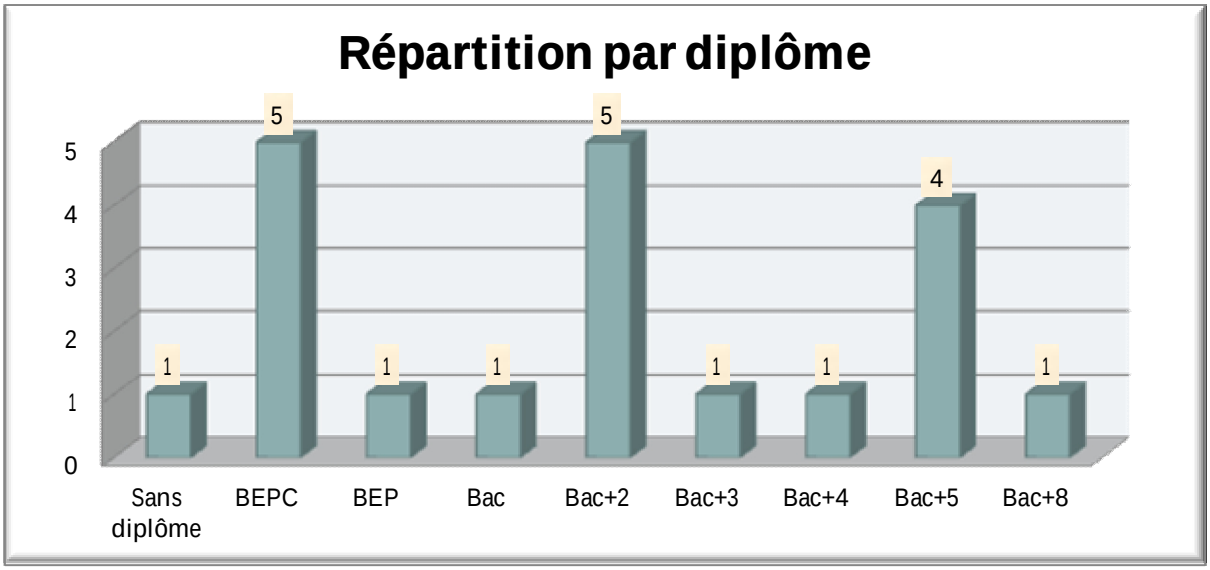

*En termes d'âge, la diversification a été atteinte puisque la dispersion est équilibrée, notamment sur l'éventail 30-39 ans (40 %) et pour les plus de 50 (35 %).*

**Graphique n° 11 : Répartition des personnes avec ou sans ou sans enfant(s)**



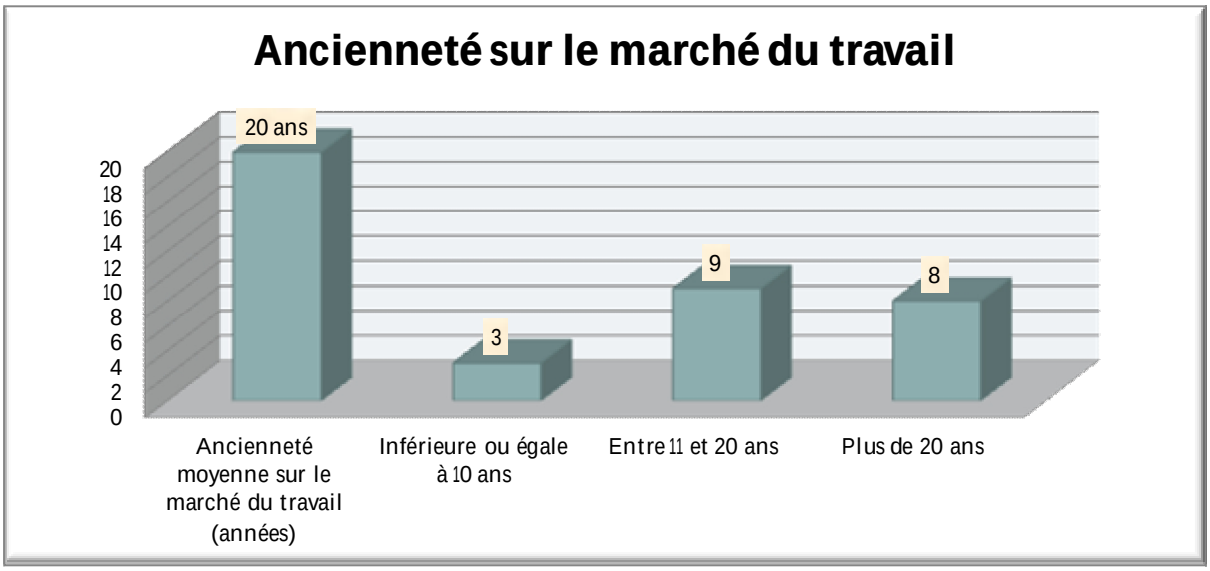

*Dix-sept personnes sur vingt ont des enfants, soit 85 % de l'échantillon.*

**Graphique n° 12 : Répartition par diplôme**



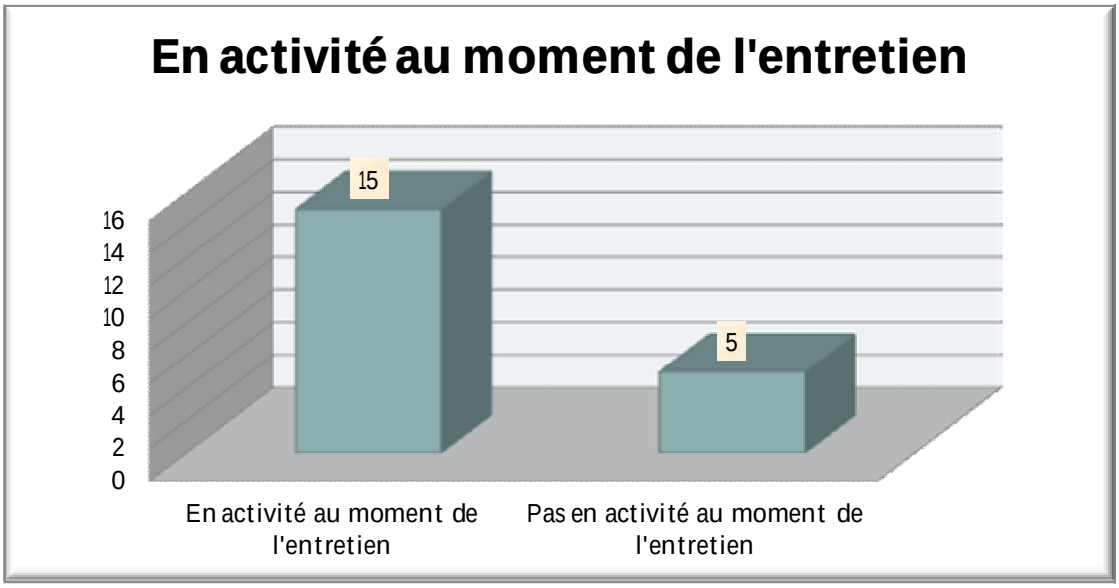

*Plus de 60 % des personnes, ayant participé à l'étude, ont un diplôme équivalent ou supérieur au bac+2.*

**Graphique n° 13 : Ancienneté sur le marché du travail**



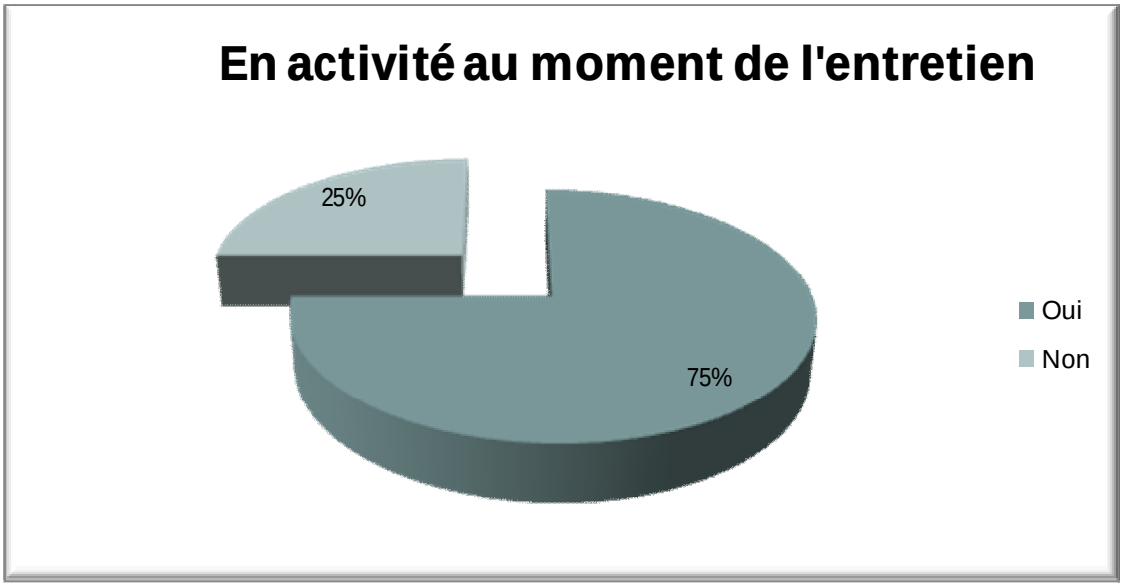

*L'ancienneté moyenne sur le marché du travail des personnes constituant notre échantillon est de 20 ans, avec une répartition équilibrée pour la tranche de 11 à 20 ans (45 %) et plus de 20 ans (40 %).*

**Graphique n° 14 : Répartition des personnes en activité ou non au moment de l'entretien (valeur absolue)**



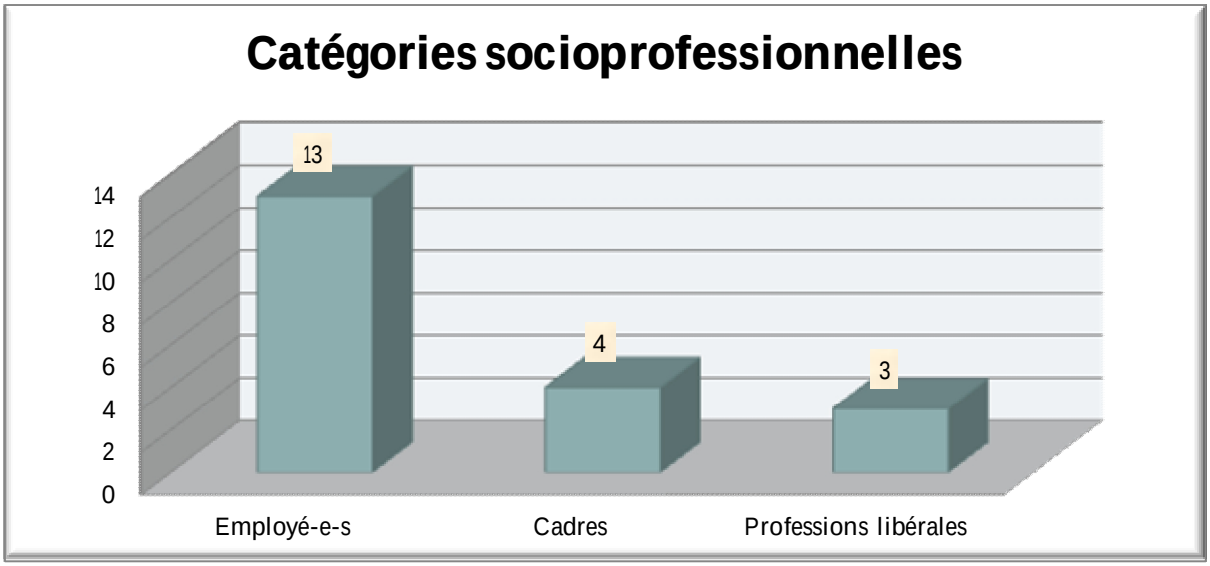

*Quinze personnes sur vingt étaient en activité au moment de l'entretien. Parmi les cinq personnes qui ne travaillaient pas, une était en congé parental, une en arrêt maladie, une avait quitté son emploi, une à la retraite et une décédée.*

**Graphique n° 15 : Répartition des personnes en activité ou non au moment de l'entretien (en valeur relative)**



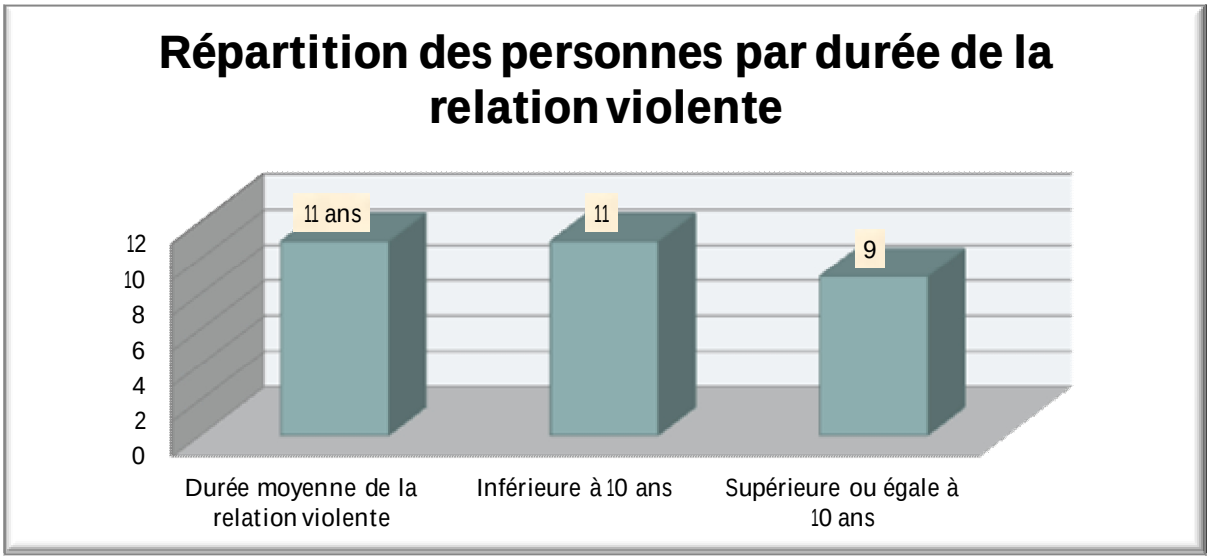

*Au sein de l'échantillon, 75 % des personnes victimes de violences conjugales étaient en emploi au moment de l'entretien.*

**Graphique n° 16 : Catégories socioprofessionnelles**



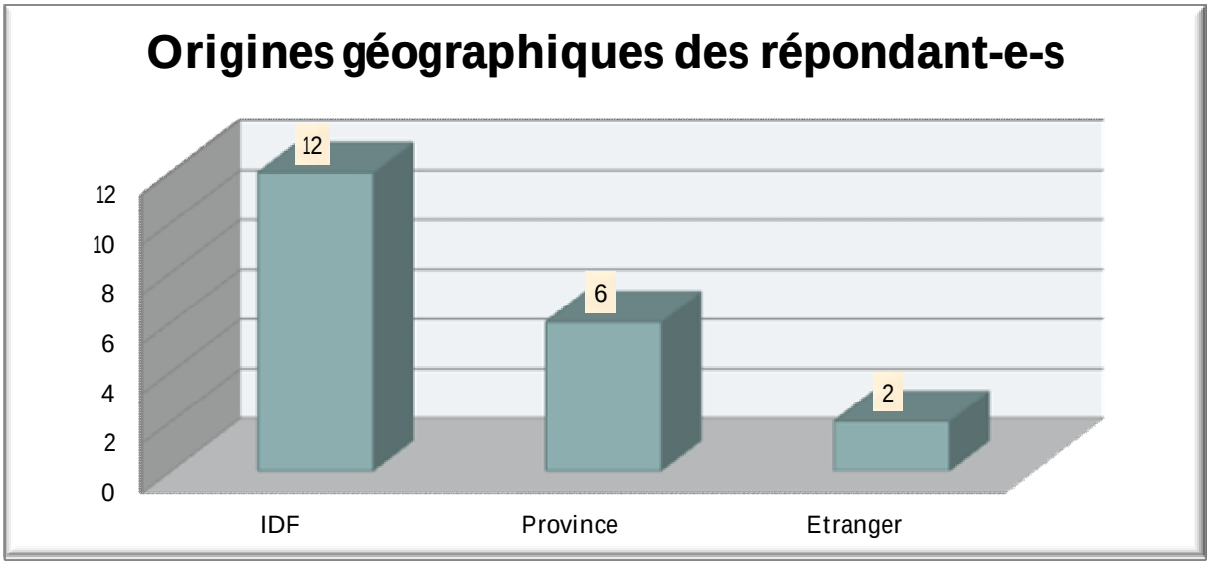

*Au sein de l'échantillon, l'on observe une surreprésentation des employés (65 %).*

**Graphique n° 17 : Durée de la relation violente**



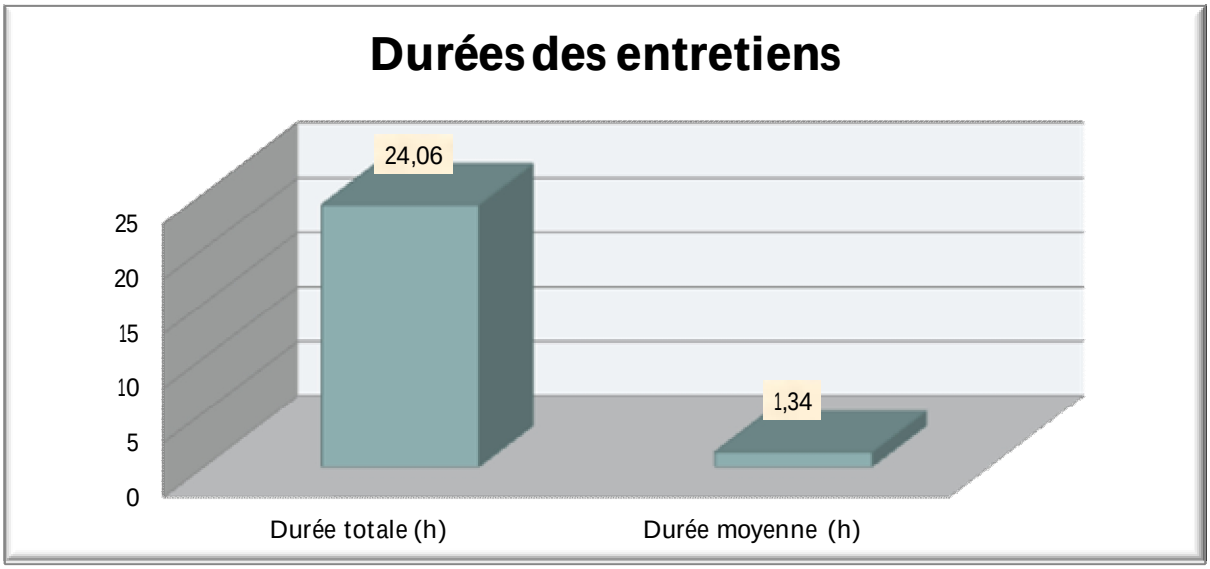

*En moyenne, la relation violente a duré 11 ans. Pour neuf victimes, la durée de la relation violente a été supérieure ou égale à 10 ans.*

**Graphique n° 18 : Origines géographiques des personnes**




*60 % des personnes résident en Île-de-France, 30 % en Province et 10 % à l'étranger. En termes d'origine géographique, notre échantillon est relativement diversifié en dépit d'un certain déséquilibre quant à la répartition.*

**Graphique n° 19 : Durée totale et durée moyenne des entretiens**




*La durée totale des entretiens est de 24 heures ; la durée moyenne est d'une heure et demie.*

## 7.2. Contextes organisationnels non-marchands et marchands

### *7.2.1. Les contextes organisationnels non-marchands : associations, conseil général de l'Essonne et fondation Kering*

#### *7.2.1.1. Les associations œuvrant pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, luttant contre les violences privées et contre les discriminations*

Le terrain des organisations associatives constitue un véritable monde social au sens où il existe une construction commune *« autour d'un type spécifique d'activité »* (Bertaux, 1997, p. 17). Cette centration sur une activité professionnelle et militante, qu'elle soit rémunérée ou bénévole, met au jour des logiques similaires qui confèrent une cohérence interne à ce microcosme. Mais si les logiques se ressemblent, Bertaux précise que des différences liées au parcours de vie de chacun subsistent : à titre d'illustration, les enseignants d'un même collège ne se conduisent pas tous de la même manière. Ce principe s'appelle la différentialité (p. 27 et suivantes).

Les associations rencontrées occupent une place centrale, à la fois en matière de connaissance du terrain, d'alerte et d'appui aux personnes victimes de violences ou de discriminations. Elles reçoivent quotidiennement des usagères (et parfois des usagers), victimes de violences, souhaitant s'informer sur leurs droits, sur les possibilités d'hébergement, les dispositifs en matière de suivi psychologique et juridique, etc. Ces structures locales[201] ont permis de faire émerger ces problématiques au plus près des publics suivis, de faire progresser les consciences, et pour certaines d'entre elles, de créer un lien avec nombre d'entreprises. Elles ont également le droit de se porter partie civile à condition d'avoir au moins cinq années d'existence. La plupart des entretiens ont été menés, entre mai 2012 et février 2013, avec des partenaires locaux du conseil général de l'Essonne, qui interviennent auprès du public ciblé par la présente étude.

Afin de caractériser et de mesurer le poids des violences de genre sur les victimes et sur les organisations, nous avons tenté de recueillir les expériences, les difficultés, les besoins des associations, et au travers d'elles, des personnes en situation de violences conjugales. Porter une attention particulière aux réalités du terrain, aux

[201] Associations de quartiers et/ou d'envergure nationale.

récits, souvent éprouvants, permet d'optimiser la recherche et *in fine* les mesures déployées en direction de ce public. L'objectif, à terme, est d'identifier les leviers à disposition des entreprises et des politiques publiques pour améliorer leurs stratégies en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences privées. Cette exploration au sein d'un tissu associatif francilien militant et expert a permis de nourrir à la fois les travaux de l'observatoire essonnien de lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes[202], et ma recherche doctorale.

Parmi les dix-huit associations rencontrées, sept sont spécialisées dans l'accès au droit des victimes, la prise en charge et le contrôle judiciaire des auteurs d'infractions pénales[203], l'hébergement, l'accueil de jour ou l'aide à l'insertion des femmes violentées ; c'est-à-dire toutes les thématiques que recouvre le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes. Ensuite, toujours parmi ces dix-huit structures associatives, onze davantage généralistes, s'ouvrent à des publics plus diversifiés, et abordent des thématiques plus larges, telles que la lutte contre les discriminations et les stéréotypes. Néanmoins, si certaines structures sont plutôt spécialisées dans la lutte contre les discriminations (Ya fouei et l'association de départementale des gens du voyage en Essonne), toutes intègrent un volet relatif à la lutte contre les violences faites aux femmes et à l'égalité entre les sexes. Ces orientations sont d'ailleurs subventionnées par le département de l'Essonne dans la mesure où elles font partie intégrante des ses politiques prioritaires.

### *Descriptif de l'échantillon « associations »*

Au total, dix-huit associations (dont trois non essonniennes), œuvrant contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, ont été rencontrées entre mai 2012 et février 2013 (*confer* le tableau récapitulatif ci-dessous). Trente et une personnes ont été auditionnées, soit en entretiens individuels (11) soit en entretiens de groupe (9). Parmi les 23 femmes et 8 hommes interviewés, l'on comptabilise une majorité de directrices et directeurs de structures, mais aussi des travailleurs sociaux et travailleuses sociales, psychologues, chargées de mission, juristes. Les entretiens ont duré en moyenne 2h07 pour un total de 32 heures et 14 minutes.

[202] Créé par Laure Le Chevanton et moi-même sous la direction scientifique du professeur Jean-François Amadieu.
[203] La structure dédiée au contrôle judiciaire en Essonne reçoit tous les auteurs d'infractions pénales, placés sous contrôle judiciaire (dont les auteurs de violences conjugales).

Tous les propos recueillis ont été enregistrés et retranscrits manuellement dans leur intégralité. Ils ont été codés puis analysés à l'aide du logiciel Modalisa (version 7). Le document, une fois rédigé, a été envoyé à chaque structure en vue d'apports supplémentaires et/ou de corrections. Sur les dix-huit, dix nous ont fait un retour. Nous avons intégré presque toutes les propositions et corrections qui nous ont été soumises.

**Tableau n° 6 : Récapitulatif des caractéristiques des associations**

| Associations | Sièges ou communes antennes Essonne | Thématiques abordées au cours des entretiens | Durées des entretiens (h) | Types d'entretiens | Nbre de participants | F | H | Fonctions des enquêtés | Retour suite à l'envoi de la partie "associations" après rédaction |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **A tout cœur** | Morsang-sur-Orge | LCD/EFH | 2,4 | Entretien collectif | 2 | 1 | | Directrice | Non |
| | | | | | | | 1 | Trésorier | |
| **ACJE (Association pour le contrôle judiciaire)** | Évry | EFH | 2,42 | Entretien individuel | | | 1 | Directeur | Oui |
| | | | | Entretien individuel | | 1 | | Psychologue | |
| **ADGVE (Association départementale des gens du voyage en Essonne)** | Lisses | LCD/EFH | 2,45 | Entretien collectif | 3 | 1 | | Directrice | Oui |
| | | | | | | 1 | | Chargée de mission | |
| | | | | | | 1 | | Stagiaire | |
| **AMIS (Association Atelier mémoire, images et sons)** | Angervilliers | LCD/EFH | 1,1 | Entretien individuel | | | 1 | Directeur | Oui |
| **ANIMA communication théâtre** | | LCD/EFH | 1 | Entretien individuel | | | 1 | Directeur | Oui |
| **CDIFF** | Évry | LCD/EFH | 2,19 | Entretien collectif | 3 | 1 | | Juriste | Oui |
| | | | | | | 1 | | Conseillère emploi | |
| | | | 0,36 | Entretien individuel | | 1 | | Juriste référente violence conjugale | |
| **CRPVE** | Évry | LCD/EFH | 1,15 | Entretien collectif | 2 | 1 | | Directrice | Oui |
| | | | | | | 1 | | Chargée de mission lutte contre les discriminations et pour l'égalité | |
| **Etablissement femmes solidarité 91** | Évry | EFH | 1,46 | Entretien collectif | 3 | 1 | | Cheffe de pôle | Oui |
| | | | | | | 1 | | Éducatrice spécialisée | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | 1 | | Éducatrice spécialisée | |
| **Du côté des femmes** | Cergy-Saint-Christophe | EFH | 2 | Entretien individuel | | 1 | | Ancienne directrice | Non |
| **Femmes solidaires 91** | Sainte-Geneviève-Des-Bois | LCD/EFH | 2 | Entretien collectif | 2 | 1 | | Directrice | Non |
| | | | | | | 1 | | Coordinatrice | |
| **FNACAV (Fédération Nationale des Associations et des Centres de prise en charge d'auteurs de violences conjugales et familiales)** | Hors Essonne / Paris | EFH | 2,25 | Entretien individuel | | | 1 | Directeur | Non |
| **Génération femmes rissoises** | Ris-Orangis | LCD/EFH | 1,21 | Entretien collectif | 2 | 1 | | Médiatrice | Non |
| | | | | | | 1 | | Médiatrice | |
| **Mediavipp 91** | Évry | LCD/EFH | 2 | Entretien individuel | | 1 | | Directrice | Oui |
| **MJC Ris-Orangis** | Ris-Orangis | LCD/EFH | 2,1 | Entretien collectif | 2 | | 1 | Directeur | Non |
| | | | | | | 1 | | Chargée de mission | |
| **Mouvement du Nid** | Yerres | EFH | 1,3 | Entretien individuel | | | 1 | Délégué départemental | Non |
| **Paroles de femmes** | Massy | EFH | 2 | Entretien collectif | 2 | 1 | | Présidente | Non |
| | | | | | | 1 | | Directrice | |
| **Voix de femmes** | Hors Essonne / Cergy Pontoise | EFH | 1,2 | Entretien individuel | | 1 | | Directrice | Oui |
| **Ya Fouei** | Athis-Mons | LCD/EFH | 1,15 | Entretien individuel | | | 1 | Porteur de projet | |
| **Total** | | | **32,14h** | | **31 personnes** | **23 F** | **8 H** | | |

Nous restituerons une analyse des auditions menées auprès des acteurs et actrices du secteur associatif. De plus, ayant participé à quelques comités de sélection des subventions allouées aux porteurs et porteuses de projets, nous avons pu établir une brève typologie des structures financées en partie par le conseil général de l'Essonne.

***Typologie des associations rencontrées***

- La plupart des associations rencontrées sont des **structures professionnelles**. Elles ne souhaitent pas valoriser le bénévolat et considèrent que leur activité ne se prête pas à ce type d'engagement. Elles n'emploient que des salariés professionnels (Médiavipp 91, ACJE, ADGVE, CIDFF, CHRS Établissement Femmes solidarité 91, ANIMA, CRPVE, FNACAV, MJC Ris-Orangis, Voix de femmes…).
- La deuxième catégorie est composée de **structures mixtes** basées sur le militantisme, subsistant essentiellement grâce aux subventions publiques, au bénévolat et à quelques personnes salariées (Paroles de femmes, Mouvement du Nid…). Salariés et volontaires contribuent à l'activité quotidienne et aux événements ponctuels.
- Enfin, une troisième catégorie d'associations est composée de **petites structures militantes** (A tout cœur) susceptibles soit d'évoluer vers un système plus professionnalisant, soit de rester à l'état d'organisation militante.

Les associations auditionnées travaillent sur des thématiques diverses. Dans la restitution des résultats, nous avons accordé une place importante aux sources de l'engagement ainsi qu'aux profils des personnes qui portent ces structures. Il existe un débat que nous ne souhaitons pas prolonger autour de la question de la pertinence d'attribuer des financements à des structures au sein desquelles les membres ont une implication personnelle dans la problématique à l'œuvre. En d'autres termes, est-il viable de s'engager pour une cause qui nous touche personnellement, directement ou indirectement (aider les victimes de violences alors qu'on a été soi-même victime…) ? Il est évident que l'engagement militant naît de motivations diverses. Si celles-ci résonnent souvent avec une histoire personnelle, il arrive aussi que la volonté de peser dans le

débat public motive et place les enjeux collectifs au dessus des considérations particulières.

### *Focus sur les missions et les objectifs de l'observatoire*

**FOCUS SUR LES MISSIONS ET OBJECTIFS DE L'OBSERVATOIRE**

**CONTEXTE DE CREATION DE L'OBSERVATOIRE**

**L'observatoire départemental de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes** a été créé, en mars 2012, sous l'impulsion de Maud Olivier, conseillère générale déléguée et députée de l'Essonne. Il s'inscrit dans la politique publique essonnienne prioritaire de prévention et de lutte contre les pratiques discriminatoires et de promotion de l'égalité entre les genres. Reposant sur une double démarche de diagnostic interne et de concertation avec les partenaires externes, ce vaste projet entend mobiliser les réseaux et soutenir les actions menées sur ces thématiques.

**LES OBJECTIFS**

L'observatoire contribue à développer la connaissance des phénomènes discriminatoires et à promouvoir l'égalité femmes-hommes sur le territoire essonnien. Outil scientifique des trois plans d'actions[204], l'observatoire poursuit deux objectifs principaux : l'analyse des discriminations et des inégalités de genres repérées sur le territoire essonnien (1), la mesure des impacts de la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité femmes-hommes conduite par l'institution dans le département (2).

**LES TRAVAUX DE L'OBSERVATOIRE**

***En externe :***

L'observatoire mène des études à la fois qualitatives et quantitatives auprès des acteurs et actrices du département de l'Essonne. Les champs abordés, ainsi que les techniques utilisées sont multiples : les inégalités de genre et des phénomènes de violences qui en découlent, la mesure du lien entre précarité étudiante et risque prostitutionnel en Essonne, l'analyse des discriminations vécues, ressenties et/ou commises par des publics spécifiques, tels que les jeunes fréquentant les missions locales, les collégiens et collégiennes, les gens du voyage, etc. En outre, des actions de testing sont déployées sur le territoire.

***En interne :***

L'observatoire apporte une expertise méthodologique aux directions du conseil général impliquées dans les trois plans suivants :

- le Plan départemental de prévention et de lutte contre les discriminations (PDLCD voté lors de l'assemblée départementale du 21 novembre 2011) ;
- le Plan égalité entre les femmes et les hommes (PEFH voté lors de l'assemblée départementale du 2 juillet 2012) ;
- Plan départemental de cohésion sociale et urbaine (PCSU voté lors de l'assemblée départementale du 2 juillet 2012).

[204] Plan départemental de prévention et de lutte contre les discriminations (PDLCD), Plan égalité entre les femmes et les hommes (PEFH) et Plan départemental de cohésion sociale et urbaine (PCSU).

En dehors des associations, quatre contextes organisationnels des secteurs non-marchand et marchand furent abordés - ils furent approchés et non véritablement explorés. Ils constituent donc un terrain mineur comprenant une collectivité territoriale, une structure d'intérêt général, régie par le droit privé, et deux organisations relevant du secteur marchand.

#### *7.2.1.2. Le conseil général de l'Essonne et la fondation Kering*

Le conseil général de l'Essonne est une collectivité locale volontariste en matière de lutte contre les violences conjugales et, plus largement, d'égalité de genre. Nous avons rencontré deux assistantes sociales employées par cette structure. La première assistante sociale interrogée est spécialisée dans l'accompagnement des habitants et habitantes d'une partie du territoire essonnien ; elle exerce au sein d'une des 21 maisons des solidarités (MDS)[205] que compte le département. . La seconde travaille en interne au service des 4 600 agentes et agents de l'institution.. L'immersion au sein d'une importante collectivité territoriale a facilité la compréhension de l'articulation entre les partenaires externes et l'action politique, notamment sur des questions sociétales sensibles.

Nous avons souhaité également approfondir les activités de la fondation Kering, anciennement Pinault, Printemps, Redoute (PPR), dédiée à la lutte contre les violences envers les femmes, par le biais d'une analyse des rapports d'activité ainsi que d'un entretien téléphonique d'une quarantaine de minutes, mené en 2011, avec une chargée de mission.

Au total, trois entretiens ont été menés dans le secteur non-marchand en dehors du domaine associatif. Tous les propos recueillis ont été enregistrés et retranscrits manuellement dans leur intégralité.

[205] De nombreuses démarches peuvent être instruites au sein des MDS : demandes de RSA, demandes de logement, aides éducatives, PMI, etc.

### *7.2.2. Les contextes organisationnels marchands : PSA Peugeot Citroën et BPI group*

Afin de recueillir le point de vue des partenaires sociaux, deux délégués syndicaux (délégué central FO et délégué central de CGT) de l'entreprise PSA Peugeot Citroën furent interrogés par téléphone[206]. Nous avons centré les entretiens sur l'avenant à l'accord de 2003 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé, en 2007, à Poissy et sur le positionnement de l'entreprise vis-à-vis des violences conjugales. En effet, l'article 4-7 de cet avenant est consacré à l'accompagnement des salariés victimes de violences conjugales. Nous voulions connaître l'origine et le contexte des dispositions prises par le constructeur automobile ainsi que les détails des mesures concrètes de sensibilisation à la lutte contre les violences conjugales. Après un premier contact par mail, ces deux délégués syndicaux ont bien voulu nous accorder un entretien téléphonique. Néanmoins, ayant peu de temps à nous accorder, les entretiens furent brefs.

Dans un deuxième temps, nous avons rencontré la déléguée syndicale CGT du groupe BPI, leader dans le domaine du conseil en ressources humaines et management, afin de recueillir son témoignage, à la fois en tant que syndicaliste et en tant que professionnelle des ressources humaines.

[206] Deux entretiens téléphoniques, d'une duré de quinze minutes, ont été menés en 2010.

**Tableau n° 7 : Récapitulatif de l'échantillon « contextes organisationnels » hors associations**

| Organisations | Fonctions | Nb de personnes | Durées des entretiens et types |
|---|---|---|---|
| **Conseil général de l'Essonne** | Assistante sociale en MDS | 1 | 2h06/physique |
| **Conseil général de l'Essonne** | Assistante sociale au siège | 1 | 47 minutes /physique |
| **Fondation PPR** | Chargée de missions | 1 | 40 minutes |
| **Fondation PPR** | Chargée de missions | 1 | 25 minutes/téléphonique |
| **PSA** | Délégué syndical CGT | 1 | 20 minutes/téléphonique |
| **PSA** | Délégué syndical FO | 1 | 15 minutes/téléphonique |
| **BPI** | Déléguée syndicale CGT | 1 | 50 minutes/physique |

Les caractéristiques de l'échantillon « contextes organisationnels » seront davantage détaillées dans la partie consacrée aux résultats. La section suivante présentera les différents guides d'entretiens utilisés.

## 7.3. Présentation des guides d'entretiens

Le corpus littéraire nous a apporté les bases nécessaires à la construction de cinq guides d'entretien. Le premier guide à destination des victimes comprenait des questions principales, des questions d'approfondissement ou d'investigation, des relances et des reformulations.

Deux guides ont été élaborés pour les associations ; ils comportent des questions relatives à leur activité quotidienne, aux spécificités du public reçu, ainsi qu'à leur relation avec les institutions et les entreprises, notamment pour le volet « emploi ». La

nécessité de créer deux guides s'explique en raison des thématiques couvertes par les structures associatives rencontrées. En effet, dans le cadre de nos travaux de l'observatoire, nous devions approfondir à la fois les missions de lutte contre les discriminations, la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Or, certaines structures sont plutôt orientées vers des problématiques discriminatoires, d'autres vers l'égalité, d'autres plutôt mixtes et ouvertes à des thématiques plus larges, d'autres sont exclusivement dédiées à la lutte contre les violences.

Un quatrième guide était destiné au monde de l'entreprise et, plus spécifiquement, aux délégués syndicaux de PSA Peugeot Citroën ainsi qu'à la directrice du développement de BPI group (anciennement groupe BPI), représentante syndicale CGT, puis a été adapté pour les entretiens réalisés auprès des chargées de missions de la fondation Kering. Le guide d'entretien utilisé pour recueillir le discours des délégués syndicaux de l'entreprise PSA Peugeot Citroën était axé sur le contexte de signature de l'accord, sur l'apparition d'événements particuliers qui ont pu faire émerger le thème des violences conjugales ainsi que sur la mise en place et le fonctionnement des mesures de prise en charge et de prévention de ces problématiques au sein de la firme.

Enfin, un cinquième guide a été rédigé spécifiquement en direction des deux professionnelles de l'action sociale au sein du conseil général de l'Essonne.

Nos interrogations ont évolué en fonction des discours livrés ; elles se sont précisées et affinées. Comme nous l'avons mentionné *supra* au sujet de l'échantillon *« victimes »,* peu à peu les entretiens sont passés du statut de semi-directif à celui de véritables récits de vie. Ce glissement est essentiel pour susciter la parole et faire émerger d'autres thèmes ; thèmes nouveaux qu'il conviendrait de tester, de confirmer et de modéliser dans une recherche ultérieure. En effet, le guide d'entretien a, peu à peu, diminué d'importance ne laissant la place qu'à une petite liste de thèmes à évoquer au cours de l'échange.

Nous détaillerons uniquement le guide d'entretien[207] utilisé pour interroger les victimes. Celui-ci est composé de trois parties :

[207] Si le guide d'entretien semble très directif, il a pour but non pas d'être suivi à la lettre, mais de s'assurer que tous les sujets sont évoqués et d'orienter le discours lorsque celui-ci semble s'éloigner de nos préoccupations.

- la première partie aborde les caractéristiques sociodémographiques et économiques des personnes (situation professionnelle, situation familiale, composition de la famille, etc.) ;

- la deuxième partie sonde les comportements en situation de travail (l'activité, les missions, les objectifs, les relations avec les collègues, les supérieurs, le niveau de concentration, la ponctualité, l'absentéisme, etc.). Il a ensuite été demandé aux victimes de préciser leur relation à l'emploi, leur activité, la nature des relations entretenues avec leurs supérieurs et leurs collègues (pour mesurer le niveau d'estime de soi, les capacités de communication et l'isolement), leurs éventuelles promotions, leurs éventuelles absences, le niveau de distraction, et le cas échéant l'origine d'une baisse de la concentration au travail. Il était préférable, en effet, de ne pas orienter d'emblée la conversation sur le sujet délicat des violences conjugales, permettant ainsi une mise en confiance progressive et une levée des résistances potentielles. Lorsque l'interviewé lève les résistances, il est amené à produire un discours éloigné de la conformité sociale, plus personnel. Pourtant, en dépit de ces précautions, les personnes victimes interrogées entraient directement dans la description des situations de violences. Nous faisions le lien ensuite avec les trajectoires professionnelles ;

- le troisième temps du guide d'entretien est consacré à la description précise des violences subies dans le cercle privé, leur nature, leur intensité, leur fréquence et l'issue de celles-ci ;

- le quatrième temps permet de relier les deux sphères ; le harcèlement du conjoint violent sur le lieu de travail, l'information de l'employeur, la dégradation des relations avec les collègues, etc. ;

- enfin le cinquième et dernier temps s'ouvre sur les perspectives, l'avenir et le ressenti de l'entretien.

## *Extrait du guide d'entretien destiné aux personnes en situation de violences conjugales*

*Les violences et l'entreprise : revenir sur les incidences professionnelles et insister sur le lien entre violence et situation d'emploi*

- Quelle était (est) l'attitude de votre partenaire face à votre situation professionnelle ?

- Vous a-t-il empêché-e de vous rendre au travail ? Comment et pourquoi ? Vous a-t-il harcelé par téléphone ou par mail ?

- Repensez-vous aux violences lorsque vous êtes au travail ?

- Avez-vous dévoilé votre situation à vos collègues ? Vous ont-ils proposé de l'aide ? Pouvez-vous me donner des exemples ?

- Votre employeur était il au courant ? Comment a-t-il été informé ? Comment a-t-il réagi face à ces problèmes ?

- Comment auriez vous souhaité qu'il réagisse ?

- Comment l'entreprise peut-elle s'emparer de ce sujet ? Que pensez-vous d'une obligation de négocier sur ce thème ?

## *Extrait d'un des deux guides d'entretien destiné aux associations (celles spécialisées dans la prise en charge des violences conjugales)*

**II) vies personnelles et professionnelles des personnes fréquentant l'association**

***Les violences***

Pouvez-vous me parler des problèmes de violences conjugales, que vous rencontrez ? Quelles sont les violences les plus fréquentes : psychologiques (insultes, injures, mépris, dévalorisation, dénigrements, contrôle des comportements, chantage affectif) ? Physiques (coups, gifles, menaces avec armes ou objet…), sexuelles (viol, rapport contraint) ou économiques (dépendance humiliante, interdiction d'accéder aux ressources du couple ou de travailler). Intensité et fréquence. Répétitions des violences ? Description des situations d'emprise/exemples. Ampleur du phénomène ?

- Circonstances des violences et réactions des femmes ? Ont-elles eu recours à l'entourage ou à des institutions ? Recours judiciaire ?
- Caractéristiques des femmes qui viennent à l'association ?
- Incidence des violences sur leur santé, leur vie sexuelle et amoureuse ?
- Intervenez-vous auprès des auteurs de violences ? Pourquoi et comment ?

***Les violences conjugales et l'entreprise***

- Les personnes en situation de violences sont-elles majoritairement dans le circuit professionnel ? Quels types d'emplois ? Parcours professionnel ? Incidence de la violence sur leurs expériences professionnelles (absentéisme, perte d'emploi liée aux violences, concentration, etc.) ? En quoi les violences conjugales sont-elles un frein à la carrière et à la promotion professionnelle des personnes qui les subissent.

- Menez-vous des actions de sensibilisation auprès de professionnels au contact de ces problématiques (personnel du secteur social, médecins, etc.) ? Partenariats avec des entreprises pour accompagner les femmes salariées ?

- Dans quelle mesure ces problèmes sont-ils susceptibles d'intéresser les entreprises ? Doivent-elles intervenir auprès des victimes ?

- La crise économique entraîne-t-elle un recentrage sur les fonctions économiques des organisations et un délaissement des questions sociales ? Quels sont les arguments que l'on pourrait déployer auprès des entreprises pour démontrer la centralité de ces questions sociales ? (Importance des liens entre une bonne santé sociale et une bonne santé économique/complémentarité : bonne performance sociale = bonne performance économique).

## 7.4. Validité et fiabilité de la recherche

La taille de nos échantillons est trop faible pour accéder à un niveau de confiance satisfaisant dans les résultats, mais nous pouvons toutefois avancer que le principe de saturation sémantique, à savoir le fait de rencontrer les mêmes termes, les mêmes données, les mêmes informations, les mêmes modalités, a été atteint. Le principe de saturation théorique, c'est à dire le fait de retrouver les idées replacées dans un modèle théorique identifié par la littérature ou le chercheur (Roussel et Wacheux, 2005), a été approché, notamment concernant la différentiation entre violence conjugale et conflit ainsi que pour les incidences organisationnelles. Toutefois, il ne s'agit pas ici d'obtenir une représentativité statistique mais d'embrasser une variété suffisante de situations pour tenter le passage du particulier au général.

Un des objectifs d'une recherche en sciences sociales est de découvrir, au sein du terrain, *« des formes sociales –rapports sociaux, places et positions dans ces rapports, situations qui en découlent, logiques et contradictions inhérentes à ces situations, logiques d'action, mécanismes sociaux générateurs de conduites, logiques sociales, processus récurrents – qui seraient susceptibles d'être également présentes dans une multitude de contextes similaires (d'autres villes, d'autres écoles, d'autres hôpitaux, d'autres entreprises ou commerces…) »* (Bertaux, 1997, p. 15). Il s'agit en définitive de repérer des processus similaires dans des structures différentes, mais présentant des cohérences et caractéristiques identiques. Découvrir les *« mécanismes sociaux »* qui sous-tendent les mondes sociaux autorise la généralisation.

Précisons qu'en recherche qualitative, l'échantillon constitué est généralement de

petite taille (Hudson et Ozanne, 1988) dans la mesure où les éléments et données recueillis sont validés par le contexte ; ce qui éloigne ainsi le souci de la probabilité d'occurrence, souvent requise en recherche quantitative. Cependant, la rencontre avec une majorité de personnes résidant dans un contexte français a favorisé la confrontation des modèles et de leurs implications dans un contexte anglo-saxon qui a vu naître l'ensemble des études sur les conséquences organisationnelles des violences conjugales. Ceci contribue à l'amélioration de la validité externe du construit.

Pour la sélection des personnes, nous avons tenté de suivre une logique de dispersion (Glaser et Strauss, 1967), selon laquelle il convient de sélectionner un certain nombre de cas différents pour élargir le spectre de la connaissance. Nous pensons, en effet, avoir interrogé des profils de victimes assez divers, notamment en termes d'âge, mais pas suffisamment en termes de catégories socioprofessionnelles ou de sexe. Dans une étude sur *« une catégorie de situation »* (Bertaux, 1997) – les victimes - l'absence de microcosme impose la multiplication des cas et la variété de leurs caractéristiques.

En outre, dans le cadre de cette étude, il fut difficile de suivre la logique de réplicabilité de Yin (1989). Dans un souci d'amélioration de la validité externe, nous avons toutefois tenté de sélectionner (plus précisément se sont présentées à nous) des personnes présentant des caractéristiques similaires (âge, sexe) selon le principe de réplication littérale, et des personnes présentant des caractéristiques différentes selon le principe de réplication théorique, lequel permet de prédire des résultats contraires mais pour des raisons connues.

Il s'agit alors de s'interroger sur le degré de généralisation possible des résultats obtenus, à savoir si ces derniers pourront s'appliquer à d'autres situations, d'autres contextes, d'autres individus que ceux observés dans l'expérience. Néanmoins, comme nous l'avons précisé, la validité externe d'une recherche qualitative est faible car l'échantillon est restreint. De plus, afin de pallier l'écueil d'une généralisation hâtive et de permettre les comparaisons, il serait nécessaire de multiplier les recherches au sein d'autres terrains. Si les questions de généralisation et de transférabilité ne se posent pas dans le cadre de notre étude, il est toutefois possible d'admettre qu'une connaissance est valide lorsqu'elle convient à une situation donnée.

Dans un souci de diversification des mesures effectuées, nous avons souhaité trianguler les catégories de personnes interrogées pour ne pas nous limiter aux seules victimes ; trois populations cibles furent choisies. En effet, comme nous l'avons décrit plus haut, nous avons recueilli le discours non seulement de victimes mais aussi de structures associatives, de représentants syndicaux et de professionnelles du secteur public et du secteur philanthropique.

Notre travail sur les violences conjugales consiste à comprendre l'influence des situations violentes subies sur les comportements professionnels. Notre méthode est de nature biographique : elle suppose d'analyser et de comprendre les situations à partir du vécu des individus.

La validité de construit renvoie à la cohérence du concept opérationnalisé. La validité de contenu (les dimensions d'un concept) est acceptable en ce qui concerne les dimensions de la violence mais insuffisante pour les impacts organisationnels et les incidences sur l'emploi puisque la recherche est naissante dans ce domaine.

Nous avons apporté un soin particulier à la validité interne de notre recherche en nous assurant de la cohérence globale des résultats. En effet, elle se réfère au niveau de confiance que le chercheur peut avoir en la validité de ses résultats. Nous mettrons en lumière les éléments principaux de la relation entre les violences et les conséquences organisationnelles. Afin d'améliorer la validité interne d'une recherche, Campbell et Stanley (1966) ont identifié huit biais à éviter. Parmi ces huit biais nous avons, par exemple, veillé à réduire le biais d'instrumentation : les questions utilisées pour recueillir les données ont été formulées de manière à susciter le discours.

En recherche qualitative, l'instrument de mesure est le chercheur lui-même, ce qui pose la question de sa fiabilité et de son honnêteté à décrire le processus de recherche : c'est une personne plus ou moins faillible qui interroge et retranscrit. La fiabilité du codage est apportée par une catégorisation systématique et multiple. En effet, la fiabilité des entretiens repose en partie sur la fiabilité intercodeurs : il s'agit de *« demander à différents codeurs d'analyser les données à partir d'un ensemble de catégories prédéterminées dans un protocole de codage et d'examiner la fiabilité intercodeurs à partir des taux d'accords entre les codeurs sur la définition des unités à coder, sur leur catégorisation… »* (Thiétart, 2007). Dans le cas présent, la catégorisation ne fut effectuée

qu'une fois et par une seule personne : moi-même. Par conséquent, aucune mesure indépendante n'a pu avoir lieu.

Il est pourtant nécessaire d'accorder une certaine confiance aux êtres, confiance sans laquelle aucune enquête, qu'elle soit menée par entretien ou par questionnaire, qu'elle soit qualitative ou quantitative, ne serait possible.

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 7

### Terrains et échantillonnages

- Deux catégories de terrains furent investies. Parmi ces deux terrains, le premier constitue le cœur de cette recherche doctorale : l'échantillon de vingt victimes. Le second est composé de deux types d'organisations : les organisations non-marchandes (associations, fondation Kering, conseil général de l'Essonne) et les organisations marchandes (PSA Peugeot Citroën et BPI group). **Au total, 47 entretiens ont été menés.**

**I. Les personnes en situation de violences conjugales**

Cette population relève de ce que Bertaux nomme des *« catégories de situation »* (1997, p. 18). Les personnes en situation de violences conjugales présentent des caractéristiques spécifiques et communes : les situations de violences, leurs incidences sur la santé, sur l'estime de soi, sur l'emploi ainsi que le besoin de recourir, le cas échéant, à la collectivité pour les soins, les procédures administratives et judiciaires, les séparations, les divorces, etc.

- **Un échantillon de vingt personnes : dix-neuf femmes et un homme.**

**II. Les contextes organisationnels**

***Les organisations non marchandes***

Nous avons auditionné :

- **dix-huit** associations œuvrant pour la promotion de l'égalité femmes/hommes et luttant contre les violences conjugales et sexistes. Le terrain des organisations associatives constitue un véritable monde social au sens où il existe une construction commune *« autour d'un type spécifique d'activité »* (Bertaux, 1997, p. 17). Cette centration sur une activité professionnelle et militante, qu'elle soit rémunérée ou bénévole, met au jour des logiques similaires qui confèrent une cohérence interne à ce microcosme (20 entretiens) ;
- le **conseil général de l'Essonne**, collectivité locale volontariste, notamment en matière de lutte contre les violences conjugales et d'égalité de genre, tant en interne que sur le territoire (4 600 agentes et agents) (2 entretiens) ;
- la **Fondation du groupe Kering** anciennement PPR (2 entretiens).

***Les organisations marchandes***

- **PSA Peugeot Citroën** (2 entretiens) ;
- **BPI group,** leader dans le domaine du conseil en ressources humaines (1 entretien).

**III. Modes de recrutement**

Plusieurs modes de recrutement ont été mis en place se déclinant comme suit :

- l'approche directe fut la plus simple ; elle consista à interviewer des connaissances personnelles et professionnelles dont la situation de violence était connue au sein de notre cercle plus ou moins proche (treize) ;
- les deuxième et troisième modes de recrutement furent organisés autour de l'outil internet. A la suite d'annonces déposées sur des sites web dédiés à l'aide aux victimes de violences conjugales (SOS femmes et SOS hommes), deux femmes concernées nous contactèrent par téléphone. Les forums de discussion nous permirent de recruter deux autres victimes féminines ;
- les auditions des professionnels et bénévoles associatifs, menées dans le cadre des travaux de l'observatoire, nous ont permis de rencontrer trois personnes victimes de violences au sein du couple. L'entretien s'est déroulé soit au domicile (1) soit dans un lieu public (2).
- Nous avons contacté PSA et la Fondation Kering via une approche spontanée et BPI group et le conseil général de l'Essonne grâce à une implication professionnelle.

Les entretiens ont été intégralement enregistrés et retranscrits manuellement. Nous avons effectué à l'aide du logiciel Modalisa (V.7) une analyse thématique verticale (analyse par individu) et horizontale (confrontation des points de vue et des récits de chaque personne interrogée sur un même thème).

## Validité et fiabilité de la recherche

- La taille de nos échantillons est trop faible pour accéder à un niveau de confiance satisfaisant dans les résultats, mais nous pouvons toutefois avancer que le principe de saturation sémantique, à savoir le fait de rencontrer les mêmes termes, les mêmes données, les mêmes informations, les mêmes modalités, a été atteint. Le principe de saturation théorique, c'est à dire le fait de retrouver les idées replacées dans un modèle théorique identifié par la littérature ou le chercheur (Roussel et Wacheux, 2005), a été approché, notamment concernant la différentiation entre violence conjugale/conflit ainsi que pour les incidences organisationnelles.
- Toutefois, il ne s'agit pas ici d'obtenir une représentativité statistique mais d'avoir embrassé une variété suffisante de situations pour tenter le passage du particulier au général. Précisons qu'en recherche qualitative, l'échantillon constitué est généralement de petite taille (Hudson et Ozanne, 1988) dans la mesure où les éléments et données recueillis sont validés par le contexte ; ce qui éloigne ainsi le souci de la probabilité d'occurrence, souvent requise en recherche quantitative.
- Pour la sélection des personnes, nous avons tenté de suivre une logique de dispersion (Glaser et Strauss, 1967) selon laquelle il convient de sélectionner un certain nombre de cas différents pour élargir le spectre de la connaissance. Nous pensons, en effet, avoir interrogé des profils de victimes assez divers, notamment en termes d'âge, mais pas suffisamment en termes de catégories socioprofessionnelles ou de sexe. Dans une étude sur *« une catégorie de situation »* (Bertaux, 1997) – les victimes - l'absence de microcosme impose la multiplication des cas et la variété de leurs caractéristiques.
- En outre, dans le contexte de cette étude, il fut difficile de suivre la logique de réplicabilité de Yin (1989). Dans un souci d'amélioration de la validité externe, nous avons toutefois tenté de sélectionner (plus précisément se sont présentées à nous) des personnes présentant des caractéristiques similaires (âge, sexe) selon le principe de réplication littérale et des personnes présentant des caractéristiques différentes selon le principe de réplication théorique, lequel permet de prédire des résultats contraires mais pour des raisons connues.
- Il s'agit alors de s'interroger sur le degré de généralisation possible des résultats obtenus, à savoir si ces derniers pourront s'appliquer à d'autres situations, d'autres contextes, d'autres individus que ceux

observés dans l'expérience. Néanmoins, comme nous l'avons précisé, la validité externe d'une recherche qualitative est faible car l'échantillon est restreint. De plus, afin de pallier l'écueil d'une généralisation hâtive et de permettre les comparaisons, il serait nécessaire de multiplier les recherches au sein d'autres terrains. Si les questions de généralisation et de transférabilité ne se posent pas dans le cadre de notre étude, il est toutefois possible d'admettre qu'une connaissance est valide lorsqu'elle convient à une situation donnée.

- Nous avons apporté un soin particulier à la validité interne de notre recherche en nous assurant de la cohérence globale des résultats. En effet, elle se réfère au niveau de confiance que le chercheur peut avoir en la validité de ses résultats. Nous mettrons en lumière les éléments principaux de la relation entre les violences et les conséquences organisationnelles.

## CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE. ENTRE DEUX PARADIGMES

Le choix d'une méthodologie qualitative nous a paru approprié à une question de recherche sensible et peu explorée. Ce positionnement nous a permis de comprendre la manière dont les violences conjugales agissent sur les comportements des salariées ainsi que sur leurs parcours professionnels, et d'appréhender les multiples réponses organisationnelles. Dans un souci de triangulation des méthodes, nous avons utilisé l'entretien individuel, le récit de vie, l'entretien collectif et l'analyse de documents. Ces méthodes d'enquête ont facilité l'investigation des deux terrains : vingt victimes (1), et vingt-deux organisations non-marchandes et marchandes (2). La mesure des situations, des parcours et des comportements nécessite une méthodologie qualitative, laquelle offre la possibilité de sonder les motivations et les fonctionnements individuels.

Notre posture épistémologique compréhensive ou interprétativiste a favorisé l'appréhension des multiples relations qui existent entre le phénomène étudié et ses incidences. Il s'agit de comprendre la signification des actions des acteurs eux-mêmes, leurs stratégies professionnelles, individuelles pour sortir des violences ; comprendre non pas pourquoi mais comment. Notre mode de raisonnement abductif a fait émerger des éléments nouveaux à partir d'éléments connus. Nous avons également tenté de savoir dans ce chapitre en quoi notre recherche qualitative est également positiviste. Penser les liens entre l'observable et l'inobservable, créer des attaches multiples avec l'empirie, ne jamais perdre de vue le cadre analytique dans l'exploration, accorder de l'importance aux données du terrain, tout en gardant une certaine liberté d'aller et venir entre le matériau logique et le matériau empirique représentent autant d'éléments qui inscrivent la recherche à la fois dans un paradigme interprétativiste et dans un paradigme positiviste.

La troisième et dernière partie restituera les résultats de la recherche exploratoire. Cette analyse s'est appuyée sur quarante-sept entretiens menés auprès de victimes, de professionnels du monde associatif et philanthropique, de professionnelles du secteur social, de délégués syndicaux et de spécialistes des ressources humaines.

# PARTIE III. LES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE EXPLORATOIRE

## INTRODUCTION. LES MULTIPLES INCIDENCES DES VIOLENCES CONJUGALES

Cette partie restitue les résultats de l'exploration des deux terrains. Concernant notre population de « personnes en situation de violences conjugales », 38 aspects ont été déterminés *a priori* (23) et *a posteriori* (15), répartis au sein de seize thèmes principaux, eux-mêmes rattachés aux deux composantes de la relation causale, à savoir les violences conjugales et leurs conséquences individuelles, organisationnelles et professionnelles. La prévalence de la violence psychologique (20 personnes) et physique (18 personnes) se traduit, dans nombre de cas, par une baisse de la concentration au travail. La problématique du surinvestissement dans le travail a été confirmée. Cette incidence érige l'espace professionnel en lieu refuge au risque de briser l'équilibre entre les sphères et de sombrer d'épuisement. Les autres impacts des violences sur l'emploi concernent essentiellement l'évolution professionnelle et la perte d'emploi. Le modèle du soutien organisationnel informel a affleuré des discours : en dehors de tout cadre procédural, les collègues ou supérieurs interviennent pour aider les personnes en situation de violences conjugales ; soit en déclenchant une prise de conscience du caractère inacceptable des comportements subis, soit en contactant les institutions et/ou associations susceptibles de prendre en charge ce public. Les dix-huit associations rencontrées nous ont ouvert un immense champ de connaissances, relatif aux rôles des entreprises, aux missions des médecins traitants et des médecins du travail, à l'aide apportée aux victimes d'infractions pénales, aux aspects législatifs et aux procédures judiciaires, à la prise en charge des auteurs, à l'hébergement des victimes, etc. De nombreux liens se tissent entre tous ces acteurs sociaux. Les entreprises, fondations et institutions développent face à ce phénomène de société, des réponses inscrites dans les stratégies internes, dans le dialogue social, dans les pratiques procédurales ou informelles.

# CHAPITRE 8. CATÉGORISATION ET RÉSULTATS DE L'ÉCHANTILLON « VICTIMES »

L'analyse de contenu peut se faire selon deux méthodes (Bardin, 2001) : l'analyse lexicale ou l'analyse thématique. L'analyse lexicale privilégie la richesse du vocabulaire utilisé dans le discours en dénombrant les fréquences d'apparition des mots. Le mot devient alors l'unité d'analyse. Cependant, le comptage de mots limite l'élaboration de conclusions dans la mesure où il peine à restituer le contexte dans lequel ils ont été prononcés. Pour l'approche thématique, l'unité d'analyse se présente sous la forme d'un petit paragraphe, phrase entière ou portion de phrase qui est rapporté à un thème. Si une brève analyse lexicale[208] a été menée (elle ne sera pas restituée), notre recherche a privilégié l'analyse thématique horizontale, c'est-à-dire la déconstruction des discours, puis le regroupement des portions en fonction des catégories de codage. L'analyse de contenu thématique horizontale a été effectuée de manière systématique, et a conduit à un découpage précis des discours ainsi qu'à l'émergence de dimensions nouvelles. Nous avons également effectué une brève analyse thématique verticale par le biais d'une reconstitution des structures diachroniques - processus qui consiste à restituer la cohérence des récits ainsi que l'ordre temporel des événements - et chronologiques - inscription des événements dans un temps historique ordonnancé sous forme de dates. L'analyse thématique verticale de chaque entretien est centrée essentiellement sur les formes de violences subies et sur les incidences personnelles et organisationnelles (catégorisation *a priori*). Cette opération permet de préciser la pensée des personnes et d'effectuer une pré-catégorisation. Les catégories ont été définies *a priori,* c'est-à-dire avant le codage des données et *a posteriori,* pendant le codage.

## 8.1. Unités de codage et dictionnaire des données

Nous avons effectué une analyse de contenu thématique à la fois verticale et horizontale. Concernant l'analyse de contenu thématique horizontale, les unités de codage ont été identifiées *a priori* et *a posteriori*.

[208] L'analyse lexicale est venue tout d'abord conforter la majorité des thèmes mis en exergue par la catégorisation thématique *a priori*. Cependant, à l'inverse de l'analyse de contenu thématique, l'analyse lexicale n'a pas permis de faire émerger d'autres thèmes significatifs.

### *8.1.1. Unités de codage a priori*

*Violences conjugales : formes, temporalité, violences conjugales versus conflit (8 items)*

Concernant le concept de violence, **huit aspects** ont été identifiés, divisés en **trois catégories** : les **formes de violences**, la **temporalité des violences subies** et la **distinction entre violences conjugales et conflit de couple**.

Nous avons tenté, en effet, de mesurer le concept opérationnalisé des violences conjugales au travers de ses quatre formes principales, à savoir **physique** (1), **psychologique** (2), **sexuelle** (3) et **économique** (4), (Hirigoyen 2005 ; Jaspard, 2003 ; Zachary, 2000, etc.). A l'instar des recherches antérieures, nous avons donc distingué la **temporalité** des faits afin d'évaluer le niveau de perturbation selon que les violences conjugales sont **récentes** (inférieures à 12 mois)/**actuelles** (toujours présentes lors de l'entretien) (5) ou **passées,** c'est à dire éloignées du présent de l'individu (supérieures à 12 mois) (6) (Fischer, 2003 ; Reeves et O'Leary-Kelly, 2007, 2009). Nous avons vu que le concept de **violence conjugale** (7) a été distingué de celui du **conflit de couple** (8) (Johnson, 1995), présent dans toute relation dès que survient *« un désaccord ponctuel auquel il faut trouver une solution [alors que] le propre de la violence est de refuser de placer l'autre sur un pied d'égalité et de nier sa qualité de sujet »* (Coutanceau, 2006). Ce fonctionnement conflictuel bilatéral au sein du couple ne confine pas à la violence sadique caractérisée, quant à elle, par l'unilatéralité (Johnson, 1995).

Les différentes formes de violences, conjuguées à leur inscription dans une temporalité actuelle, récente ou passée, ont des conséquences à la fois sur la santé et l'estime de soi des personnes qui en sont victimes, mais aussi sur les organisations qui les emploient. Le concept est donc appréhendé au niveau interpersonnel et au niveau organisationnel.

*Les impacts : incidences individuelles, incidences organisationnelles et incidences sur l'emploi (11 items)*

Concernant les incidences des violences, nous avons identifié et modélisé **onze catégories d'impacts** regroupées en **trois niveaux d'incidences : incidences individuelles, incidences organisationnelles** et **incidences sur l'emploi**.

Les incidences individuelles de nature médicale se traduisent par des **répercussions sur la santé psychique et/ou physique** (1) (Coker, 2000 ; Henrion, 2001 ; McCauley *et alii*, 1995) ; elles peuvent aussi influer sur la structure de la personnalité des victimes en modifiant le niveau **d'estime de soi** (2) (André et Lelord, 1998 ; Coker, 2000 ; Henrion, 2001 ; McCauley *et alii*, 1995).

Les incidences organisationnelles sont celles qui, au-delà de l'individu, influent directement ou indirectement sur le fonctionnement des entreprises par le biais d'un débordement négatif (Greenhaus *et alii*, 1989 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990) ou d'un conflit famille-travail (Evans et Bartolome, 1984 ; Crosby, 1984 ; Greenhaus et Beutell, 1985 ; Kahn *et alii*, 1964 ; Rothbard, 2001). Parmi les plus récurrentes, la littérature a identifié **l'absentéisme** (3), la propension aux **retards répétés** (4) (Anderson et Pearson, 2001 ; Bell *et alii*, 2002 ; Brownell, 1996 ; Engelken, 1987 ; Johnson and Gardner, 1999 ; Mighty 1997 ; Murray et Powell, 2007 ; O'Leary-Kelly *et alii*, 2008 ; Reece, 2006 ; Taylor et Barusch, 2004, etc.), un **niveau élevé de distraction au travail** (5) (Llyord, 1997 ; Reeves et O'Leary, 2007) et un niveau de *turnover* important (Shepard et Pence, 1988 ; Zachary, 2000). Nous avons également créé une rubrique pour le **dévoilement de la violence** (6) subie à l'employeur et/ou à un collègue (O'Leary-Kelly *et alii*, 2008 ; Reeves et O'Leary-Kelly, 2009).

Enfin, la littérature distingue cinq principales incidences sur l'emploi, l'une d'intensité importante, les autres d'intensité intermédiaire : la **perte d'emploi** (7) (Coker *et alii*, 2000 ; Farmer et Tiefenthaler, 1997 ; Moe and Bell, 2004), **l'instabilité professionnelle** (8) (Bowlus et Seitz 1998 dans Marissal, Chevalley, 2007 ; Browne *et alii*, 1999), la **difficulté à évoluer** (9) (Anderson et Pearson 2001 ; Farmer et Tiefenthaler, 1997 ; Mighty 1997 ; Murray et Powell, 2007 ; O'Leary-Kelly *et alii,* 2008 ; Reece, 2006, Wilkinson, 2001 ; etc.) et une **baisse d'efficacité** (10). L'item de l'efficacité est mesuré au travers de l'évaluation des objectifs et du sentiment des salariés de les avoir atteints. La forte volonté de garder un travail indispensable à la préservation de l'indépendance économique, ainsi que le désir d'échapper momentanément au climat délétère quotidien qui règne au sein du ménage, conduisent les victimes à surinvestir le domaine professionnel. L'exposition aux violences serait donc un facteur de surinvestissement dans l'activité professionnelle (Browne *et alii*, 1999 ; Walby 2004).

**L'emploi comme lieu de refuge** (11) contribue à l'insertion professionnelle, à l'indépendance économique des femmes, à la lutte contre la pauvreté et à la diminution du niveau de conflictualité et de violences conjugales (Rapport ONU, 1996). En ce sens, l'emploi constitue un espace nécessaire à préserver, à la fois dans une perspective de conservation de l'indépendance économique et dans la prise en compte du bienfait psychique ressenti par les victimes ; satisfaites d'échapper ainsi au climat délétère qui règne au sein du ménage (Walby 2004). Toutefois, les risques d'épuisement et de rupture de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont grands. Précisons que la littérature met essentiellement l'accent sur l'importance accordée à la valeur travail sans pour autant utiliser l'aspect surinvestissement comme une variable à tester. De plus, ce thème est, la plupart du temps, mobilisé pour expliquer de faibles taux d'absentéisme.

*Attentes générales et modèles d'intervention (4 items)*

Concernant les attentes générales et l'identification aux modèles organisationnels d'intervention, décrits par la littérature, nous avons retenu **quatre aspects** déclinés comme suit : **les attentes générales, le modèle partenarial**, **le modèle dirigé par l'employeur et le modèle syndical.**

Le thème des **attentes** (1) des victimes vis-à-vis des organisations, et plus généralement des institutions et des structures associatives, a été peu abordé dans la littérature. Cette catégorie a été créée pour recouvrir les attentes générales ; elle justifie sa différenciation avec les unités de codage, liées aux modèles d'intervention, lesquelles sont davantage orientées vers le recueil d'avis sur ces modalités précises d'intervention. Ensuite, nous avons voulu connaître la position des personnes victimes de violences en leur présentant les trois modèles d'intervention issus de la littérature : le **partenariat avec les services sociaux et structures associatives de proximité**(2) (Swandberg et *alii*, 2007), l'**intégration des mesures dans la stratégie globale des DRH** (3) (Murray et Powell, 2007), et enfin le modèle de **l'intervention syndicale et de la négociation collective**(4) (Trades Union Congress, 2002).

La littérature a décrit ces modèles sans prendre en compte les attentes et les avis des individus eux-mêmes. Dans la mesure où, en France, ces modèles existent déjà *a*

*minima* sans être formalisés, ni inclus dans une démarche procédurale[209], nous avons fait émerger *a posteriori* le modèle informel d'intervention.

### *8.1.2. Unités de codage a posteriori*

La démarche abductive, adoptée dans ce travail, a permis de mettre au jour des thèmes, non véritablement explorés dans les précédentes recherches, sur les incidences organisationnelles des violences, les modalités d'intervention et la justification des actions. Cependant, ces thématiques *a posteriori* pour certaines d'entre elles, (intervention informelle, parcours de vie, stratégie pour se soustraire aux violences, perception des programmes, etc.) excèdent la dimension de simple incidence *stricto sensu,* car elles renvoient, au-delà de l'impact professionnel, aux trajectoires, au profil des auteurs, au soutien social rencontré pour résoudre des situations problématiques, aux stratégies déployées, aux attentes en matière d'aide organisationnelle, etc. Toutefois, parmi ces unités de codage, deux catégories relèvent des incidences personnelles, organisationnelles et professionnelles : les freins à l'activité et le changement radical de comportement.

*Le modèle de l'intervention informelle (3 items)*

Si l'aide apportée par les organisations semble déterminante dans les trajectoires individuelles et professionnelles, elle est, en France, la plupart du temps, de nature informelle. En effet, en dehors de l'article 4-7 consacré à l'accompagnement des salariés victimes de violences conjugales chez PSA – article présent dans l'avenant à l'accord de 2003 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé en 2007, par PSA Peugeot Citroën et l'ensemble des syndicats - à notre connaissance, très peu de dispositifs spécifiques ont été développés par les entreprises françaises comme c'est le cas pour les grandes firmes nord-américaines. En France, l'approche informelle[210] a ainsi pris le pas sur l'approche procédurale. En effet, nos entretiens ont mis en exergue l'existence d'une solidarité organisationnelle informelle : les collègues, les supérieurs prennent conscience de situations anormales, vécues par les salariées, puis les signalent à une association, à un centre social ou à la DRH.

[209] Excepté pour le groupe Kering via sa Fondation et pour l'entreprise PSA Peugeot Citroën.
[210] Nous verrons en quoi elle diffère de l'organisation informelle décrite par l'école des relations humaines.

Nous avons distingué **trois catégories d'interventions informelles** : **l'intervention informelle de la part d'un collègue**, **l'intervention d'un supérieur** et **l'intervention d'un autre membre de l'organisation**.

**L'intervention informelle de la part d'un ou d'une collègue** (1) renvoie à l'émergence d'une aide informelle de la part d'un ou d'une collègue, en dehors de tout cadre préétabli. **L'intervention informelle de la part d'un supérieur** (2) est l'émergence d'une aide informelle de la part d'un supérieur, en dehors de tout cadre préétabli. **L'intervention informelle de la part d'un autre membre** (3) se traduit par l'émergence d'une aide informelle de la part d'un autre membre de l'organisation, en dehors de tout cadre préétabli. Ces interventions peuvent être rapprochées de l'appui social décrit par Rodriguez *et alii* (1998) qui distinguent le soutien de nature émotionnelle (écoute, confiance, empathie), permettant l'expression de la décharge émotionnelle, le soutien instrumental (aide logistique, financière ou matérielle), et le soutien informationnel (informations, conseils). Nous avons rencontré au sein de l'échantillon, ces trois types d'appui social.

*Les freins à l'emploi (2 items)*

La question des freins à l'emploi et à la réinsertion ou insertion économique durable a émergé sur **deux aspects** : les **freins d'origine psychologique** et les **freins d'origine situationnelle**. **Les freins psychologiques** (1) renvoient aux difficultés et incidences psychologiques des violences qui fragilisent le maintien dans l'emploi ou qui entravent la réinsertion/insertion économique des personnes. **Les freins situationnels** (2) renvoient aux situations liées aux partenaires violents : véritables freins au maintien dans l'emploi ou à la réinsertion économique des personnes.

*Incidence dans l'emploi : changement radical de comportement (1 item)*

Nos entretiens ont fait émerger une incidence qui n'a pas été décrite dans la littérature managériale : le **changement radical du comportement de la victime au sein de la sphère professionnelle** (1). Ce changement radical de comportement est lié au vécu des violences subies dans la sphère privée, et se traduit par un isolement extrême, des difficultés relationnelles ou par un durcissement managérial quand la personne a des responsabilités.

*Action de lutte contre les violences conjugales (3 items)*

Nos répondantes et notre répondant ont spontanément fait part des stratégies mises en œuvre pour se soustraire aux violences, et ont formulé des conseils concernant, notamment, le chemin à suivre pour entrer dans une démarche de reconnaissance du statut de victime. Dans le cadre de cette thématique, **trois aspects** ont été dégagés : les **stratégies**, les **conseils** et les **perceptions**. Les **différentes stratégies** renvoient aux actions déployées pour sortir des violences et mettre fin le cas échéant à la relation (1) ; ensuite nous avons recueilli les **conseils d'actions** et recommandations, émanant des victimes elles-mêmes, pour s'en sortir ou pour entamer des procédures de reconnaissance du statut de victime (2) ; enfin certaines **perceptions**, afférentes à l'efficacité des programmes de lutte contre les violences nous parurent intéressantes à recueillir (3). En dépit de leur existence dans la pratique sociale et politique, ces thèmes trouvent peu d'écho dans la littérature. Si des recommandations et des actions de lutte sont déployées par des institutions à destination des victimes, le point de vue des victimes elles-mêmes est rarement pris en compte. Pourtant, leur perception des actions et programmes de lutte est centrale pour en améliorer leur efficacité. En effet, les victimes sont considérées comme des personnes passives, en attente de solution, elles subissent les dispositifs. Tout s'impose à elles sans qu'elles puissent exprimer aux instances en question, leur point de vue, leur mécontentement, leur désaccord, leurs besoins réels… La victime ne doit pas être enfermée dans une représentation de *« minorité ».*

*Les biographies professionnelles et personnelles (2 items)*

Afin de faciliter la déconstruction du discours et le classement de certains passages proche du récit de vie, nous avons créé deux catégories répertoriant les **biographies**[211] **professionnelles** et **personnelles**. La **biographie professionnelle** (1) rassemble les éléments du récit relatifs au parcours professionnel des victimes, ainsi que des anecdotes liées à la vie au travail. La **biographie personnelle** (2) répertorie les éléments du discours liés au récit du parcours amoureux et familial.

[211] Le terme de biographie s'entend ici au sens d'éléments de parcours.

*Les profils des auteurs (1 item)*

Nous n'avions pas envisagé d'approfondir, lors de nos entretiens, la question des **auteurs de violences conjugales** (1). Toutefois, sa récurrence dans les discours des victimes, traduisant un véritable besoin de parler du partenaire violent - de son profil psychologique et social – a conduit à la création d'une thématique spécifique aux auteurs de violences au sein de cet échantillon. En outre, un autre chapitre sera consacré aux auteurs de violences conjugales, du point de vue des structures et des professionnels en charge de leur suivi psychosocial, dans la section relative aux associations. Cette partie mêlera des éléments à la fois théoriques et empiriques.

*Enfance des victimes (1 item)*

Nous avons, au fil de nos entretiens, recueillis des éléments sur **l'enfance des victimes** (1), et plus particulièrement sur l'existence ou non de maltraitances éducatives. En effet, le parallèle fait par les victimes elles-mêmes, entre leur enfance et les situations de violences, a attiré notre attention sur les mécanismes de reproduction du phénomène, aussi bien en tant que victime, qu'en tant qu'auteur. Aussi, avons-nous jugé intéressant d'y consacrer une unité de codage à part entière.

*Les enfants témoins et victimes de violences conjugales (1 item)*

De la même manière, la question des **enfants victimes** (1) et témoins de violences conjugales et familiales ayant été abordée de manière récurrente, nous avons créé une rubrique pour classer ces éléments de discours.

*Le dévoilement à un proche (1 item)*

Si le thème du dévoilement a été précisé dans le cadre des incidences organisationnelles, il a également émergé des entretiens, mais dans le cadre des relations privées. Le **dévoilement à des proches** (1)**,** véritable soutien social, peut déclencher une prise de conscience de la gravité des violences subies, conduisant à une démarche de séparation.

### *8.1.3. Dictionnaire des données et modèle de la recherche*

Au total, 38 aspects ont été déterminés *a priori* (23) et *a posteriori* (15), répartis au sein de seize thèmes principaux, eux-mêmes rattachés aux deux composantes de la relation causale, à savoir les violences conjugales et ses conséquences individuelles, organisationnelles et professionnelles. En outre, les analyses systématiques ne seront menées que sur les entretiens des victimes de violences conjugales. Les tableaux ci- dessous récapitulent les différentes unités de codage.

# Dictionnaire des données pour l'échantillon « victimes »

## Tableau n° 8 : Les unités de codage *a priori*

| Thèmes | Sous-thèmes | Intitulés | Codes |
|---|---|---|---|
| **Violences conjugales (8 items)** | | | |
| ***Formes de violences*** | Physique (1) | Coups, bousculades, menaces physiques, intimidations, etc. | VPHYSIQUE |
| | Psychologique (2) | Harcèlements, menaces verbales, humiliations, dénigrements de soi, de l'entourage, etc. | VPSYCHOLO |
| | Sexuelle (3) | Rapports sexuels forcés | VSEXUELLE |
| | Économique et administrative (4) | Dépendance financière contrainte ou contrôle des revenus / Vol de papiers | VECONOMI |
| ***Temporalité/prévalence de la violence*** | Violence récente ou actuelle (5) | Au cours des 12 derniers mois | VRECENTE |
| | Violence passée (6) | Ancienneté supérieure à 12 mois | VPASSEE |
| ***Violence conjugale ou conflit de couple*** | Violence conjugale (7) | Violence unilatérale avec emprise ou violence réactionnelle | VIOLCONJU |
| | Conflit de couple (8) | Conflit bilatéral : violence symétrique | CONFLITCOUP |
| **Impacts (11 items)** | | | |
| ***Incidences sur l'individu ou symptômes post-traumatiques*** | Santé physique et mentale (1) | Blessures, dépression, anxiété flottante, stress, peur permanente… | INCINDISANTE |
| | Estime de soi (2) | Capacité à agir, image de soi, relation avec autrui, sentiment de culpabilité, autocensure | INCINDIESTIME |
| ***Incidences organisationnelles*** | Absentéisme (3) | Capacité à se rendre au travail | INCIORGAABSENT |
| | Retard (4) | Capacité à être à l'heure | INCIORGARETARD |
| | Concentration/distraction (5) | Niveau de concentration à la tâche | INCIDORGADISTRAC |
| | Dévoilement à l'employeur ou à un collègue (6) | Dire ou ne pas dire la violence / Ou violence remarquée par la hiérarchie ou les collègues | INCIDORGADEVOILE |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ***Incidences sur l'emploi*** | Perte d'emploi (7) | Perte directement liée aux violences subies | INCIDEMPLPERTE |
| | Instabilité professionnelle/précarité (ou stabilité) (8) | Changements fréquents d'employeur | INCIDEMPLINSTABI |
| | Evolution professionnelle (9) | Difficulté ou non à évoluer/Entrave à la pleine participation à la vie professionnelle | INCIDEMPLEVOLPRO |
| | Efficacité globale (10) | Difficulté à atteindre les objectifs et incapacité temporaire à assumer ses missions | INCIDEMPLEFFICACITE |
| | Emploi refuge/surinvestissement (11) | L'emploi comme espace propice à l'insertion professionnelle et à l'indépendance économique des femmes | INCIDEMPLREFUGE |
| **Attentes et modèles d'intervention (4 items)** | | | |
| ***Attentes générales*** | Les attentes (1) | Attentes générales/Actions attendues ou actions non souhaitées de la part de l'employeur et/ou de l'Etat, structures associatives. | ATTENTES |
| ***Identification aux modèles organisationnels d'intervention décrits par la littérature*** | Modèle partenarial (2) | Partenariat entre l'employeur et une structure sociale locale publique ou associative | MODPARTENARIAL |
| | Modèle de la DRH/employeur (3) | Modèle porté par l'employeur qui déploie des actions de prévention et de prise en charge de la violence | MODEMPLOYEUR |
| | Modèle syndical (4) | Négociation d'accords de branche ou d'entreprises avec les syndicats sur ces questions | MODESYNDICAL |

*Les unités de codage a priori ont été déterminées en fonction de la revue de littérature.*

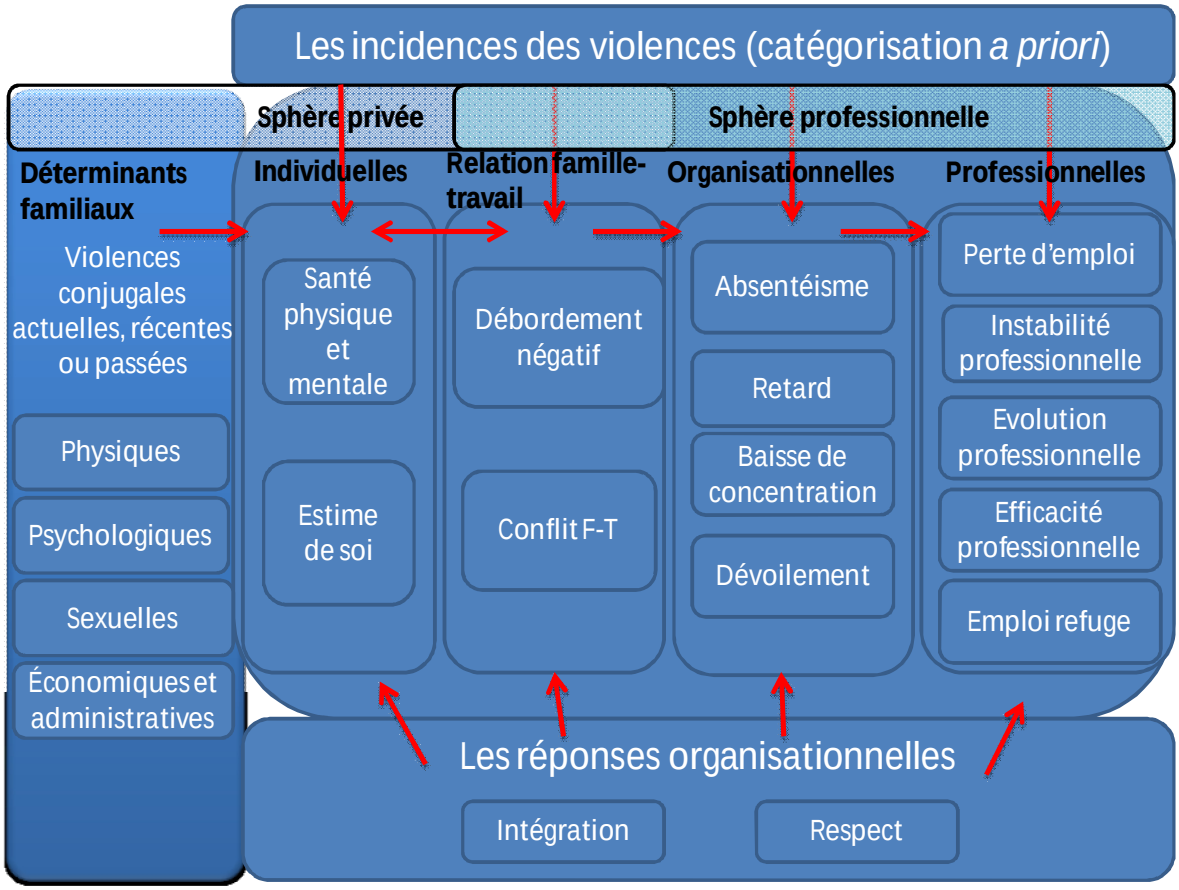
## Tableau n° 9 : Les unités de codage *a posteriori*

| Thèmes | Sous-thèmes | intitulés | Codes |
|---|---|---|---|
| **L'informel (3 items)** | | | |
| ***Modèle de l'informel*** | L'intervention informelle de la part d'un collègue (1) | Émergence d'une entraide informelle de la part d'un collègue en dehors de tout cadre préétabli. | INFORMELCOLL |
| | L'intervention informelle de la part d'un supérieur (2) | Émergence d'une entraide informelle de la part d'un supérieur en dehors de tout cadre préétabli. | INFORMELSUP |
| | L'intervention informelle de la part d'un autre membre (3) | Émergence d'une entraide informelle de la part d'un autre membre de l'organisation en dehors de tout cadre préétabli. | INFORMELAUTRE |
| **Les freins à l'activité économique (2 items)** | | | |
| ***Freins à l'emploi*** | Freins psychologiques (1) | Freins psychologiques à la réinsertion économique pour les personnes ayant perdu leur emploi/difficulté à se reconstruire | FREINPSYACTIVITE |
| | Freins situationnels (2) | Freins situationnels à la réinsertion économique pour les personnes ayant perdu leur emploi/difficulté à se reconstruire | FREINSITUACTIVITE |
| **Incidence emploi (1 item)** | | | |
| ***Incidence dans l'emploi*** | Changement de comportement (1) | Changement de comportement au travail lié au vécu des violences conjugales | INCIDEMPLCHANGCOMP |
| **Action de lutte contre les violences conjugales (3 items)** | | | |
| ***Actions de lutte*** | Stratégies pour se soustraire aux violences (1) | Stratégies mises en place pour se soustraire aux situations de violence, pour mettre fin à la relation | ACTIONSTRATEGIE |
| | Conseils d'actions de la part des victimes (2) | Conseils, recommandations et actions de lutte menées par les victimes elles-mêmes, reconnaissance des victimes | ACTIONCONSEILS |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Perceptions (3) | Perceptions de l'efficacité des programmes de lutte contre la violence à l'échelle de la société | ACTIONPERCEPT |
| **Biographies (2 items)** | | | |
| ***Biographies*** | Parcours professionnels (1) | Changement de postes, anecdotes professionnelles | BIOPRO |
| | Parcours personnels (1) | Récit du parcours amoureux et familial des victimes | BIOPERSO |
| **Profils des auteurs (1 item)** | | | |
| ***Profil auteurs de violences*** | Profils des auteurs (1) | Profils psychologiques et sociaux des auteurs de violences conjugales | PROFILAUTEUR |
| **Enfance des victimes (1 item)** | | | |
| ***Enfance des victimes*** | Enfance des victimes (1) | Éléments biographiques sur l'enfance des victimes et plus particulièrement sur l'existence ou non de maltraitances éducatives | ENFANCEVICTIME |
| **Enfants témoins (1 item)** | | | |
| ***Enfants témoins*** | Enfants témoins/victimes (1) | Enfants qui assistent à la violence des parents laquelle peut parfois se retourner contre eux | VENFANTVICTEMOIN |
| **Dévoilement à un proche (1 item)** | | | |
| ***Dévoilement à un proche*** | Dévoilement à un proche (1) | Victimes qui dévoilent les situations de violence à des proches ou proches découvrant les violences. Le dévoilement peut déclencher un soutien social (écoute/logistique/informations) | DEVOILPROCHE |

*Les unités de codage ont été déterminées a posteriori.*

**Graphique n° 20 : Le modèle initial de la recherche**



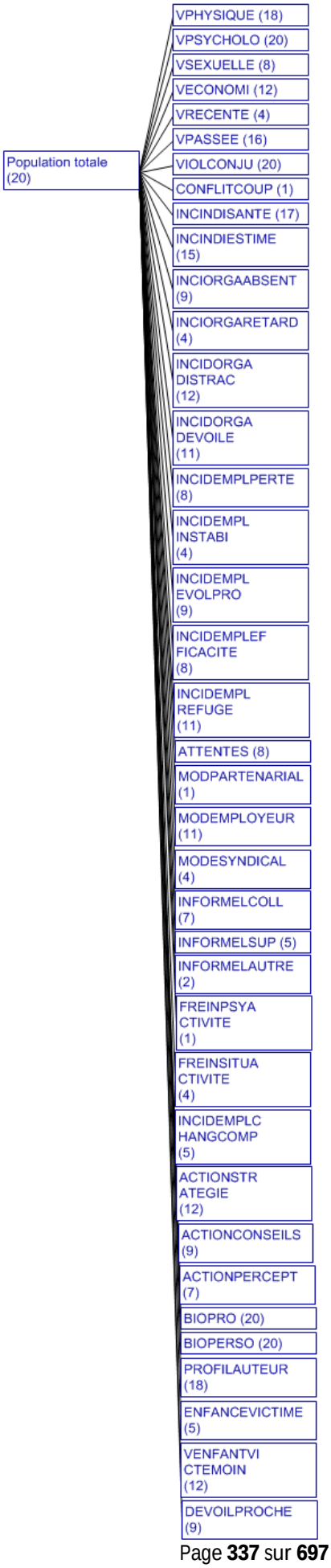
## 8.2. Résultats de l'échantillon « victimes »

### *8.2.1. Tableaux et graphiques des résultats de l'analyse thématique horizontale*

Les graphiques présentés, ci-dessous, sont issus d'analyses effectuées à l'aide du logiciel Modalisa version 7.

**Graphique n° 21 : Arbre des variables**

Notre population totale pour cet échantillon comptabilise vingt personnes. Le chiffre figurant à côté de chaque thématique indique le nombre de personnes concernées par chacune d'elle.




*Source : Logiciel Modalisa version 7.*

**Tableau n° 10 : Tableau des occurrences par genre et nombre d'entretiens concernés**

| | Femme | Homme | GLOBAL |
|---|---|---|---|
| VPHYSIQUE | 74 (17) | 2 (1) | 76 (18) |
| VPSYCHOLO | 140 (19) | 4 (1) | 144 (20) |
| VSEXUELLE | 20 (8) | 0 (0) | 20 (8) |
| VECONOMI | 28 (12) | 0 (0) | 28 (12) |
| VRECENTE | 6 (4) | 0 (0) | 6 (4) |
| VPASSEE | 17 (15) | 1 (1) | 18 (16) |
| VIOLCONJU | 27 (19) | 3 (1) | 30 (20) |
| CONFLITCOUP | 0 (0) | 1 (1) | 1 (1) |
| INCINDISANTE | 68 (16) | 1 (1) | 69 (17) |
| INCINDIESTIME | 41 (14) | 2 (1) | 43 (15) |
| INCIORGAABSENT | 19 (9) | 0 (0) | 19 (9) |
| INCIORGARETARD | 4 (4) | 0 (0) | 4 (4) |
| INCIDORGADISTRAC | 21 (12) | 0 (0) | 21 (12) |
| INCIDORGADEVOILE | 25 (10) | 1 (1) | 26 (11) |
| INCIDEMPLPERTE | 15 (8) | 0 (0) | 15 (8) |
| INCIDEMPLINSTABI | 4 (4) | 0 (0) | 4 (4) |
| INCIDEMPLEVOLPRO | 16 (9) | 0 (0) | 16 (9) |
| INCIDEMPLEFFICACITE | 15 (8) | 0 (0) | 15 (8) |
| INCIDEMPLREFUGE | 17 (10) | 1 (1) | 18 (11) |
| ATTENTES | 13 (8) | 0 (0) | 13 (8) |
| MODPARTENARIAL | 1 (1) | 0 (0) | 1 (1) |
| MODEMPLOYEUR | 27 (11) | 0 (0) | 27 (11) |
| MODESYNDICAL | 4 (4) | 0 (0) | 4 (4) |
| INFORMELCOLL | 14 (7) | 0 (0) | 14 (7) |
| INFORMELSUP | 7 (5) | 0 (0) | 7 (5) |
| INFORMELAUTRE | 3 (2) | 0 (0) | 3 (2) |
| FREINPSYACTIVITE | 1 (1) | 0 (0) | 1 (1) |
| FREINSITUACTIVITE | 4 (4) | 0 (0) | 4 (4) |
| INCIDEMPLCHANGCOMP | 6 (4) | 3 (1) | 9 (5) |
| ACTIONSTRATEGIE | 45 (12) | 0 (0) | 45 (12) |
| ACTIONCONSEILS | 24 (9) | 0 (0) | 24 (9) |
| ACTIONPERCEPT | 14 (7) | 0 (0) | 14 (7) |
| BIOPRO | 111 (19) | 1 (1) | 112 (20) |
| BIOPERSO | 185 (19) | 6 (1) | 191 (20) |
| PROFILAUTEUR | 97 (17) | 3 (1) | 100 (18) |
| ENFANCEVICTIME | 12 (5) | 0 (0) | 12 (5) |
| VENFANTVICTEMOIN | 26 (12) | 0 (0) | 26 (12) |
| DEVOILPROCHE | 13 (8) | 1 (1) | 14 (9) |

20 enregistrements / 20 textes codifiés / 1194 occurrences.
*Source : Logiciel Modalisa version 7.*

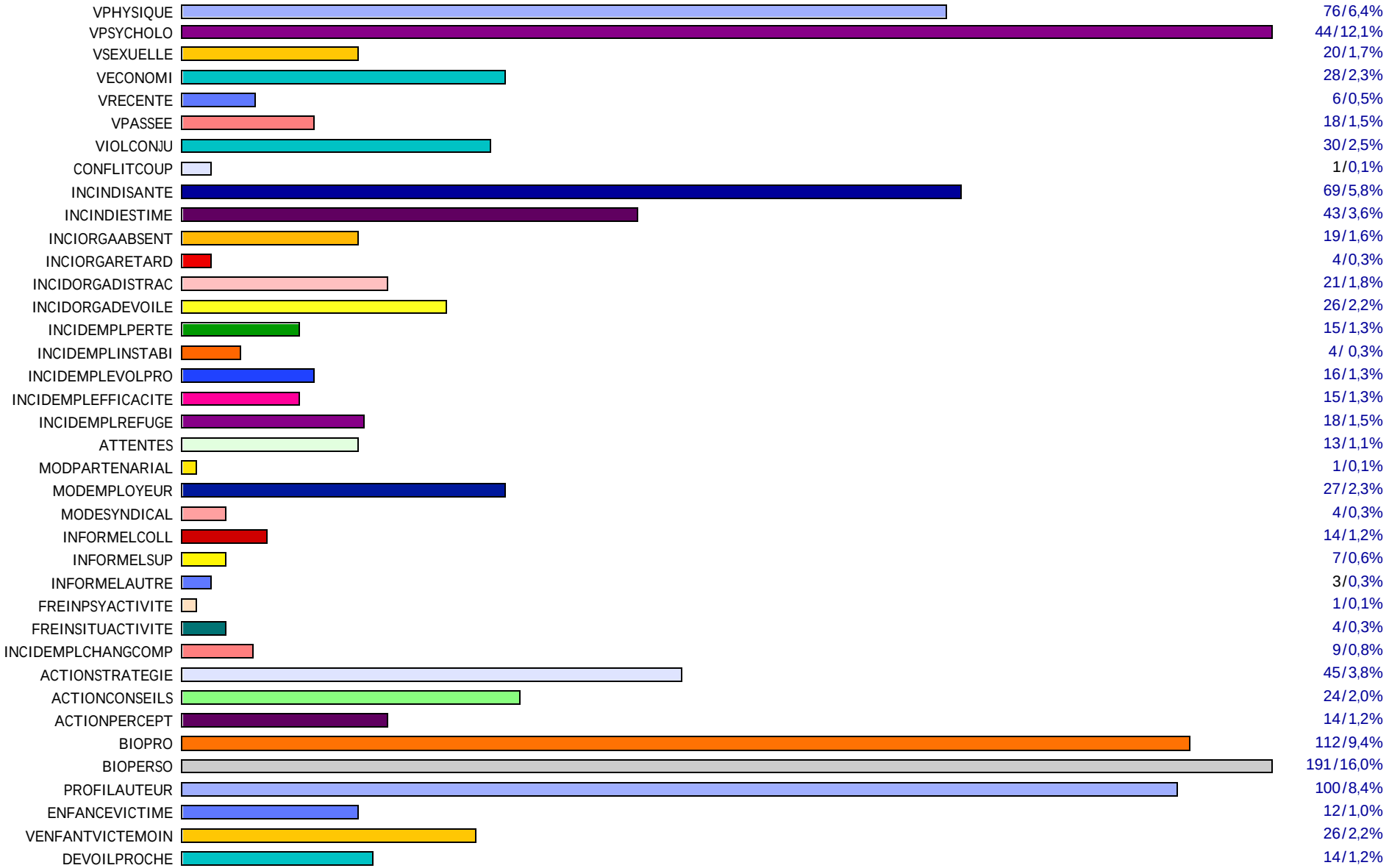
**Tableau n° 11 : Tableau global des occurrences « victimes »**

Le tableau des occurrences présente le nombre de portions de texte sélectionnées pour chaque thématique ainsi que les pourcentages calculés sur la base de ces occurrences.

| | Occurrences | Fréquence |
|---|---|---|
| VPHYSIQUE | 76 | 6,4% |
| VPSYCHOLO | 144 | 12,1% |
| VSEXUELLE | 20 | 1,7% |
| VECONOMI | 28 | 2,3% |
| VRECENTE | 6 | 0,5% |
| VPASSEE | 18 | 1,5% |
| VIOLCONJU | 30 | 2,5% |
| CONFLITCOUP | 1 | 0,1% |
| INCINDISANTE | 69 | 5,8% |
| INCINDIESTIME | 43 | 3,6% |
| INCIORGAABSENT | 19 | 1,6% |
| INCIORGARETARD | 4 | 0,3% |
| INCIDORGADISTRAC | 21 | 1,8% |
| INCIDORGADEVOILE | 26 | 2,2% |
| INCIDEMPLPERTE | 15 | 1,3% |
| INCIDEMPLINSTABI | 4 | 0,3% |
| INCIDEMPLEVOLPRO | 16 | 1,3% |
| INCIDEMPLEFFICACITE | 15 | 1,3% |
| INCIDEMPLREFUGE | 18 | 1,5% |
| ATTENTES | 13 | 1,1% |
| MODPARTENARIAL | 1 | 0,1% |
| MODEMPLOYEUR | 27 | 2,3% |
| MODESYNDICAL | 4 | 0,3% |
| INFORMELCOLL | 14 | 1,2% |
| INFORMELSUP | 7 | 0,6% |
| INFORMELAUTRE | 3 | 0,3% |
| FREINPSYACTIVITE | 1 | 0,1% |
| FREINSITUACTIVITE | 4 | 0,3% |
| INCIDEMPLCHANGCOMP | 9 | 0,8% |
| ACTIONSTRATEGIE | 45 | 3,8% |
| ACTIONCONSEILS | 24 | 2,0% |
| ACTIONPERCEPT | 14 | 1,2% |
| BIOPRO | 112 | 9,4% |
| BIOPERSO | 191 | 16,0% |
| PROFILAUTEUR | 100 | 8,4% |
| ENFANCEVICTIME | 12 | 1,0% |
| VENFANTVICTEMOIN | 26 | 2,2% |
| DEVOILPROCHE | 14 | 1,2% |
| **Total / occurrences** | **1194** | **100,0%** |

20 enregistrements / 20 textes codifiés / 1194 occurrences. Pourcentages calculés sur la base des occurrences
*Source : Logiciel Modalisa version 7*

## Graphique n° 22 : Graphique des occurrences « victimes »




20 enregistrements / 20 textes codifiés / 1194 occurrences. Pourcentages calculés sur la base des occurrences

*Source : Logiciel Modalisa version 7*

**Tableau n° 12 : Index des thèmes et des personnes concernées**

- VPHYSIQUE : 1,2,3,4,5,6,7,8,10,12,13,14,15,16,17,18,19,20
- VPSYCHOLO : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
- VSEXUELLE : 3,5,7,8,12,18,19,20
- VECONOMI : 1,2,4,7,8,11,13,15,16,18,19,20
- VRECENTE : 5,7,8,16
- VPASSEE : 1,2,3,4,6,9,10,11,12,13,14,15,17,18,19,20
- VIOLCONJU : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
- CONFLITCOUP : 10
- INCINDISANTE : 1,2,3,4,6,7,8,10,11,12,13,14,16,17,18,19,20
- INCINDIESTIME : 1,2,3,4,6,7,10,11,12,13,14,16,17,18,20
- INCIORGAABSENT : 1,3,5,7,8,13,16,17,19
- INCIORGARETARD : 7,12,17,19
- INCIDORGADISTRAC : 1,2,3,4,7,8,13,14,16,17,19,20
- INCIDORGADEVOILE : 1,5,6,7,8,10,12,16,17,18,19
- INCIDEMPLPERTE : 2,4,7,9,14,17,19,20
- INCIDEMPLINSTABI : 1,3,4,6
- INCIDEMPLEVOLPRO : 1,3,4,5,6,11,16,18,19
- INCIDEMPLEFFICACITE : 1,3,13,14,16,17,19,20
- INCIDEMPLREFUGE : 1,4,5,8,10,11,12,13,14,15,18
- ATTENTES : 1,4,5,6,7,13,15,18
- MODPARTENARIAL : 2
- MODEMPLOYEUR : 1,2,3,4,5,13,14,15,17,18,19
- MODESYNDICAL : 1,13,15,18
- INFORMELCOLL : 1,12,15,16,17,18,19
- INFORMELSUP : 6,13,16,18,20
- INFORMELAUTRE : 13,15
- FREINPSYACTIVITE : 5
- FREINSITUACTIVITE : 4,6,8,16
- INCIDEMPLCHANGCOMP : 10,13,16,17,20
- ACTIONSTRATEGIE : 1,2,3,5,7,8,12,13,14,16,19,20
- ACTIONCONSEILS : 2,3,5,6,7,8,13,14,20
- ACTIONPERCEPT : 2,5,7,8,12,13,14
- BIOPRO : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
- BIOPERSO : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
- PROFILAUTEUR : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,12,13,14,16,17,18,19,20
- ENFANCEVICTIME : 2,7,11,12,13
- VENFANTVICTEMOIN : 1,2,4,7,8,12,13,15,16,17,18,19
- DEVOILPROCHE : 2,3,6,7,8,10,13,14,19

*Source : Logiciel Modalisa version 7*

### *8.2.2. Reconstitutions des structures diachroniques et analyses verticales partielles*

Les analyses thématiques horizontales seront précédées de brèves reconstitutions des structures diachroniques - processus qui consiste à restituer la cohérence des récits et à retrouver *« l'ordre temporel relatif des événements, leurs relations avant/après »* (Bertaux, 1997, p. 81) - et des structures chronologiques, soit l'inscription des événements dans le temps historique[212]. Ensuite, nous procèderons à de courtes analyses verticales - synthèses pour chaque individu des éléments, reprenant de manière non exhaustive les grandes thématiques dégagées *a priori*. Reconstituer les structures diachroniques fut une entreprise longue et difficile dans la mesure où les entretiens s'ouvrent presque tous sur le récit d'un épisode violent et sur la fin de la relation conjugale. Les sauts en avant et les retours en arrière jalonnent les discours, mus par une émotion vive et visible. L'analyse de contenu thématique horizontale sera, quant à elle, systématisée et complète.

#### *Synthèse n °1 : Emma, 33 ans (I1EmT)*

#### *Diachronie et chronologie*

En arrivant à Paris, Emma a travaillé pour l'entreprise Aquaboulevard d'abord en tant qu'hôtesse d'accueil, puis en tant que gestionnaire d'abonnements du club de sport. Peu à peu, les conditions de travail se sont détériorées ; les primes promises n'étaient pas versées. Recherchant la stabilité, Emma a réussi un concours de la fonction publique d'État et occupe le même poste depuis dix ans au ministère du Travail. Elle a évolué dans le grade et a obtenu récemment une petite promotion. Après une dizaine d'années de concubinage, le couple décide de se marier et d'avoir des enfants. Les deux grossesses ont entraîné de longues absences : quasiment onze mois d'arrêt (congés maternités prolongés par des congés maladie). En dehors de ces deux événements, qui ont entraîné de longues absences, Emma n'a pratiquement jamais manqué à son poste. Son quotidien personnel était angoissant ; toujours peur

[212] Le récit pour être compris, distingue nécessairement, un avant, un après, des moments clefs de retournement, de bifurcation ; ces éléments constituent un schéma narratif. Mais sa cohérence narrative, temporelle, n'est pas nécessairement mise en évidence par celui ou celle qui le raconte. En effet, la souffrance, la douleur attachée à tel ou tel récit, peut mettre à mal cette cohérence narrative. Le sujet se raconte lui même en passant par les méandres de ses émotions…

de mal faire, ce n'était jamais assez bien, toute dépense était restreinte et surveillée… Le comportement du mari est qualifié de rigide ; prenant plaisir à rabaisser sa femme et ses enfants. Il mettait systématiquement en avant son enfance difficile. Aux menaces physiques, verbales, épisodes violents, bris d'objets, soupçons obsédants d'adultère, contrôle de chaque dépense, critiques acerbes de la famille, etc. succédaient les demandes de pardon. Emma, se sentant coupable, responsable des agissements de son mari, jamais à la hauteur face aux situations, a ressenti une détérioration de son estime d'elle-même.

A l'issue de trois ans et demi de mariage, une procédure a été entamée, en mai 2006, puis le divorce fut prononcé en mars 2007. Pendant la période de la procédure de divorce, de nombreux événements sont intervenus, contribuant à un affaiblissement de la concentration au travail. Cette incidence est clairement exprimée par notre enquêtée. Très mal vécue par le mari, cette période fut propice à plusieurs dérives. Après la survenue d'un accident de voiture, le retour de l'hôpital du mari fut marqué par une intensification des tyrannies quotidiennes. Durant cette période, des troubles alimentaires sont apparus : Emma a connu une importante perte de poids mettant sa santé en danger. Ces épisodes douloureux ont contribué à augmenter l'anxiété d'Emma sur son lieu de travail ; les erreurs professionnelles se sont également multipliées. Cependant, elle ne souhaitait pas s'absenter, considérant son travail comme une « soupape » ; un lieu refuge où règne, selon elle, une bonne ambiance. C'est sur son lieu de travail qu'elle a rencontré le soutien social salvateur d'un collègue - seule personne au courant de ce qui se passait dans sa vie privée. Son employeur a été prévenu une fois le divorce prononcé. Son responsable direct a été très compréhensif et a pu attribuer une cause aux récentes erreurs professionnelles commises ainsi qu'aux absences psychiques ponctuelles d'Emma. Elle a fini par trouver, après une longue attente, un appartement par le biais du ministère. Emma garde un lien avec son ex-époux pour la garde des enfants ; mais chaque contact est encore source d'angoisse pour elle. Au cours de l'entretien, au moment de l'évocation de la persistance des séquelles et des craintes, elle se mit à pleurer.

### *Analyse verticale*

*Les violences*

Si notre répondante n'a pas subi de violence physique directe, celle-ci s'est néanmoins exercée à l'encontre des deux enfants du couple. Le mari violent a procédé à des actes d'intimidation, des menaces, des humiliations et des dénigrements réguliers à l'encontre de son épouse. *« Il a levé le poing aussi sur moi mais il n'a pas frappé, je pense que c'est en raison de son métier*[213]*, il sait dans quoi il s'engage car il est dans la police et s'il y a des marques ça témoigne de façon visible de la violence… Il est allé jusqu'à des menaces physiques. »* De plus, le conjoint a maintenu son épouse dans une dépendance financière se traduisant par un strict contrôle de toutes les dépenses personnelles, accompagné de sanctions verbales au moindre écart constaté. Dépendance financière orchestrée, alors même que notre répondante apportait un revenu régulier au ménage. *« Quand j'avais besoin de retirer de l'argent pour payer ma cantine au travail, il contrôlait la date à laquelle j'avais rechargé la dernière fois et parfois il me disait : " Oh là ! tu dépenses plus que d'habitude qu'est-ce qu'il se passe ? Qu'est-ce que tu as fait ? " »*

Si l'essentiel des événements violents sont révolus depuis presque trois années, l'ex-mari exerce encore son emprise au travers des échanges au sujet de la garde des enfants et du montant de la pension versée : *« Quand il téléphone, j'ai la boule au ventre. »* Les symptômes post-traumatiques persistent longtemps après la séparation : *« Mais de tout ça, je m'en rends encore malade. Parfois, je me retrouve avec une douleur terrible au ventre, des crampes. »*

*Les impacts*

Les incidences individuelles sont nombreuses. Notre répondante a présenté un état de santé général dégradé avant et après le divorce. En effet, une perte de poids importante survenue pendant la relation fut la conséquence de troubles alimentaires liés visiblement à une souffrance psychique. Ensuite, à l'époque du divorce, un eczéma se développa et persista plus d'une année. *« Avant mon divorce, j'avais perdu plus de 10 kilos, je pesais 43 kilos. Je n'avais pas faim, je n'appréciais plus ce que je mangeais. Au divorce, pendant un an, j'ai eu un eczéma sur le corps entier ; par contre les kilos, je les ai*

[213] Le mari est policier.

*repris après le divorce sur un an et demi.»* Si ces symptômes traumatiques n'entraînèrent pas d'épisodes dépressifs sévères, ils furent le signe d'un sentiment global d'anxiété. Le critère de l'estime de soi fut également abordé : la peur flottante de *« mal faire »* témoigne d'une déconnexion de l'individu au regard de ses capacités réelles ou d'une remise en cause permanente de son individualité ; processus au cours duquel l'action n'est entreprise qu'en fonction du jugement de l'autre. L'on trouve ici ce que les psychiatres nomment le déni d'altérité. Ce déni est bien illustré par les attaques allant jusqu'au dénigrement physique ; la déconstruction de l'image que la victime a d'elle-même la conduit à se mettre en danger et à développer des troubles alimentaires. *« Oui, car je n'étais jamais taille mannequin et puis quand j'avais perdu trop de kilos et bien il n'y avait plus assez de poitrine, pas assez de postérieur ; ça n'allait pas non plus. Ça n'allait jamais de toute façon.»* Si l'estime de soi personnelle a été malmenée, l'estime de soi professionnelle paraît avoir été préservée ; les relations avec les collègues sont de nature cordiale et la communication professionnelle ne fait pas défaut.

Les incidences organisationnelles, sans être désastreuses, sont néanmoins perceptibles. Notre répondante travaille depuis dix années au ministère du Travail, après avoir occupé différents *« petits boulots »* au cours de ses études. Outre ses deux congés maternité, prolongés par des congés pathologiques, elle n'a jamais été absente en dehors des jours prévus légalement. Elle affirme même que le travail faisait office de *« soupape »*. Les préoccupations professionnelles et la bonne ambiance de travail agissaient comme une échappatoire. Il n'est pas apparu non plus de verbatims sur la question du retard. Si globalement les objectifs sont atteints et le travail fait, notre enquêtée affirme pourtant qu'il lui arrivait de faire des *« erreurs d'inattention »* au travail lorsqu'elle était mariée. *« Moins d'attention, je faisais des erreurs, des erreurs d'inattention mais pas mal d'erreurs, j'avais souvent la tête ailleurs, la tête à mes problèmes.»* Cet élément a même été souligné par sa hiérarchie lorsqu'elle a dû l'avertir qu'elle reprenait son nom de jeune fille pour cause de divorce*: « Mon responsable direct m'a dit : " Je comprends mieux car, de temps en temps, on te sentait absente quand même, on sentait que tu n'étais pas dans ton travail ".»* Des études ont démontré la dimension bénéfique du dévoilement des situations de violence. Sur le lieu de travail, se confier à un supérieur ou un collègue agit sur la propension à espérer de la victime et sur la projection dans le futur. Dans le cas présent, ce

dévoilement a constitué une espèce de filet de sécurité, évitant ainsi à notre répondante de séjourner à l'hôpital. *« Non, même si j'étais moins concentrée au boulot c'était comme une sorte de soupape du fait qu'il y ait une bonne ambiance et qu'à l'époque, il y avait une seule personne au travail qui était au courant de ce qui se passait : c'était un ami très proche et il m'a pas mal soutenue ; c'est grâce à lui que je n'ai pas fini à l'hôpital je pense, car je ne pesais plus rien je ne mangeais plus. »* Notons enfin que les incidences sur l'emploi se réduisent peut-être à une certaine difficulté dans la capacité à évoluer. En effet, au cours des dix dernières années, notre répondante n'a pas changé de poste même si celui-ci a été remanié et si une promotion a été obtenue par le biais d'un changement de grade. Toutefois, un lien causal direct ne peut être mis en lumière car d'autres variables influent sur la capacité à évoluer.

*Les attentes et les modèles*

L'obtention rapide d'un logement représentait l'attente la plus marquée. Si le service interministériel en charge des questions d'habitat a donné une issue positive aux demandes répétées de notre enquêtée, c'est grâce à un appui interne et à une persévérance liée à une situation d'urgence. L'assistante sociale du ministère n'avait visiblement pas pris au sérieux la demande, jugeant que seules les femmes battues ou les locataires d'un logement insalubre pouvaient faire l'objet d'une aide organisationnelle et d'une prise en charge à caractère urgent. Ce déni institutionnel a constitué un facteur d'aggravation de l'état de stress de la victime. Si la loi reconnaît désormais le harcèlement moral, aussi bien dans le cadre privé que dans le milieu professionnel, les pratiques sociales se modifient lentement. Une aide juridique aurait également été bien accueillie, car les personnes se trouvant en situation de violence et de rupture conjugale peuvent rencontrer des difficultés à accomplir les démarches juridiques et administratives requises pour mettre fin à la relation. Un comptoir unique d'informations juridiques, médicales et sociales créé au sein des organisations permettrait de gagner du temps en centralisant les données et en facilitant les démarches. Éléments qui pourraient contribuer à rendre la firme moins hermétique à cette problématique, réduisant ainsi l'anxiété du salarié et contribuant à l'augmentation du niveau de confiance de celui-ci vis-à-vis d'elle. Enfin l'aide

informelle de la part d'un collègue a, selon notre enquêtée, été extrêmement bénéfique.

### *Synthèse n° 2 : Cathy, 52 ans (I2CaD)*

#### *Diachronie et chronologie*

Avant de se marier, en 1984, Cathy travaillait dans l'entreprise de son père au service import-export. Elle dut quitter cet emploi à la demande de son futur mari qui allégua le motif de la naissance de leur premier enfant. Elle devint ensuite son assistante au sein du cabinet d'ostéopathie. Les humiliations et les dénigrements sont venus peu à peu. La première manifestation de violence physique intervint après 16 années de mariage, un soir à 23h30. Cathy, qui participait à ce moment-là à la campagne d'un député UMP, était rentrée tardivement, ratant ainsi le spectacle auquel elle devait accompagner son mari. Selon notre répondante, le surgissement de la violence physique s'explique par le fait qu'il avait de moins en moins d'emprise sur elle. En effet, souhaitant s'extraire de la domination conjugale et acquérir de l'indépendance, elle avait suivi une formation. Privation de liberté, surveillance du kilométrage de voiture, isolement progressif de la famille, violence physique, etc. jalonnaient le quotidien de Cathy. Professionnellement, il était devenu difficile de travailler avec son mari : peur de sa réaction face à une erreur professionnelle potentielle se superposant à l'anxiété de ce qui se passerait le soir, dépendance vis-à-vis de l'emploi indexé sur la volonté du mari, etc. A l'issue de vingt années de mariage, Cathy a porté plainte ; une décision d'éviction du conjoint violent a été prononcée ; elle a pu rester seule dans son domicile avec ses enfants. Le divorce fut prononcé en 2004 ; le mari a été condamné à deux ans de prison avec sursis. A l'époque de l'entretien, elle avait pour projet d'ouvrir un cabinet de psychothérapie.

#### *Analyse verticale*

*Les violences*

La violence physique a commencé après seize années de mariage et a duré environ quatre ans. Elle est survenue après de nombreuses années d'emprise psychologique se traduisant par un contrôle important des sorties, des actes de la vie quotidienne et, de manière générale, du projet de vie individuel. L'élément

déclencheur fut la volonté exprimée par la victime d'acquérir davantage d'indépendance intellectuelle et économique car depuis son mariage elle s'était exclusivement consacrée à la gestion du cabinet d'ostéopathie tenu par son mari. L'envie de se soustraire à toute domination s'est manifestée par le militantisme politique, la volonté de reprendre des études et par une prise d'initiative plus importante. *« Il n'avait plus d'emprise sur moi, c'est pour ça. Je commençais à vouloir devenir autonome : " J'en ai marre de travailler avec toi, je vais prendre des cours ; faire les choses par moi-même " et ça ne lui a pas plu car l'emprise, il commençait à ne plus l'avoir, donc je n'étais plus sous sa coupe. »*

*Les impacts*

Si la relation violente a pris fin, il y a plus de six ans, soit en 2004, notre répondante a néanmoins fait une tentative de suicide en 2008, soit quatre années après le divorce. A l'instar des observations apportées par la psychiatre Hirigoyen (2005, p.127), la reviviscence, - le fait qu'une situation ou un détail fasse resurgir le passé et rouvre les blessures traumatiques -, a été, dans le cas présent, si intense que ce phénomène, nourri par les déboires d'une longue procédure judiciaire et d'un passage en correctionnelle, a contribué au désespoir de la victime. Les impacts des violences conjugales sur la santé mentale et physique de notre victime ont été plus prégnants durant les années qui suivirent la séparation qu'au cours de la relation proprement dite. Ce qui transparaît de ce discours, c'est le passage d'une estime de soi élevée (accéder à la formation, l'aisance relationnelle, la volonté de ne pas laisser la maison à son mari…) à un épisode de dépression post-traumatique menant à une tentative de suicide ratée. Toutefois, hormis cet incident grave, qui traduit un état d'anéantissement, le comportement au travail est caractérisé paradoxalement par un ton général enjoué et un bon relationnel avec la clientèle. En outre, la démarche effectuée pour suivre une formation témoigne d'une reprise de confiance et d'un niveau d'estime de soi stable.

L'analyse des incidences organisationnelles est biaisée dans la mesure où nous sommes en présence d'une confusion, d'une superposition des sphères privée et professionnelle. Comme notre répondante travaillait avec son mari, elle se sentait dans l'obligation d'être irréprochable du point de vue de son comportement professionnel en dépit de la peur et de l'angoisse ressenties en sa présence.

*Les attentes*

Si l'immixtion de l'employeur dans les affaires privées semble être perçue positivement, le modèle du partenariat avec un service social emporte la faveur de notre répondante car il préserve davantage l'anonymat. *« Le partenariat en externe me semble le plus intéressant à exploiter car souvent on n'a pas trop envie qu'on le sache. On préfère que ce soit anonyme car les gens ne comprennent pas pourquoi vous restez avec quelqu'un qui vous frappe. Quand l'intervention est externe, c'est mieux. »* Nous sommes en présence d'une victime habituée à verbaliser son vécu et ne craignant pas de dévoiler la violence dont elle a été victime.

***Synthèse n° 3 : Charline, 35 ans (I3ChD)***

***Diachronie et chronologie***

La relation violente décrite dans cet entretien, s'était nouée quinze ans auparavant entre deux jeunes personnes. Notre répondante n'avait que 18 ans au début de la relation, tandis que son compagnon louvoyait entre différentes formations proposées au lycée (un indice de son âge). Après six mois de relation, il a souhaité s'installer chez Charline. A partir de ce jour, elle n'eut, selon elle, plus aucun répit : humiliations, refus de toute contradiction, coups répétés. Au bout de trois années et après deux tentatives de fuite, elle finit par partir et prendre un nouvel appartement dans un autre département. Elle fut menacée de mort par téléphone au moment de la séparation. A l'issue de cette relation, elle se coupa également de sa famille, laquelle n'a été mise au courant que très récemment. Les violences conjugales ont entraîné une anorexie réactionnelle conjuguée à une anxiété généralisée. Elle travaille depuis quatre ans dans une entreprise (ou association)[214] ; elle est au contact de personnes dans le besoin, les accompagne et les guide dans leur recherche ou projet. A l'époque de l'entretien, elle était en arrêt maladie depuis dix-huit mois pour un état de stress post-traumatique lié directement aux violences subies quinze années auparavant. Charline dut arrêter son travail en raison d'insomnies et d'épisodes de reviviscence. En dépit d'une certaine assurance de caractère, un sentiment flottant d'infériorité handicape le quotidien de notre répondante.

[214] Notre répondante n'a pas souhaité donner davantage de précisions sur l'organisation qui l'emploie.

### *Analyse verticale*

*Les violences*

Les épisodes de violence physique sont parfois suivis de viols particulièrement douloureux. Les agressions physiques et sexuelles atteignent ici un niveau d'intensité élevé. Les blessures, dont le haut degré de gravité laisse présager d'importantes séquelles, relèvent aussi bien du préjudice physique que moral. Notre répondante a également vécu pléthore de situations humiliantes et dégradantes. La violence, sous sa forme économique, ne semble pas très présente, bien qu'il existe une inégalité dans l'apport de revenus. En dépit de l'éloignement temporel de l'histoire violente (15 ans), les séquelles post-traumatiques sont encore prégnantes et sont à l'origine de nombreux troubles et de multiples incapacités.

*Les impacts et les attentes*

Outre les blessures et les douleurs physiques immédiates, les incidences sur l'état de santé général de la victime s'étendent sur le long terme. Actuellement en arrêt maladie depuis dix-huit mois pour état de stress post-traumatique, quinze ans après les faits, elle n'a pourtant jamais cessé de ressentir les effets des violences sans les identifier véritablement. En ce sens, l'arrêt maladie constitue l'aboutissement d'un long processus de prise de conscience. *« Je n'en ai jamais parlé à personne et j'ai tout enfoui en moi, j'ai pris sur moi chaque jour de ma vie, les symptômes furent présents mais non identifiés : manque de confiance total : limite dépression/anorexie réactionnelle. »* Charline présente clairement une estime de soi dégradée. En faisant référence à son environnement professionnel, notre répondante affirme : « *Je me sens inférieure, tout en me disant que je ne le suis pas ».* Le manque de confiance en soi représente un obstacle à l'action, caractéristique des personnes à basse estime de soi.

Les conséquences organisationnelles sont importantes, notamment en termes d'absentéisme et de concentration. En effet, l'arrêt maladie de dix-huit mois pour état de stress post-traumatique est directement corrélé, selon Charline, aux violences passées. La distraction au travail se traduit par des flashs et une anxiété élevée, débouchant sur une incapacité de travail.

La révélation de situations violentes à l'employeur ne fut pas envisagée. Quant aux réactions et interventions, elles ne sont souhaitées ni de la part de l'organisation ni de la part de la société dans son ensemble. Toutefois, notre répondante soulève la problématique du dévoilement de la violence et de la difficulté pour les victimes de sortir de leur rôle et de leur silence. Ce point renvoie également au repérage des personnes touchées par les violences. L'employeur, à l'instar d'autres instances sociales, pourrait aider à sortir des cycles de violence en suscitant la prise de conscience et en isolant la victime de son agresseur. Mais notre répondante reste tout de même sceptique quant à la capacité des employeurs à assumer de telles responsabilités.

Si l'efficacité globale dans le travail semble bonne, le sujet n'a pas récemment évolué sur le plan professionnel. La recherche d'une stabilité professionnelle et personnelle apparaît comme une priorité.

***Synthèse n° 4 : Josette, 59 ans (I4JoN)***

***Diachronie et chronologie***

Mariée en 1975, Josette raconte que les premières années de vie commune se sont relativement bien passées, puis les rapports se sont peu à peu dégradés. Devenant au fil du temps un véritable tyran domestique envers sa famille, le mari antiquaire violentait physiquement ses enfants. Cependant, en quatorze années de mariage, la violence physique envers l'épouse n'intervint qu'une seule fois, au milieu de la relation, au travers d'une gifle. Il y eut en revanche beaucoup de violence verbale, des humiliations, des dénigrements, de type : *« Tu es un boulet, tu n'es bonne à rien »* ; événements qui engendraient la peur de rentrer au domicile le soir. A l'époque, Josette travaillait chez un fleuriste ; elle faisait, selon elle, de très jolies compositions florales. Au travail, elle oubliait tout et mettait ses problèmes personnels de côté. Au bout de quelques mois, son patron voulut conclure un CDI, mais pour cela elle devait passer son permis de conduire (pour les livraisons.). Malheureusement, elle dut abandonner ses cours de conduite à la suite des pressions du mari, lequel voulait qu'elle obtienne l'examen du premier coup. Tous ces événements contribuèrent à la dégradation de la relation et à l'installation d'une grave dépression qui lui fit perdre son travail : en dépit de sa ponctualité et de son présentéisme, elle n'eut plus la force

de se rendre au magasin. Le processus de séparation fut déclenché par une grosse crise sur fond de prise d'alcool de la part du mari. La police dut intervenir pour faire cesser les cris et les violences conjugales, essentiellement verbales. Le divorce fut prononcé en 1990. Josette trouva un poste dans un musée de peintures et d'objets médiévaux. Confrontée à de nombreuses reviviscences, elle ressassait sans cesse son vécu. Désireuse de s'assumer pleinement, d'être indépendante et de décider elle seule pour elle-même, elle réussit à surmonter les différentes séquelles des violences conjugales, puis guérit sans aide extérieure de sa dépression. Après son expérience professionnelle au sein du musée, elle fut embauchée, en 1998, comme lingère dans un hôtel quatre étoiles. Elle occupait encore ce poste au moment de l'entretien.

### *Analyse verticale*

*Les violences*

Si la violence physique à l'égard de l'épouse a été contenue, puisqu'elle se résume à une gifle en 16 ans de vie commune, elle s'est néanmoins déployée à l'égard des enfants. Le mari est décrit comme quelqu'un d'autoritaire ayant un besoin de contrôle important. La domination s'est exercée, notamment au travers du harcèlement moral et des agressions verbales vis-à-vis de la conjointe. Le mari violent présentait un comportement addictif en matière de consommation d'alcool surtout vers la fin de la relation.

*Les impacts et les attentes*

Malgré l'aspect révolu de la relation violente (19 ans), et si les années paraissent avoir éloigné la majorité des symptômes post-traumatiques, certaines séquelles semblent néanmoins persister. *« J'en ai encore des séquelles, mais ça va beaucoup mieux. Maintenant je me sens bien. »* Au regard des propos de Josette, les incidences sur la santé ont été importantes. En effet, durant la relation, l'épouse dut faire face à une dépression sévère, accompagnée d'un sentiment général d'anxiété entravant la bonne marche des actions quotidiennes. Cette dépression perdura au-delà de la séparation. *« Quand on est en dépression tout suit : tu es moins capable, j'avais peur de tout. J'avais même peur de rentrer chez moi, j'avais même peur de toucher mes clés. Un jour, j'ai demandé à une amie de venir ouvrir la porte de chez moi. »*

L'image de soi négative renvoyée par le mari a écorné l'estime de soi. Les humiliations répétées témoignent d'une volonté d'avilissement de l'autre et contribuent à sa négation. *« Avec moi, il était violent verbalement. Il m'humiliait, il me disait que j'étais un boulet, que j'étais bonne à rien. C'est terrible d'entendre ça. »*

Cette baisse d'estime de soi semble avoir contribué à une remise en cause des capacités de la victime et a instauré le doute quant à sa propension à faire face aux situations de la vie quotidienne. En revanche, la communication dans les relations de travail est fluide ; l'estime de soi professionnelle est bonne. *« J'entretiens des relations très bonnes avec mes collègues, j'ai jamais d'histoires. »*

Les incidences organisationnelles en termes d'absentéisme, de retard et de distraction sont nulles. Notre répondante ne s'est jamais absentée pour maladie, elle affirme même être très ponctuelle et ne jamais être distraite dans ses activités professionnelles. *« Quand je travaille, j'oublie tout, je me concentre sur mon travail et je ne pense à rien d'autre. »*

Quant aux incidences sur l'emploi, celles-ci paraissent ambiguës. Notre enquêtée a perdu son emploi de fleuriste en raison d'un permis de conduire non obtenu. Plus précisément, son patron souhaitait la prolonger en contrat à durée indéterminée à condition qu'elle obtienne le permis de conduire nécessaire à la tenue du poste. En raison de violences morales répétées de la part du mari, l'épouse n'a pas persévéré dans l'apprentissage de la conduite. De plus, l'installation d'une dépression sévère a contribué à l'éloigner de l'emploi. Nous pouvons ainsi affirmer que les violences conjugales ont causé indirectement la perte d'emploi. La stabilité professionnelle intervint quelques années après la prononciation du jugement de divorce : notre enquêtée occupe depuis onze années un poste de lingère.

L'efficacité professionnelle du sujet est difficilement mesurable dans son domaine d'activité et à son niveau. Toutefois, selon ses propos, le travail est accompli correctement et ses employeurs ont toujours été satisfaits de son comportement.

Le dévoilement de la violence à des collègues ou à l'employeur n'a jamais été envisagé. Notre enquêtée distingue la sphère privée de la sphère professionnelle et souhaite maintenir cette différenciation. L'on retrouve à nouveau la conception traditionnelle de *« séparation des cercles »*.

Concernant le critère des attentes, un élément intéressant a émergé sur un possible contrôle social de la part de l'employeur. En effet, notre sujet rejette l'idée même d'un soutien organisationnel au motif du danger que représenterait l'existence d'un devoir de reconnaissance illimitée envers l'entreprise. La personne salariée serait donc redevable de tout service rendu par son organisation qui, à son tour, en profiterait pour demander une contribution professionnelle maximale renforçant ainsi le contrôle social. *« On ne finit jamais de payer sa dette envers l'employeur. J'ai des collègues qui sont logés par l'employeur dans l'hôtellerie et ça n'en finit pas. Ils font des heures et des heures et des heures à n'en plus finir. »*

***Synthèse n° 5 : Sonia, 19 ans (I5SaX)***

***Diachronie et chronologie***

Sonia, 19 ans, fréquente depuis un an et demi un garçon désocialisé et violent, âgé de 25 ans. Elle se plaint de son impulsivité, de sa nervosité quotidienne et de ses problèmes d'addiction. Mise enceinte à la suite de rapports sexuels forcés douloureux, son petit ami l'a contrainte à avorter. Elle nous relate plusieurs épisodes de violence physique qui ont succédé à l'avortement : gifles et coups ayant entraîné une blessure à la lèvre. Elle travaille depuis un an comme animatrice auprès d'enfants. Il lui arrive de s'absenter du travail le lendemain d'une crise. Elle considère le lieu professionnel comme une parenthèse de tranquillité, un lieu où ne s'exercent ni répression ni surveillance des propos. Après un bref séjour en prison du petit ami, le couple a continué à se fréquenter. Le jeune homme a tenté de faire pardonner ses comportements violents. En dépit de ces cycles de repentance, il continue à la menacer avec la main. Actuellement, Sonia passe le concours d'auxiliaire de puériculture ; elle avait, à l'époque de l'entretien, réussi l'épreuve écrite et attendait de passer l'oral. Toujours dans cette relation, elle a encore l'espoir qu'il change son comportement et devienne plus *« gentil ».*

**Analyse verticale**

*Les violences*

La jeune Sonia, âgée de 19 ans au moment de l'entretien, nous a relaté quelques épisodes d'agressions physiques d'intensité mineure (gifles) et sévère (saignements

au niveau de la bouche) de la part de son petit ami âgé de 25 ans. C'est au moment de l'évocation de la violence physique que Sonia fondit en larmes. Si la forme grave de la violence physique est rare, la forme mineure est omniprésente. Elle s'exprime, le plus souvent, par des intimidations physiques, verbales et par des gestes menaçants. *« Non, maintenant il me menace avec la main, mais il ne m'a pas refrappée. A chaque fois, moi je lui attrape la main pour l'arrêter. »*

Le partenaire déploie une stratégie d'emprise mettant en jeu des mécanismes de contrôle de l'activité sociale et de la parole adressée à autrui. Au cours de cet entretien, à l'exception de la violence économique et financière, toutes les formes de violence ont émergé du discours. La violence sexuelle fut spontanément abordée par notre victime. L'épisode relaté met en avant une relation sexuelle éprouvante effectuée sous la contrainte. *« Quand j'étais tombée enceinte, il avait eu plusieurs relations avec moi dans la même nuit jusqu'à ce que je lui dise que je ne pouvais plus physiquement. Il m'a répondu : " Comme ça, tu n'iras pas voir ailleurs ". Au bout d'un moment ça me faisait mal… ».*

Ces différentes formes de violence coexistent ; elles font encore partie du quotidien de la victime qui a, d'ailleurs, pour projet la construction d'une vie commune en dehors de leur ville de résidence à compter du mois de septembre [2011]. Son seuil de tolérance est élevé puisqu'elle est prête à continuer d'accepter un certain niveau de violence, pourvu qu'il n'y ait pas de marques. L'agresseur, aux prises avec la justice pour diverses raisons (coups et blessures), consomme régulièrement du cannabis ; une pratique addictive jugée préoccupante par notre répondante.

*Les impacts*

Les incidences sur la santé physique et mentale de la victime sont difficiles à déterminer. Les épisodes de violence physique et sexuelle ont entraîné une blessure physique et furent à l'origine de douleurs au niveau de l'appareil génital. Il est toutefois impossible d'en déduire davantage. Nous pouvons simplement relever les tiraillements présents dans le discours de la victime, laquelle oscille entre désir de fuir et espoir de pouvoir, un jour, influer sur le comportement de son agresseur. C'est d'ailleurs ce dernier point qui l'a conduite à consulter le site internet d'aide aux personnes battues afin de trouver des éléments susceptibles de l'aider, non pas à se

défaire de cette relation violente, mais à mieux la gérer au quotidien. L'estime de soi semble en partie préservée dans la mesure où la violence subie n'a pas entravé la capacité à agir de la victime. En effet, elle a réussi l'écrit du concours d'auxiliaire de puériculture et a l'intention de persévérer.

Les violences conjugales semblent constituer la cause directe des absences de notre répondante. *« Il m'arrive d'être absente oui. Une fois… quand j'ai des problèmes avec mon ami, le lendemain je ne me sens pas très bien, je n'ai pas envie de me lever. En général, je les préviens au dernier moment. Ils ne sont pas très contents mais bon… »*

L'instabilité émotionnelle entraîne une instabilité dans le comportement professionnel dont on pourrait supposer que la violence subie en est l'une des causes. Le niveau de concentration au travail est directement lié ici à l'existence des épisodes violents. En l'absence de conflit, la concentration au travail ne semble pas faire défaut. *« S'il n'y a pas de grosses engueulades, j'arrive à me concentrer sur le travail puisque je mets tout ça à côté.»*

Plus généralement, le lieu professionnel représente un lieu refuge où la personnalité peut s'exprimer sans contrôle permanent ni contraintes excessives.

*« Mais quand je travaille ça me défoule, je suis bien, il n'est pas là. Je suis tranquille, je peux dire ce que je veux et faire ce que je veux sans qu'il me réprime sans faire attention à ce que je dis. »* L'employeur, au courant des violences, a demandé des certificats médicaux pour justifier les absences de notre victime. Quant aux attentes en matière de réponses organisationnelles, elles sont minimales et se limitent à une attention portée en cas de marques. Notre jeune répondante n'a pour l'instant pas perdu son emploi d'animatrice et souhaite évoluer professionnellement par le biais du concours d'auxiliaire de puériculture.

Cet entretien fut difficile à mener du fait de l'actualité des violences et du rôle de conseillère octroyé par les sollicitations de la répondante. Si la mission du chercheur n'est ni d'informer ni d'orienter mais bien de susciter le discours et de recueillir un matériau de recherche, il est toutefois délicat de se dérober lorsque la personne interviewée nous sollicite sur des questions personnelles et cherche de l'information par notre biais. En conséquence, nous l'avons conseillée et orientée vers des structures spécialisées.

### *Synthèse n° 6 : Mylène, 37 ans (I6MS)*

### *Diachronie et chronologie*

Mylène vit au Québec. Après avoir travaillé sept années dans une librairie à Montréal, puis trois années comme réceptionniste chez un concessionnaire automobile General Motors, elle rencontre un homme avec qui elle s'installe. Très vite, cet homme, couvreur de profession - qui rencontre des problèmes d'addiction à l'alcool et à la drogue dure - se montre autoritaire et tyrannique, ne supportant aucune opposition, aucune contradiction sous peine de menaces verbales et physiques. Elle tombe rapidement enceinte. C'est au cours de cette période que les violences physiques apparaissent. Enceinte de cinq semaines, Mylène reçoit ses premiers coups non loin du mobile home dans lequel le couple s'est installé. Ils déménagent ensuite à Alberta où Mylène occupe un poste dans une station de ski de la ville de Banff. Un jour, les marques présentes sur son visage éveillent les soupçons de sa patronne et d'un de ses collègues. Cependant, ceux-ci n'ont visiblement pas souhaité s'immiscer dans la vie du couple. Mylène affirme avoir attendu une aide de leur part surtout de sa patronne. A cette époque, elle vit quotidiennement dans la peur, devant également s'acquitter de toutes les tâches ménagères sous peine d'injures. La survenue d'un accident de voiture mortel, pour lequel le concubin a été emprisonné, a accéléré la séparation. Après la rupture, celui-ci l'a harcelée par mail et par téléphone ; la justice a interdit pour une durée de 18 mois tout contact entre les deux anciens amants. Mylène dit être animée par un sentiment permanent d'insécurité ; elle a peur qu'il se venge en la tuant. En congé parental au moment de l'entretien, Mylène venait juste d'obtenir une place en crèche pour son enfant et envisageait de reprendre son emploi.

### Analyse verticale

*Les violences*

La violence physique, qui a perduré durant la relation, a atteint un niveau de gravité sévère. Cette violence ne s'est pas arrêtée pendant la grossesse. Après la séparation, intervenue à l'issue de 2 ans de vie commune, et à la suite de l'emprisonnement du concubin pour homicide involontaire lors d'un drame routier, la violence s'est perpétuée sous la forme d'un harcèlement téléphonique et par le biais

de cyber harcèlement. Un enfant, né de cette union, impose le maintien du lien entre les parents pour les questions de garde. L'ex-concubin rencontre des problèmes d'addiction à l'alcool et à la drogue dure. Si la relation est passée, la séparation est toutefois assez récente (2008).

*Les impacts*

Mylène affirme avoir éprouvé, durant la relation, un *« stress constant »* et avoir ressenti quotidiennement vis-à-vis de son concubin une peur handicapante. Le sentiment d'insécurité est d'ailleurs toujours présent chez cette femme. L'estime de soi n'a pas été épargnée dans la mesure où le sujet a recours à des thérapies et à des ateliers de dévictimisation.

La question des absences au travail, liées aux violences, a été évoquée au cours de l'entretien. Si notre répondante n'a pas dévoilé sa situation, des collègues ont deviné l'ampleur de la problématique conjugale. Quant aux attentes organisationnelles, elles sont assez fortes ; en effet, notre enquêtée aurait souhaité être *« sortie de là à tout prix »* par sa supérieure de l'époque. Elle souligne toutefois toute la difficulté d'extraire une victime d'une emprise violente dont elle-même n'a pas encore pleinement conscience.

Si les thèmes de l'instabilité professionnelle et de la précarité semblent émerger des propos recueillis, il n'est cependant pas possible de les relier avec certitude aux violences subies. En effet, d'autres variables seraient à prendre en compte. Au cours de sa carrière professionnelle, Mylène n'a pas eu l'opportunité d'évoluer ni par le biais de promotions ni par le biais de formations.

Mylène a longuement détaillé son histoire au fil d'un document qu'elle nous a envoyé après l'entretien.

### *Synthèse n° 7 : Mireille 58 ans (I7MaS)*

### *Diachronie et chronologie*

Les parents de Mireille avaient un commerce. Ils étaient peu présents auprès des enfants. Le père, très dominateur, frappait ses deux filles. En découle, selon elle, une peur chronique des hommes. Au décès du père, la famille n'a hérité de rien car ce

dernier avait été marié pendant 12 ans avec une autre femme, disparue sans donner de nouvelles. Mireille s'est mise en couple avec son conjoint actuel, en septembre 1974. Elle venait d'avoir 20 ans. De 1974 à 2002, ils vécurent maritalement. En 1976, elle donna naissance à son fils unique. A 35 ans (1989), elle bascula dans l'obésité à cause, selon elle, de son quotidien violent. Vivant perpétuellement dans la peur, elle dit qu'à cette époque, elle osait à peine bouger dans le lit pour ne pas prendre trop de place. Prendre du poids, c'est *« prendre de la place autrement ».* Coups, menaces, gifles, constituaient pour lui un mode de communication fréquent (de rupture de communication plus précisément). De 1989 à 1992, elle occupa un poste dans une carrosserie. Mireille relate un épisode de violence physique, intervenu en 1992, ayant entraîné une blessure profonde à la lèvre. Elle osa en parler à ses collègues de travail. Ce coup fut le dernier passage à l'acte physique. Finalement, ils se marièrent en 2002. A partir de cette date, la violence psychologique empira. Son dernier poste, qu'elle occupa cinq ans, se situait à Corbeil-Essonnes chez un concessionnaire automobile. Au cours de cette période, elle eut de nombreuses absences en raison d'un traitement antidépressif et rencontra des difficultés de concentration. Elle négocia son licenciement, en 2005, et quitta son domicile pour se réfugier chez une voisine et amie. Depuis février 2012, elle perçoit l'allocation pour adultes handicapés (AAH) en raison d'ulcères variqueux qui la handicapent considérablement dans sa recherche d'emploi. Son mari semble avoir lâché prise : il se montre de moins en moins violent. Le couple est encore marié.

### Analyse verticale

*Les violences*

Mireille a subi les coups, les menaces et les humiliations de son mari pendant 38 ans. Elle nous a narré plusieurs épisodes de violences physiques ayant entraîné des blessures aux visages. Le dernier épisode de violence physique a eu lieu en 1992. Les dénigrements sont réguliers : *« Tu n'as rien fait de ta vie ».* La violence verbale et les harcèlements semblent avoir davantage d'impacts que les agressions physiques. Quant à la dépendance financière, elle affirme que son mari eut préféré qu'elle demeurât mère au foyer. Mireille n'a pas évoqué de violences sexuelles. Très totalitaire et dominateur, le conjoint n'a manifesté de violence physique envers son fils unique qu'une seule fois.

*Impacts et attentes*

Outre les conséquences corporelles, la santé psychique de Mireille a été atteinte, puisqu'elle fut suivie médicalement pour une dépression sévère. Elle a basculé dans l'obésité vers 35 ans. Il s'agit d'exister au milieu des autres en prenant de la place avec son corps au risque d'être rejetée, il s'agit de s'inviter dans l'espace privé et social en utilisant son corps ; rejet d'ailleurs préféré à l'indifférence. « *Dans le lit parfois, je n'osais même pas bouger, j'avais très peur de lui. Je suis tombée peu à peu dans la boulimie. Je n'osais pas prendre de place dans le lit donc du coup, j'ai pris de la place autrement, par le poids.* » Cette visibilité, recherchée par la variation de sa masse corporelle, s'inscrit paradoxalement dans le rejet du corps par toutes les structures sociales, et tout particulièrement par la sphère de l'emploi. *« On se sent tellement invisible qu'on veut prendre sa place, rendre son corps visible. »* Les injonctions permanentes à la perfection du corps accentuent les complexes et favorisent les discriminations.

A l'époque où elle travaillait à la carrosserie, elle obtint deux certificats médicaux pour faire constater ses blessures, mais ils ne furent pas suivis d'arrêts maladie. Ces humiliations quotidiennes corrodent l'estime de soi et entament le désir de vivre. Les absences de Mireille sont directement corrélées aux violences : dépression, capacité à agir amenuisée…

Au cours de son dernier emploi chez un concessionnaire automobile, qu'elle occupa durant cinq ans, elle rencontra des difficultés de concentration. En 2005, elle quitta son domicile pour aller se réfugier chez une amie : *« Il était venu faire sa pagaille au travail. Il m'attendait là où il y avait les clients au travail. »* Elle dut cesser ses activités professionnelles et négocia son licenciement cette même année. Elle aurait souhaité un ferme soutien de la part de son employeur pour éviter la perte de son emploi.

### *Synthèse n° 8 : Christiane 51 ans (I8ChL)*

### *Diachronie et chronologie*

Une petite dame aux yeux rieurs et au sourire large me reçoit. Quand elle a connu son premier mari, Christiane travaillait pour la Croix rouge. Ils eurent deux enfants (âgés de 26 et 24 ans au moment de l'entretien). Une fois ces derniers scolarisés, elle put reprendre un emploi d'aide-ménagère à domicile, puis d'assistante maternelle. Quelques années plus tard, le couple divorça en bons termes. L'ex-mari mourut à 35 ans laissant derrière lui ses deux enfants encore adolescents. En 2000, à 43 ans, Christiane est reçue au concours d'auxiliaire de puériculture avec 18 à l'écrit et 18,5 à l'oral. Restée célibataire pendant six ans, Christiane rencontra, en 2008, sur un site internet spécialisé, un pompier de Paris, gradé, veuf avec quatre enfants. Ce dernier fut muté à Metz, elle le suivit. Ils se marièrent et achetèrent conjointement un pavillon dans cette même ville.

Les violences commencèrent à ce moment-là : insultes à caractère sexuel, dénigrements, humiliations, etc. Christiane avait commencé à travailler quelques mois, puis en raison de l'intensité des violences conjugales qui firent naître, chez elle, une dépression sévère, accompagnée de troubles alimentaires de type anorexique, elle dut momentanément arrêter son travail à la crèche. Elle précise avoir été très amoureuse de son second mari en dépit des violences (pleurs). Au sortir d'une hospitalisation, elle réintégra son poste à mi-temps thérapeutique. Elle souhaita très rapidement reprendre son activité à temps complet afin de déposer de nouveau une demande de mutation en sens inverse. Christiane relate une scène de violence physique : un soir de crise, le mari prit le fil électrique d'une lampe et le lui enroula autour de la gorge. Quand la directrice de crèche aperçut les bleus, elle demanda à une collègue de les faire constater : Christiane obtint 3 jours d'ITT. (*Elle me montre une centaine de photos d'elle, couverte de coups, prises avec son téléphone et qu'elle a imprimées).* Elle porta plainte pour atteinte à son intégrité physique et pour violences sexuelles car elle affirme également avoir été violée à plusieurs reprises par son mari. Lors du premier passage au tribunal, il y eut un simple rappel à la loi. Après cet épisode, elle fut mise à l'écart lors des repas, personne ne lui adressa plus la parole et

on la considéra comme *« la bonne de la maison ».* Les derniers coups furent portés en 2011 ; Christiane déposa une plainte, puis la retira sous les pressions du mari.

Le mari écopa tout de même d'une obligation de participer à un stage de deux jours de citoyenneté[215]. Une fois sa mutation obtenue en région parisienne, après un an de procédure, elle réintégra, en janvier 2012, son logement essonnien et trouva un poste dans une crèche communale. Aujourd'hui, elle est suivie psychologiquement et juridiquement par deux associations essonniennes de lutte contre les violences faites aux femmes (Paroles de femmes et le CIDFF 91). Christiane a repris du poids ; sa directrice très compréhensive accepte qu'elle s'absente pour les différents rendez-vous psychologiques et judiciaires. Au travail, elle s'occupe pleinement des enfants qui lui apportent un grand réconfort. Néanmoins, les séquelles sont importantes : elle ingère des médicaments pour dormir, elle a peur des bruits et ne supporte pas les cris. Elle précise avoir arrêté les médicaments pour son état dépressif. Sur les conseils de son avocat, elle n'a pas encore demandé le divorce car elle souhaite que la procédure soit entamée au tribunal d'Évry, tribunal considéré comme plus compréhensif vis-à-vis des affaires de violences conjugales. *(Il est neuf heures du soir, elle m'offre de rester dîner avec elle).*

## Analyse verticale

*Les violences*

La violence physique subie par Christiane est régulière et sévère. Elle relate un épisode particulièrement éprouvant au cours duquel le mari a tenté de l'étrangler avec un fil de lampe. Elle a porté plainte. Au cours de ce second mariage, elle a subi de nombreux coups. La violence morale est également omniprésente : humiliations, dénigrements, insultes à caractère sexuel *(« pute, salope »),* interdiction de s'immiscer dans l'éducation des enfants : *« Il ne fallait pas que je dise un mot sur l'éducation de ses enfants : "C'est parce que tu ne les aime pas". »* Peu à peu, elle fut mise à l'écart, lors des repas notamment. Elle a dévoilé également de multiples viols conjugaux. Ces derniers ont été reconnus par le mari qui ne les considère pas comme une infraction pénale. Quant à la violence économique, le mari décidait de chaque achat.

[215] Sur les stages de citoyenneté ou de composition pénale réservés aux auteurs de violence, voir la section sur les réponses juridiques et judiciaires aux actes de violences conjugales.

*Les impacts*

Ces violences ont entraîné une dépression sévère, une perte importante de poids due à des troubles anorexiques, des hospitalisations, des ITT (6 jours au total), une peur permanente au moindre bruit, au moindre cri. Ces symptômes d'anxiété persistaient encore au moment de l'entretien. En raison de cette dépression et d'une hospitalisation liée aux violences conjugales, elle dut arrêter momentanément son travail d'auxiliaire de puériculture. Elle a réintégré son poste à mi-temps thérapeutique, puis assez rapidement à plein temps dans le but d'obtenir une mutation pour revenir en région parisienne. Sa directrice actuelle se montre arrangeante dans la mesure où des plages horaires sont aménagées pour que Christiane puisse se rendre aux permanences des associations.

### *Synthèse n° 9 : Sabine 37 ans (I9DP)*

### *Diachronie et chronologie*

Sabine a créé sa société de design de luxe, il y a plus de dix ans, mais a, jusqu'à récemment, occupé des emplois à responsabilités pour permettre de financer ses investissements. Elle a rencontré Peter sur un salon professionnel. Professeur de design de métier, il s'est avéré, au départ, charmant et séducteur. Sa femme de l'époque avec qui il a eu trois enfants, appartient à l'aristocratie parisienne et dirige une école d'art en province. Âgé de cinquante ans environ lors de la rencontre, il s'est assez rapidement montré dirigiste et péremptoire. Quelques mois avant, Sabine avait pris un poste de directrice pédagogique dans une école de design tout en continuant ses activités au sein de sa société de création. Gagnant bien leur vie, ils décidèrent d'acheter une ancienne usine qu'ils transformèrent en immense loft. Entre temps, il avait entamé une procédure de divorce avec sa femme. Extrêmement jaloux, il persécutait sans cesse sa compagne par peur d'être trompé. Nombre de leurs conversations devenaient pénibles car elles tournaient toujours autour de cela. Peu à peu, la peur d'être trompé s'est transformée en une certitude d'être trompé. Il allait même jusqu'à la pister, lui demandant fréquemment de rendre des comptes comme ce fut le cas un soir d'hiver, alors que Sabine n'avait pas envie de rentrer à son domicile en transport en commun. Ce soir là, en effet, elle était sous le choc suite à l'annonce d'une maladie grave qui touchait un membre de sa famille. Arrivée à son domicile, elle

a assisté à une véritable mise en scène macabre. Au milieu du salon, gisaient des cadavres de bouteilles d'alcool, des couteaux, du sang, des bougies allumées… Son concubin était introuvable ; la porte de la chambre étant fermée, elle a pensé à un suicide ou à une crise d'alcoolémie. Peter réintégra son domicile le lendemain à l'aube. Toute cette mise en scène avait été conçue dans un but culpabilisateur.

Néanmoins, l'épisode qui a provoqué la conséquence la plus grave, selon notre répondante, réside dans le fait qu'elle dut démissionner du poste de directrice pédagogique qu'elle occupait pleinement. Elle avait fait entrer son ex-compagnon, quelques temps plus tôt, comme professeur de design dans cette même école. Puis la jalousie de celui-ci s'incarna : il était persuadé que Sabine le trompait avec le directeur de l'école. Ses soupçons n'étaient fondés sur rien d'autre que sa maladie possessive. Cette histoire prit une ampleur telle qu'il se résolut à envoyer un long mail à la femme du directeur, lui démontrant l'existence d'une relation adultère. Suite à cela, Sabine démissionna. En raison de cette accusation infondée, elle a perdu un poste passionnant et très bien rémunéré. Depuis, elle consacre tout son temps au développement de sa société qui comptabilise aujourd'hui sept salariés. Elle exporte ses créations dans le monde entier et réalise un excellent chiffre d'affaires.

### Analyse verticale

*Les violences*

S'il n'y a pas eu de violences physiques, les pressions psychologiques et les harcèlements s'intensifièrent assez rapidement. La peur obsessionnelle d'être trompé ne se fonde sur aucun élément tangible. Sabine nous a relaté une mise en scène macabre destinée à lui faire croire à un suicide ou à une crise éthylique en guise de représailles : ce soir-là, elle était rentrée un peu plus tard qu'à l'accoutumée. L'objectif étant de susciter chez elle un fort sentiment de culpabilité.

*Les impacts*

Le harcèlement moral ne semble avoir atteint ni la santé psychique ni la santé physique de Sabine. L'estime de soi n'a pas non plus été entamée puisqu'elle s'est investie à temps complet dans le développement de son entreprise immédiatement

après sa démission du poste de directrice pédagogique. Toutefois, elle a été contrainte de quitter son emploi de professeure de design suite au soupçon d'adultère.

### *Synthèse n° 10 : Gilles 36 ans (I10GrC)*

#### *Diachronie et chronologie*

Marina a été mariée de force à quinze ans en Serbie. Cette union, qui donna naissance à un enfant, avait été arrangée par sa mère pour des raisons financières. Une procédure de divorce pour violences conjugales vint interrompre quinze années de relation. C'est à cette époque qu'elle rencontra Gilles. Contre l'avis de sa mère, elle décida de vivre avec lui. Huit années s'écoulèrent, plus ou moins paisiblement. Puis les pressions familiales s'accentuèrent. Un événement douloureux marqua une première rupture symbolique : elle dut interrompre une grossesse à la suite du chantage maternel de déshéritage. Gilles apprit, par hasard, cette interruption volontaire de grossesse. A partir de cet épisode, Marina entra dans un cycle de sorties nocturnes. Grisée par le milieu de la nuit, elle eut de nombreuses aventures extra conjugales. Face aux demandes d'explication de la part de son compagnon, elle se dérobait en lui donnant des baffes, en l'insultant et le menaçant. Ces violences physiques et morales durèrent deux ans et s'intensifièrent les derniers mois. Vers le terme de la relation, les gifles et les bris d'objets étaient devenus quotidiens.

Se refusant à répliquer physiquement à ces violences par amour et volonté de la reconquérir, Gilles s'isola peu à peu socialement et changea radicalement de comportement au travail. Responsable d'une équipe composée d'une dizaine de personnes dans une entreprise de sécurité, Gilles avoue avoir été très stressé pendant cette période. Il considère le lieu de travail comme un espace paisible et nécessaire à son équilibre mental, où les événements éprouvants vécus dans la sphère privée peuvent être oubliés et évacués. Gilles ne voulut jamais dévoiler ces violences subies à ses subordonnés, alléguant la honte sociale jetée sur ce phénomène : honte sociale d'autant plus importante que c'est un homme qui les subit. Au travail, son comportement s'était considérablement durci, il revêtait professionnellement la posture qu'il n'avait pas à la maison. Très intolérant à l'erreur, il ne supportait aucun dysfonctionnement, comportement qui souleva chez ses subordonnés une certaine

incompréhension. Plutôt conciliant auparavant, Gilles attribue ce changement de comportement aux événements subis dans la sphère privée. Peu après la rupture, il redevint plus souple. Gilles demeura célibataire pendant deux ans et vécu un épisode dépressif, sans pour autant interrompre son activité professionnelle…

**Analyse verticale**

*Les violences*

Les violences physiques apparurent, au cours des deux dernières années, après la rupture symbolique marquée par une interruption volontaire de grossesse non concertée. La concubine usait de menaces, d'insultes, de gifles, de bris d'objets. Violente au quotidien, ne supportant pas la contradiction, elle eut en outre de nombreuses aventures extra conjugales.

*Les impacts*

La relation violente a entraîné une augmentation du niveau de stress au travail. L'on observe ici clairement un phénomène d'importation des incidences des violences, de perméabilité d'une sphère à l'autre. Après la rupture, Gilles s'est isolé socialement en se coupant du monde, refusant toute sortie en dehors du travail pendant un an. Isolement qu'il attribue à une longue dépression. Au travail, Gilles s'est également mis à l'écart des autres par un durcissement de son comportement managérial qui le fit détester des autres tandis qu'auparavant son management était respecté et bien accepté par ses subordonnés.

Si les violences ont conduit à une radicalisation de son comportement au travail, elles n'eurent en revanche aucun impact sur la capacité de concentration, la ponctualité et l'absentéisme. En effet, le lieu d'exercice professionnel est considéré comme un lieu refuge où seules comptent les missions à effectuer.

***Synthèse n° 11 : Vanessa 35 ans (I11VuA)***

***Diachronie et chronologie***

Vanessa était mariée à un diplomate du ministère des Affaires étrangères de Baku, capitale d'Azerbaïdjan, avec qui elle eut deux filles. Elle travaillait à l'époque au ministère des Affaires familiales des enfants et des femmes, au poste de conseillère

familiale supérieure aux relations internationales. Supportant difficilement les activités de sa femme, le mari déployait fréquemment des stratégies d'intimidation et de chantage pour l'empêcher de se rendre à l'étranger dans le cadre de réunions de travail ou de conférences internationales. L'argument avancé étant qu'elle devait s'occuper des enfants et mettre ses perspectives de carrière entre parenthèses. Ne se laissant pas faire, Vanessa menaça de divorcer ; son mari plia et l'autorisa à se rendre à l'étranger. Cependant, les reproches dérapaient souvent en violences verbales dans un but culpabilisateur. Vanessa assimile ces reproches incessants sur ses activités professionnelles à du harcèlement moral. Ces pressions psychologiques ont abouti à une remise en cause effective de son rôle de mère.

Dans une société fermée, les fonctionnaires doivent se constituer en réseau pour faire évoluer leur carrière. Vanessa a toujours résisté à ces tentatives de contrôle de l'activité économique, considérant le travail comme une priorité. Devant se rendre à New-York, en Suède, puis au Conseil de l'Europe pour des conférences internationales, Vanessa dut subir maintes et maintes crises de jalousie ainsi que d'innombrables tentatives d'entrave aux déplacements professionnels. Il n'acceptait pas que sa femme puisse occuper un poste aussi valorisant. Néanmoins, cela ne l'empêchait pas de dévaloriser son travail, l'estimant moins intéressant que le sien. Le mari fut muté pendant trois ans en Belgique à l'ambassade d'Azerbaïdjan. Vanessa fut donc contrainte de démissionner pour le suivre. Elle a subi un contrôle des activités quotidiennes : économique, vestimentaire (surveillance de sa façon de s'habiller)…

La perte de l'activité économique causa, chez Vanessa, une grave dépression, se manifestant, notamment par des difficultés à s'alimenter correctement et par un déficit de sommeil. Au terme de ces trois années, le couple rentra en Azerbaïdjan. Vanessa intégra un poste de conseillère aux droits des femmes. Elle évolua rapidement vers le poste de directrice adjointe. Au bout de sept ans de mariage, le mari fut de nouveau muté trois ans, en France, en tant que responsable du protocole à l'ambassade. Vanessa dut, une seconde fois, démissionner pour le suivre. Dès son arrivée en France, elle reprit un cursus universitaire en vue de l'obtention d'un doctorat en sociologie. Au terme des trois années, le mari dut rentrer dans son pays, tandis que Vanessa resta à Paris pour sa soutenance. Il décéda quelques mois après son retour, intoxiqué au monoxyde de carbone.

## Analyse verticale

*Les violences*

Vanessa n'a pas subi de violences physiques mais de fréquentes pressions psychologiques, menaces ainsi que des insultes de la part de son mari. Celui-ci, souhaitait la dissuader de continuer son activité professionnelle. En effet, ce dernier, reprochait à sa femme son indépendance financière ainsi que les nombreux déplacements relatifs à son poste de haute fonctionnaire d'État. Cette violence puise clairement son origine dans une représentation genrée de la répartition des rôles : la femme doit avoir pour fonction de garder les enfants et de présider à l'intendance du foyer au détriment de sa carrière.

*Les impacts*

Vanessa dut, à deux reprises, démissionner pour suivre son mari diplomate dans les différents pays où il fut muté. La perte de son premier poste a provoqué chez elle une dépression sévère, des troubles du sommeil et de l'alimentation. Les multiples reproches, insultes et pressions psychologiques ont eu raison de son estime de soi dans la mesure où ils firent naître un sentiment de culpabilité quant à ses capacités à assumer son rôle de mère.

En dépit, de cette violence économique et de ces pressions psychologiques, Vanessa a investi pleinement sa fonction et a réussi à évoluer vers de hautes responsabilités. Elle a toujours considéré l'activité économique comme la condition *sine qua non* de l'indépendance et de l'émancipation des femmes ; un moyen de défendre des parcelles de pouvoir et de troubler l'ordre des organisations domestiques.

### *Synthèse n° 12 : Zoé 61 ans (I12Zo)*

### *Diachronie et chronologie*

Seule fille au milieu d'une fratrie de six frères, Zoé a été élevée en Pologne par des parents agriculteurs. Si son père ne manifestait guère de violence particulière à son égard, il était en revanche sexuellement brutal avec sa mère. Les enfants furent témoins de ces comportements violents car l'exiguïté de la maison favorisait une

étouffante proximité. Après la mort du père, le frère aîné se montra très agressif vis-à-vis de Zoé. Après le bac, elle intégra une école d'infirmières. Une fois le diplôme en poche, elle décida de rejoindre son frère qui avait, entre temps, gagné la France pour travailler comme couturier dans le cuir. Elle avait 25 ans. Son diplôme polonais n'ayant pas la même valeur sur notre territoire, elle trouva un poste d'aide-soignante. Puis elle rencontra son mari, électrotechnicien de métier, avec qui elle s'installa dans le quartier saint Paul de Paris. En 1978, par le biais d'une agence intérim, elle travailla pendant un an et demi en tant qu'aide-soignante personnelle de la peintre Sonia Delaunay, laquelle possédait un atelier dans le 7e arrondissement parisien. Elle accompagna l'artiste jusqu'à son trépas. La violence au sein du couple débuta rapidement. Son mari buvait avec excès le weekend. Il était, selon notre répondante, autodestructeur, il l'humiliait, dénigrait son travail et la forçait à avoir des relations sexuelles - comportement qu'elle considère comme étant légitime et faisant partie du *« devoir conjugal »*. Une fois, raconte-t-elle, il l'a menacée avec un couteau. Puis les coups devinrent quotidiens. N'osant se défendre, choquée par ces maltraitances, elle dit avoir perdu, peu à peu, l'estime d'elle-même, facilitant ainsi ces comportements intolérables et endossant la charge de la culpabilité. Des phases de pardon et de repentance, suivies d'accalmies, succédaient aux acmés de violence.

Elle travailla ensuite quelques années dans une clinique. Ses collègues avaient perçu, chez elle, une certaine crainte à réintégrer son domicile en fin de journée. Ces derniers furent d'un grand soutien. Pendant les crises de *« démence »* du mari, il oubliait que les enfants étaient en première ligne. Constatant que ces derniers commençaient à développer des comportements pathologiques, et souhaitant les protéger des violences, elle consulta son médecin pour amorcer une réflexion autour d'une éventuelle séparation. Un événement déclencha sa décision : hospitalisée pour une opération de la vésicule dans la clinique où elle travaillait elle assista, impuissante, à l'irruption du mari. Furieux, il lui demandait de rentrer à la maison pour s'occuper des enfants (sa fille avait deux ans à ce moment-là). Suite à cela, elle trouva du secours auprès d'une de ses collègues de la clinique : une infirmière du service qui l'a mise en relation avec un avocat. Au sortir de l'hôpital, elle passa une nuit dans un hôtel de Grigny, puis les nuits suivantes, chez des amies. L'assistante sociale de la clinique lui avait conseillé d'écrire une lettre pour demander une place d'hébergement, mais son état d'épuisement l'empêchait d'effectuer ces démarches.

Finalement, elle trouva recours auprès de la mairie : elle obtint rapidement un logement social. Plaçant le travail au centre de ses préoccupations, il fut le lieu où elle trouva le soutien social nécessaire et déclencheur du processus de séparation mettant un terme à neuf années de vie commune. Après le divorce, l'ex-mari *« venait encore faire des scandales pour les enfants ».* Une fois remarié, il a longtemps menacé son ancienne femme de reprendre les enfants. Pendant cette période, Zoé connut de sévères insomnies.

Elle entra ensuite, toujours en tant qu'aide-soignante, dans une maison de retraite au sein de laquelle elle resta une vingtaine d'année. Elle prit conscience des mécanismes du harcèlement moral et du comportement de son ex-mari, grâce au directeur de cette maison de retraite. Elle a, en effet, retrouvé chez lui des mécanismes d'intimidation identiques : humiliations, vexations, refus de formations, appels de nuit alors qu'elle n'était pas de service… Elle concède que le fait de vivre de telles violences l'a affaiblie et l'a rendue vulnérable au harcèlement organisationnel. Toutefois, sur le plan professionnel, son supérieur ne pouvait rien lui reprocher.

Zoé n'a jamais vécu avec d'autres hommes : elle avoue lutter contre des *« blocages »* physiques, contre une peur des relations physiques ; elle consulte un psychologue depuis cinq ans. Le décès du mari, intervenu il y a quatre ans, a *« libéré »* la famille. A 61 ans, Zoé est retraitée de la fonction publique mais continue à travailler en intérim dans des services psychiatriques. Elle entretient de bonnes relations avec son fils, ingénieur en informatique, ainsi qu'avec sa fille, infirmière.

### Analyse verticale

*Les violences*

Zoé a subi trois formes différentes de violence : psychologique, physique et sexuelle. Le mari dénigrait et diminuait le travail de sa femme. Ne se limitant ni aux insultes ni aux menaces, il usait aussi de violences physiques consécutivement aux épisodes de beuverie. Pendant ces crises, que Zoé qualifie de démence, les enfants étaient présents. Elle mentionne également des rapports sexuels contraints qu'elle considère normaux ; obéissant à une nécessité conjugale. Ces comportements semblent s'inscrire dans le cycle de la violence, alternant les périodes de troubles agressifs, les stades de pardon et de lune de miel.

*Les impacts*

Hormis des troubles du sommeil, intervenus après le divorce, elle ne mentionne ni dépression ni séquelles physiques graves. Concernant les symptômes psychiques, notons un sentiment de peur, notamment le soir en réintégrant le domicile. En outre, elle nous a appris qu'elle était suivie psychologiquement depuis cinq années ; nous ne sommes cependant pas en mesure d'établir un lien direct avec les violences. N'osant pas répliquer, choquée par ces maltraitances, elle a subi une dégradation de son estime de soi ; ce qui a facilité l'assise des comportements intolérables tant dans la sphère privée que professionnelle.

Considérant le travail comme une nécessité économique et comme un lieu refuge qui lui a apporté un important soutien social, Zoé ne s'est jamais absentée en raison de ce qu'elle subissait au sein de son foyer. Elle fait référence toutefois à quelques retards directement liés aux crises du mari.

Zoé n'a jamais véritablement évolué professionnellement dans la mesure où elle a toujours occupé des postes d'aide-soignante. Elle a subi, durant huit années, le harcèlement moral du directeur de la maison de retraite au sein de laquelle elle travaillait. Elle précise que, confrontée au harcèlement organisationnel, elle a pris conscience des similitudes dans les agissements de son supérieur et de son mari. Cela lui a permis de mieux cerner les mécanismes à l'œuvre dans les comportements de harcèlement. L'on retrouve des processus identiques. Le fait d'avoir subi de la violence dans la sphère conjugale, l'a affaiblie et rendue vulnérable au harcèlement organisationnel.

***Synthèse n° 13 : France 58 ANS (I13Fr)***

***Diachronie et chronologie***

France a d'abord travaillé en tant que monitrice en informatique à Lyon. Mariée à un policier, avec qui elle eut un fils, elle entra à Carrefour, d'abord en tant que caissière, puis tourna sur tous les autres postes en magasin ; c'est *« la méthode Carrefour »* déclare-t-elle. C'est sur le lieu de travail qu'elle rencontra celui qu'elle épousera en secondes noces (1978). Originaire d'une famille très bourgeoise de soyeux de Lyon, il avait déjà été marié une fois et avait eu un fils de ce premier lit. Les

débuts de la vie commune furent plutôt calmes. Le mari bascula dans la violence un soir car il ne supportait pas la liseuse que sa femme avait allumée pour lire. Il proféra de nombreuses insultes ; afin de les faire cesser, France le mordit assez fortement. Ce geste fit naître, chez lui, une rage extrême. Elle relate ensuite de nombreux épisodes de violences physiques : gifles, torsion des poignets, renversement du lit ou du canapé, bousculades dans l'escalier, etc. Avant que sa femme ne rentre du travail, il s'en prenait physiquement au fils. Le contrôle psychique se déployait, quant à lui, quotidiennement : le mari ne supportait aucune contradiction et forçait sa femme à se coucher à la même heure que lui. S'il s'adonnait à la beuverie essentiellement le weekend, les quantités ingurgitées étaient suffisamment importantes pour provoquer des crises de violence. Toutefois, il manifestait de la brutalité même sans l'absorption préalable d'alcool. Terrorisée par son mari, France ressentait jusqu'à la peur de s'allonger près de lui pour dormir. Il ne s'excusait jamais. Puis elle voulut concevoir un enfant dans l'espoir que cet événement puisse le changer. Malheureusement, les coups n'ont guère cessé durant la grossesse. Elle donna naissance, en 1981, à une fille atteinte d'un lourd handicap neurologique ; handicap qui peu à peu a impacté ses capacités motrices. Cette maladie a été décelée neuf années plus tard. A la suite d'épisodes violents, France souffrait terriblement des poignets. Son médecin de famille lui prescrivait des bandes à mettre autour des articulations. Au travail, elle justifiait ses blessures en disant qu'elle était tombée ou avançait d'autres excuses. Son médecin, au courant de ces violences, n'a pas été soutenant et l'a découragée à entamer une quelconque procédure, soulignant que seules les violences conjugales mettant en danger la vie d'autrui étaient susceptibles de faire l'objet d'une prise en charge par les autorités. Sur son lieu professionnel, elle tentait de ne pas s'écrouler et de remplir pleinement ses fonctions. Si elle avoue repenser parfois aux épisodes de sa vie conjugale sur son temps de travail, ce qu'elle appréhendait le plus, c'était le retour au domicile en fin de journée. Sociable de caractère, elle s'isola pourtant sur le lieu professionnel ; son comportement s'était considérablement modifié pendant toute la durée de la relation. Elle allègue la peur des questions trop intimes, la honte que l'on ne découvre au travail ce qu'elle subissait.

Au travail, personne n'était au courant ; elle avait très peur que ses collègues n'apprennent ce qu'elle vivait, d'autant que son mari exerçait dans le même magasin. Puis il a été licencié pour vol. Il a ensuite retrouvé un emploi de vendeur

d'électroménager, mais sa situation financière s'était dégradée. Il obligea son épouse à contracter un crédit en son nom seul pour acheter une maison. Carrefour avait décidé, à cette époque, d'ouvrir une branche assurance. France étant bien évaluée par son supérieur a été retenue pour occuper un poste au sein de ce nouveau service. Avant d'investir ses nouvelles fonctions, elle dut se rendre à Paris pour suivre une formation. Elle confia ses deux enfants à sa mère qui vivait dans une autre région. C'est au cours de cette formation qu'elle rencontra son troisième et actuel mari qui allait également devenir son supérieur hiérarchique. Agent d'assurance, il quitta ensuite le cabinet au sein duquel il opérait pour intégrer le groupe Carrefour. A son retour (1984), France continua sa relation extra conjugale. Trahie par les marques de coups, son supérieur (et actuel mari) devina ce qu'elle subissait et la convainquit d'entamer une procédure de divorce et de s'installer avec lui. Le conjoint violent tenta de récupérer son épouse en la harcelant sur son lieu de travail. Quand le jugement fut prononcé au terme de sept années de vie commune, leur fille était âgée de deux ans. L'ex-mari continua à voir son enfant pendant quelque temps, puis alla s'installer à l'étranger. Encore très affectée par cette relation, elle n'est plus capable aujourd'hui de regarder de films violents. Elle dit avoir fait des cauchemars pendant cinq années après la séparation. Elle a longtemps culpabilisé de ne pas l'avoir quitté plus tôt, c'est-à-dire avant la conception de l'enfant ou au début de la grossesse. Elle a entamé avec une psychologue un processus de déculpabilisation quand les médecins ont diagnostiqué la maladie de sa fille. Celle-ci a suivi une scolarité normale jusqu'au bac secrétariat. La société Carrefour ayant décidé de regrouper ses activités assurancielles à Évry, le couple fut contraint de déménager. Deux enfants sont nés de cette union. France est assistante maternelle à domicile depuis 1993. Son ex-mari violent est décédé d'un cancer à l'âge de 65 ans, il y a trois ans.

## Analyse verticale

*Les violences*

Les violences psychologiques et le harcèlement moral se traduisaient par un contrôle quotidien des paroles, opinions, des heures du coucher, etc. Ne souffrant aucune contradiction ni contrariété, le mari usait fréquemment de comportements violents : bousculades dans l'escalier, préhension des poignets, gifles, coups. Loin de cesser pendant la grossesse de France, ces violences physiques s'intensifièrent

occasionnant probablement sur le fœtus des séquelles irréversibles. France ne mentionne pas de violences sexuelles. Quant aux violences économiques, un seul épisode nous a été relaté. En effet, le mari a contraint son épouse à contracter un crédit immobilier en son nom propre dans le but d'acquérir une maison.

*Les impacts*

Les incidences sur la santé physique ont été dévastatrices. Outre les blessures, les douleurs aux poignets, les marques, etc., les violences physiques ont marqué irréversiblement une destinée. Ayant reçu des coups durant sa grossesse, France a donné naissance à une fille lourdement handicapée. Si du point de vue de la santé mentale, nous ne relevons pas de véritable dépression, notre répondante concède quelques difficultés passagères au travail. En effet, il était difficile pour elle de faire bonne figure face aux clients. Plutôt sociable de caractère, France a connu un net changement de comportement pendant toute la durée de sa relation ; s'isolant peu à peu des autres, s'écartant de la vie sociale, solitaire, elle précise qu'elle avait très peur des questions susceptibles de lui être posées. C'est grâce à celui qui deviendra son troisième mari, et qui à l'époque était son supérieur hiérarchique au service des assurances de Carrefour, qu'elle eut le courage de demander le divorce et de s'extraire de la relation violente.

### *Synthèse n° 14 : Cyprine 49 ANS (I14SF)*

### *Diachronie et chronologie*

Il y a une vingtaine d'années, après des études de médecine, Cyprine s'est orientée vers le domaine du journalisme santé en tant que rédactrice médicale. Elle a maintenant le statut d'indépendante et travaille essentiellement à domicile. Elle ne se déplace que pour des entretiens physiques avec ses clients tous les deux/trois mois environ. Elle rédige des papiers et des documents pour des agences de communication, pour la Haute autorité de santé, pour des laboratoires pharmaceutiques, des médecins et autres clients. Cyprine a eu deux enfants d'un homme avec qui elle a gardé de bonnes relations depuis la séparation. Puis elle a rencontré un autre homme pour qui elle avait travaillé en tant que prestataire dans le sud de la France. Son métier à lui consistait à concevoir des supports pour des

sociétés de communication. Au début, il se montrait serviable, omniprésent par mail et par téléphone, très gentil etc., puis très vite il a manifesté de l'intolérance vis-à-vis de ses enfants à elle mais sans déploiement de violence physique à leur égard. Ne souffrant pas la contradiction, il hurlait si la conversation n'allait pas dans son sens. Aucun débat n'était possible. Il s'emportait souvent, non pas en raison d'un quelconque désaccord, mais simplement parce que les choses n'étaient pas présentées de la façon dont il le souhaitait. Son comportement avec les amis et la famille était plutôt jovial. Ce n'était pas le même personnage. Éprouvant maintes difficultés à se contrôler, il manifestait régulièrement de la violence verbale. Tout sujet déclenchait des énervements. Cyprine en arrivait à ne plus rien dire.

En sept années de relation, il y a eu une dizaine de scènes d'agressions physiques, dont une particulièrement marquante, intervenue une année après la rencontre. Un jour, submergé par la colère, il plaqua sa concubine au sol, tenta de l'étrangler, la frappa en lui demandant de s'excuser pour un propos insignifiant qu'elle avait prononcé et lui cassa deux côtes. En tant que médecin, elle reconnut les signes de fracture ; elle ressentit des douleurs terribles pendant trois semaines, mais ne consulta personne. Femme forte de caractère, elle devint étonnamment docile au contact de cet homme. Tétanisée, sidérée, probablement sous emprise, elle n'osait jamais répliquer aux attaques ni enclencher de démarche d'éloignement, par manque d'énergie selon elle. Lui, considérait que son comportement violent était provoqué par sa concubine. Le couple déménagea en région parisienne. Dotée d'une forte capacité de concentration, Cyprine a connu durant cette période-là un surinvestissement dans le travail. Elle rédigeait le jour, le soir et le weekend pour éviter d'affronter le courroux de son partenaire.

Elle concède néanmoins avoir rencontré de menues baisses de concentration les lendemains des épisodes de violence excessive. Une fois, pris de colère, il cassa le clavier d'ordinateur de sa compagne. Une autre fois, alors qu'elle relisait un livre en vue de la rédaction d'un article, il le déchira puis le jeta à la poubelle. Pendant la relation, Cyprine connut un épisode de dépression qui dura six mois. Dépression qu'elle soigna grâce à un traitement médical. L'élément déclencheur de la séparation, intervenue en 2009, fut relatif à une histoire de clés de voiture qu'il ne voulait pas rendre. Après de multiples menaces, notre répondante, forte de sa volonté de

récupérer ses clés, s'est réfugiée au commissariat. C'est avec l'aide de la police qu'elle les récupéra. La plainte n'a pas été reçue car les faits n'étaient pas suffisamment caractérisés. Ayant quitté le foyer après cet épisode, Cyprine reçut de violentes menaces dans les jours qui suivirent : destruction des papiers, envoi de mails d'intimidation, etc. Ayant trouvé la nouvelle adresse de son ex-concubine par le biais de relations professionnelles communes, il la harcela en lui envoyant des courriers recommandés quotidiennement. Elle fit appel à un avocat pour la conseiller. Le harcèlement a duré une année. Elle eut très peur qu'il ne la décrédibilise auprès des agences clientes ; crainte qui ne se réalisa pas. Réfugiée quelques temps chez ses parents, elle prit très vite un logement où elle s'installa avec ses deux enfants. Elle précise qu'elle n'attendait rien de l'extérieur, mais avait plutôt besoin de rassembler l'énergie suffisante pour partir. Les dénigrements de l'ex-concubin, notamment concernant l'éducation des enfants, ont entamé l'estime de soi. Ces dénigrements ont retenti dans l'esprit de Cyprine longtemps après la rupture et surgissent à chaque difficulté. Devenue extrêmement méfiante, les quelques relations amoureuses qu'elle a nouées depuis n'ont pas donné lieu à une cohabitation.

**Analyse verticale**

*Les violences*

Le harcèlement moral s'est ici manifesté au travers d'un contrôle absolu de la parole : hurler pour faire taire, crier pour ne pas être contredit, menacer pour obtenir des excuses, etc. La volonté de façonnage est telle, que même lorsque les propos sont conformes aux positions du compagnon violent, ils doivent être présentés d'une certaine manière. Concernant les violences physiques, en sept années de relation, il y eut une dizaine de scènes d'agressions physiques, dont une particulièrement marquante qui se solda par une tentative d'étranglement et deux côtes brisées. En tant que médecin, elle reconnut les symptômes d'une fracture ; elle ressentit des douleurs terribles pendant trois semaines, mais ne souhaita pas consulter.

*Les impacts*

Les incidences sur la santé physique et mentale de la victime furent conséquentes. Outre une dépression de six mois pendant la relation, guérie grâce à un

traitement médicamenteux, elle eut deux côtes cassées et des marques de coups. Terrorisée, elle se refusa peu à peu aux débats et dialogues qui, selon elle, s'achevaient en véritables pugilats. Les dénigrements liés, notamment, à l'éducation des enfants, ont abouti à un conditionnement qui a perduré bien après les violences. Les jugements de type *« tu es une mauvaise mère »* taraudent encore Cyprine et sont réactivés à chaque difficulté. L'estime de soi, ainsi écornée, facilite l'affleurement de la culpabilité.

Cyprine travaille à son domicile et ne se déplace que pour des interviews ou des réunions avec ses clients. Son partenaire violent s'en est pris à deux reprises à ses outils de travail : un clavier d'ordinateur détruit et un livre déchiré. Dotée d'une grande capacité de concentration, Cyprine s'est, durant cette période-là, surinvestie dans son travail pour éviter d'affronter le courroux de son concubin. Elle concède néanmoins avoir rencontré de menues baisses de la concentration les lendemains de comportements violents excessifs.

***Synthèse N°15 : Nicole 60 ANS (I15NC)***

***Diachronie et chronologie***

Au sein de notre échantillon cet entretien a un statut particulier, d'une part car notre répondante a été témoin de la violence subie par sa mère, et non directement victime (l'auteur des violences est son père), et d'autre part en raison de l'aspect révolu de faits ancrés dans une époque où les femmes dépendaient davantage de leur mari.

La mère de Nicole fut orpheline de mère à 8 ans ; le père, débordé par ses six enfants, les plaça dans un orphelinat. La mère fut établie par les sœurs dans une entreprise spécialisée dans la maille. Le père, qui avait été recherché pendant la guerre par les polices françaises et allemandes parce qu'il était juif, travaillait dans cette même entreprise. Ils se marièrent puis eurent un fils et une fille. Lorsque cette dernière eut trois ans, la mère commit un adultère qui, selon notre répondante, déclencha les violences. Chaque jour les enfants entendaient hurler dans la cuisine. C'est essentiellement le père qui criait ; la mère subissait. Nicole avait l'impression que des *« baffes tombaient »* mais n'a jamais vraiment su. Si la mère travaillait, elle

était néanmoins entièrement dépendante financièrement de son mari. L'épouse, docile, devait lui reverser l'intégralité de son salaire, situation qu'elle acceptait d'ailleurs tout à fait. Le dirigeant prit sa retraite et l'entreprise ferma. Elle retrouva un emploi de raccoutreuse (reformer les mailles des trous aux pullovers) chez Daniel Hechter ; elle évolua ensuite sur un poste à responsabilités aux services des expéditions. *« Toujours pimpante, toujours bien maquillée et coiffée »*, elle aimait son travail. Soumise à la maison, elle donnait des ordres dans la sphère professionnelle. Dénigrée et dévalorisée par son mari, elle était valorisée par ses supérieurs et subordonnées. Elle ne s'est jamais absentée de son poste : *« Sa vie, c'était le travail. »* Quand Nicole eut treize ans, le mari quitta temporairement le domicile : période au cours de laquelle il avait enclenché des démarches pour percevoir des indemnités au titre de la spoliation des juifs. Remuer ainsi ses souvenirs fit naître en lui un état dépressif. L'épouse reproduisit sur ses enfants, en l'absence du père, les violences qu'elle subissait quotidiennement. Nicole, aujourd'hui à la retraite, a exercé, pendant plus de vingt ans dans les ressources humaines et a terminé sa carrière comme directrice d'une agence intérim Vediorbis à Paris.

**Analyse verticale**

*Les violences*

Nous sommes en présence de violences verbales d'injures et d'humiliations quotidiennes. En dépit de fortes présomptions de la part des enfants, la violence physique n'a pas été avérée. Au cours de ces scènes de la vie conjugale, la femme se montrait soumise et silencieuse face au mari. Le début de leur relation fut marqué par un adultère de la part de la femme, épisode à l'origine du déclenchement de la violence selon notre répondante. La dépendance économique doit être replacée dans un contexte historique où l'émancipation féminine était encore à mi-chemin. Les femmes exerçaient d'ailleurs le plus souvent des activités peu ou non rémunérées et la législation posait leur incapacité juridique. En effet, nombre d'initiatives sociales étaient soumises à l'autorisation préalable du mari (le travail, l'ouverture d'un compte en banque, l'utilisation et la gestion des salaires et des biens, etc.). L'émancipation des femmes a peu à peu été consacrée par les modifications des régimes juridiques régissant la vie matrimoniale (voir la réforme du régime matrimonial de 1965, la

gestion égalitaire du patrimoine instituée en 1985, etc.). Le taux d'emploi des femmes n'a cessé d'augmenter depuis la seconde guerre mondiale avec une accélération au cours des années 1970, période où la moitié des femmes âgées de 25 à 59 ans étaient actives (Essafi et Buffeteau, 2006). Notons toutefois que nous sommes en présence ici d'une véritable confiscation du revenu salarié apporté par l'épouse ; confiscation qui doit toutefois être replacée dans un contexte historique peu favorable à l'émancipation des épouses. *« Pareil, un jour elle n'avait pas voulu lui donner son chèque de paie, la situation avait dégénéré et mon père a récupéré sa paie. »*

*Les impacts*

Les incidences sur la santé ne sont pas évoquées. Si l'estime de soi globale peut paraître dégradée par une dévalorisation récurrente, l'estime de soi professionnelle semble plutôt bonne, soutenue et suscitée par une appréciation positive de la part des supérieurs, des subalternes et des collègues. *« […] à la maison mon père lui disait toujours qu'elle était bête et incapable… Alors qu'au travail elle était appréciée, alors elle était contente d'être appréciée. » « Oui et puis là elle était valorisée, alors qu'à la maison elle était dévalorisée. »* Du point de vue de la fille, le travail représentait pour la mère un refuge salvateur, une échappatoire nécessaire, un espace physique au sein duquel sa personnalité véritable s'exprimait librement. Son altérité était reconnue et sa compétence professionnelle jugée positivement.

A la question de l'absentéisme au travail, notre répondante affirme *: « Non jamais, même avec 40 de fièvre. Sa vie, c'était le travail. »* Les sphères privée et professionnelle semblent hermétiques l'une à l'autre.

Quant au dévoilement de la violence subie à l'employeur ou à un collègue, il n'est envisagé sous aucun prétexte ; en effet, la mère a toujours souhaité préserver les apparences d'un couple heureux et a toujours considéré que la sphère intime devait rester cachée comme cela était l'usage à l'époque.

Aucune incidence sur l'emploi n'est à noter. Le sujet semble même avoir eu une carrière professionnelle stable et épanouie accompagnée de responsabilités progressives d'encadrement.

Les attentes organisationnelles de notre répondante, qui a travaillé plus de vingt années dans le domaine des ressources humaines, sont très limitées. Selon elle, le but d'une entreprise est de faire du profit. Si un salarié dévoile les violences subies à une personne présente sur le lieu de travail, il risque de revivre une situation bouleversante, mettant ainsi en péril sa capacité à travailler durant le reste de la journée. Au sein des petites entreprises, l'aide peut émaner d'une initiative personnelle discrète de la part du chef d'entreprise. Une exception est faite pour les violences physiques avérées qui doivent faire l'objet d'une intervention rapide de la part de l'entreprise au titre de l'assistance à personne en danger.

***Synthèse n°16 : Civine, 38 ans (I16 CA)***

***Diachronie et chronologie***

Civine a rencontré son conjoint, de nationalité française d'origine iranienne, en Azerbaïdjan, au début de l'année 2000. Elle a quitté son pays pour le rejoindre en France et l'épouser. Les humiliations ainsi que les dénigrements sur ses capacités intellectuelles ont très vite commencé, mais la prise de conscience ne fut pas immédiate. Persuadée que sans son époux, de 25 ans son aîné, elle ne réussirait pas à s'en sortir, elle ne se résigna pas à le quitter. Titulaire d'un diplôme azerbaidjanais bac+5 en économie, elle reprit un cursus universitaire et obtint une maîtrise en civilisation orientale ainsi qu'un DEA d'économie à Paris 3. En dépit de son parcours exemplaire, son mari la dévalorise constamment, la jugeant insuffisamment cultivée et ne maîtrisant pas la langue française. Manifestant de nouveau la volonté de le quitter, elle en fut incapable en raison des multiples manipulations dont elle fait l'objet. N'ayant pas de ressources financières, Civine a été contrainte de travailler, accumulant ainsi les « petits boulots » (femme de ménage, dame de compagnie, etc.). Elle finit par trouver un poste de conseillère clientèle qu'elle occupa quelques mois avant de se faire licencier pour raison de grossesse en 2006. Inscrite en parallèle en doctorat, elle dut arrêter pour élever ses jumelles faute de place en crèche (plusieurs demandes refusées). Après la naissance de ses filles, elle est suivie par une psychologue de la PMI qui décela chez elle le harcèlement moral subi. La prise de conscience se traduisit par une remise en question du couple. En 2008, elle annonça à son mari son intention de divorcer. Profitant de la scolarisation de ses filles en 2009,

elle réitéra sa recherche d'emploi et trouva un poste d'assistante de vente dans une société de portage salarial qu'elle occupe encore au moment de l'entretien. Elle gère la facturation, le recouvrement auprès des organismes de prise en charge de la formation professionnelle (FONGECIF, etc.)

Elle a bénéficié d'un fort soutien psychologique et matériel de la part de ses anciens collègues. Depuis quelque temps, une nouvelle équipe est en place auprès de laquelle Civine se confie peu. Une fois sécurisée d'un point de vue professionnel, notre répondante a entamé la procédure de divorce ; procédure encore en cours. En 2010, elle obtint un appartement de 3 pièces par le biais du 1 % patronal qu'elle a très vite abandonné car son mari avait obtenu momentanément la garde totale des enfants par ordonnance de conciliation. Les raisons évoquées par la juge étaient la nationalité française du mari, l'absence de permis de conduire et le fait que son travail était difficilement compatible avec les horaires de l'école. Lui étant à la retraite (il était commerçant), la justice a considéré qu'il était davantage disponible pour la gestion quotidienne familiale. Ainsi éloignée de ses enfants, elle ne put se résigner à demeurer seule dans son logement. Également poussée par son mari, elle réintégra donc le foyer conjugal. Cependant, le couple décida de vivre chacun à un étage différent du pavillon. Cette décision n'empêcha pas le mari de continuer à la priver de liberté, à la suivre constamment et à la dénigrer en permanence.

En avril 2013, les déboires conjugaux, les harcèlements permanents, y compris sur le lieu de travail, conjugués à une ambiance professionnelle délétère liées à des départs non remplacés et des augmentations non concédées, plongèrent Civine dans une longue dépression de cinq mois. En arrêt maladie avec un traitement médicamenteux, elle reprit le travail en septembre dernier. Son retour fut accueilli positivement par ses collègues. Depuis son retour, elle se sent *« plus forte »*, plus combattante. Ses supérieurs sont conciliants lorsqu'elle a besoin de s'absenter pour effectuer des démarches relatives à la procédure de divorce : elle pose un congé payé, sans solde ou elle récupère ses heures. Civine, à l'instar de l'ensemble du personnel a bénéficié d'un accompagnement individualisé mené par un cabinet extérieur, qui suit pour une durée totale de 24 heures réparties sur deux heures par semaine, chaque salarié dans le but de travailler sur, les réussites, les dysfonctionnements, les points de blocage. Cet accompagnement a permis à Civine de revenir sur sa confiance en soi

au sein de l'environnement de travail. Aujourd'hui, elle est secrétaire d'une association Maison de l'Azerbaïdjan. A l'époque de l'entretien, le divorce n'avait toujours pas été prononcé.

### *Analyse verticale*

*Les violences*

Les dénigrements ont très vite commencé : critiques de ses capacités intellectuelles en dépit de ses diplômes de niveau bac+5, remise en cause de son rôle de mère, etc. Le couple se dispute fréquemment. L'époux taxe sa femme de personne anormale, atteinte de graves problèmes psychologiques. Manipulée et apeurée, elle ne se résout pas à le quitter. Harcelée quotidiennement et suivie jusqu'à son lieu de travail, elle subit également des interdictions de sortir avec des amis ou des collègues.

Lorsqu'elle manifeste des velléités de sorties, son mari tente de la culpabiliser via les enfants : *« Non maman, ne sors pas, reste avec nous. »* Les appels téléphoniques scandent les journées de Civine : *« Pourquoi tu n'as pas quitté ton travail ? Il est 18 heures ! Qu'est-ce que tu fais ? A quelle heure exacte tu sors ? »* Lorsqu'elle ne répond pas son mari est capable d'appeler jusqu'à 5 fois de suite.

Contrainte de travailler car son mari ne partage pas l'argent du ménage, Civine lui reverse une partie de son salaire. En dépit d'une absence de solidarité notoire, son époux insiste pour qu'elle quitte définitivement son travail. Ces violences psychologiques et économiques conjuguées à une mauvaise ambiance au travail engendrèrent, il y a quelques temps, chez notre répondante une longue dépression et un arrêt de cinq mois. En dehors de quelques rares menaces physiques, elle ne reçut jamais de coups.

*Les impacts*

D'un point de vue personnel, Civine avoue son dégoût des hommes et pense qu'elle devra, pour surmonter ce traumatisme, bénéficier d'un long suivi psychologique. Les violences conjugales, l'insatisfaction et le stress au travail ont conduit à un arrêt pour longue maladie : une dépression de 5 mois. Lorsqu'elle est très préoccupée, elle concède être distraite au travail, peu concentrée sur ses tâches,

ce qui a des répercussions sur la gestion de ses dossiers. Cependant, la fréquence des erreurs professionnelles est, selon elle, faible : environ une fois par mois. De plus, son comportement au travail varie en fonction de ce qu'elle vit dans la sphère familiale : *« Je suis parfois de mauvaise humeur au travail, du coup je ne parle pas à mes collègues pour éviter de les blesser. Elles le sentent alors elles viennent vers moi pour me demander ce qui se passe. »* Les multiples appels téléphoniques quotidiens du mari perturbent Civine dans son activité professionnelle ; elle est contrainte de répondre sous peine de harcèlement physique. Il arrive parfois qu'il vienne l'attendre pendant la pause méridienne, la privant ainsi de déjeuner avec ses collègues, lesquels ont connaissance de sa situation et la soutiennent tant psychologiquement que matériellement. Ses supérieurs font preuve de bienveillance en termes d'autorisation d'absence pour les démarches relatives à la procédure de divorce. Civine n'arrive jamais en retard au travail.

### *Synthèse n° 17 : Mélissa, 43 ans (I17 ME)*

#### *Diachronie et chronologie*

Mélissa commence à travailler à 25 ans dans l'aménagement du territoire, après l'obtention d'un bac+5 en architecture. Sept plus tard, en 2002, elle rencontre Christian, consultant en management, et l'épouse. Très vite, la vie commune se dégrade. Certaines discussions, qui paraissent anodines, débouchent sur des insultes et des dénigrements.

Doté d'une personnalité psychorigide, refusant la négociation, le conjoint de Mélissa décide de tout. Quand on lui oppose un peu de résistance ou que l'on n'est pas d'un avis similaire au sien, ses réactions prennent des proportions démesurées : crises et énervements. Il arrive qu'il s'en prenne au matériel lorsqu'il joue par exemple au Ping-pong ou aux jeux vidéo. Mélissa relate un épisode de violence extrême au cours duquel il a cassé un écran d'ordinateur. Les premières violences physiques sont intervenues au bout de trois ans, et ont coïncidé avec la première grossesse. Melissa essuie parfois des coups, des bousculades ; elle est trainée par les cheveux. Son mari ne comprend pas la présence de marques, de bleus sur le corps de sa femme ; il est dans le déni absolu. Il ne veut pas admettre que ces traces sont la résultante de ses violences. Après la naissance de leur seconde fille, deux ans plus

tard, Melissa prend un congé parental. Les dénigrements et les reproches sur la tenue de la maison, la cuisine, l'éducation des enfants, sur son apparence moins soignée, se sont intensifiés. Les tensions, générées par la gestion quotidienne d'enfants en bas âge, ont contribué à l'exacerbation des violences. Après presque trois années d'interruption de travail, Melissa prend un poste de directrice technique dans un établissement public d'aménagement. Durant les mois qui précèdent la séparation, les épisodes particulièrement éprouvants se sont accélérés. Son mari découche fréquemment ; sa femme le soupçonne d'entretenir une liaison extra conjugale. Elle avoue avoir failli perdre son poste pendant sa période d'essai ; extrêmement préoccupée par l'avenir de sa situation personnelle et peu concentrée sur ses missions, elle *« travaille au ralenti »* et ne cesse de ressasser. Lorsqu'elle a des difficultés à dormir ou que les disputes surviennent le matin, il lui arrive de se rendre en retard sur son lieu professionnel. Quelques mois après la reprise de son activité, elle reçoit, en février 2008, la requête en divorce par le biais de l'avocate de son mari. Ne s'attendant pas à une telle décision, elle sombre peu à peu dans un état de *« déprime »* aiguë. Ne dormant plus correctement, elle consulte un psychologue. Elle s'accroche malgré tout à son travail, le considérant comme indispensable à sa survie économique future. Elle se confie à quelques collègues bienveillantes. Quelques mois après cette requête, le mari quitte le domicile. A l'issue du départ de ce dernier, Mélissa traverse une période douloureuse deux années durant. Le mari, qui a refondé une famille de son côté, continue à la harceler par téléphone ou par mail lui reprochant, notamment la manière d'éduquer les enfants. Le divorce a été prononcé en 2013.

### *Analyse verticale*

*Les violences*

Les violences, peu fréquentes au début de la relation, atteignent leur paroxysme après la naissance de la première fille du couple : coups, dénigrements, humiliations, reproches incessants. De simples discussions peuvent dégénérer en crises violentes. Durant l'année qui précède la séparation, les violences physiques s'intensifient. Christian, dans le déni des marques laissées sur le corps de sa femme, montre néanmoins des phases de confusion au cours desquelles il présente ses excuses à Mélissa. La personnalité rigide du mari empêche toute négociation dans la vie

quotidienne. Considérant que tout doit être sous son contrôle, il devient violent lorsqu'on lui oppose un peu de résistance.

*Les impacts*

Si Mélissa n'est pas suivie pour dépression, elle concède néanmoins avoir traversé une période de forte déprime quelques mois avant la séparation ; mal-être qui a perduré pendant deux années. Après le départ du mari, elle suit quelques séances de thérapie auprès d'un psychologue. Les troubles du sommeil ainsi que les disputes, survenant parfois le matin, entraînent des retards occasionnels au travail. A l'issue de six années de procédures, il continue à harceler son ex épouse par voie judiciaire en portant plainte pour divers motifs infondés. Architecte de formation, Mélissa est directrice de pôle dans un établissement public d'aménagement du territoire ; elle encadre à l'époque des violences, deux personnes. Elle avoue avoir failli perdre son travail pendant sa période d'essai. Extrêmement préoccupée par sa vie personnelle, elle rencontre des difficultés importantes pour se concentrer et adopte par moments un comportement d'irascibilité. Elle ne s'absente de son travail que pour régler les formalités relatives à la procédure de divorce. Elle se confie à deux collègues qui l'écoutent et l'orientent, notamment vers la consultation d'une aide psychologique. Son supérieur est mis au courant de sa situation 6 mois après le divorce. Plutôt dans la discrétion, elle fait en sorte de ne rien laisser paraître et de s'accrocher à un travail indispensable à son indépendance économique.

*Les attentes et les modèles*

Mélissa considère comme positif tout ce qui peut être mis en œuvre dans les entreprises pour aider les salariés dans leurs problématiques personnelles. Toutefois, elle émet une réserve quant à la circulation d'informations intimes et attire l'attention sur la discrétion des procédures organisationnelles éventuelles.

Les **synthèses 18, 19 et 20** (Valérie – I18VA ; Flore – I19FL ; Elyne – I20EL) ne seront pas restituées car nous avons manqué de temps pour les finaliser.

## *8.2.3. Analyse de contenu thématique horizontale*

### *8.2.3.1. Analyse du codage a priori*

La section suivante a pour objet l'analyse des sept thèmes préalablement catégorisés et subdivisés en vingt-trois sous-thèmes.

Rappel des unités de codage *a priori* :

***Tableau des unités de codage a priori***

| Thèmes | Sous-thèmes | Intitulés | Codes |
|---|---|---|---|
| **Violences conjugales (8 items)** | | | |
| ***Formes de violence*** | Physique (1) | Coups, bousculades, menaces physiques, intimidations, etc. | VPHYSIQUE |
| | Psychologique (2) | Harcèlements, menaces verbales, humiliations, dénigrements de soi, de l'entourage, etc. | VPSYCHOLO |
| | Sexuelle (3) | Rapports sexuels forcés | VSEXUELLE |
| | Economique et administrative (4) | Dépendance financière contrainte ou contrôle des revenus / Vol de papiers | VECONOMI |
| ***Temporalité/prévalence de la violence*** | Violence récente ou actuelle (5) | Au cours des 12 derniers mois | VRECENTE |
| | Violence passée (6) | Ancienneté supérieure à 12 mois | VPASSEE |
| ***Violence conjugale ou conflit de couple*** | Violence conjugale (7) | Violence unilatérale avec emprise ou violence réactionnelle | VIOLCONJU |
| | Conflit de couple (8) | Conflit bilatéral : violence symétrique | CONFLITCOUP |
| **Impacts (11 items)** | | | |
| ***Incidences sur l'individu ou symptômes post-traumatiques*** | Santé physique et mentale (1) | Blessures, dépression, anxiété flottante, stress, peur permanente… | INCINDISANTE |
| | Estime de soi (2) | Capacité à agir, image de soi, relation avec autrui, sentiment de culpabilité, autocensure | INCINDIESTIME |
| ***Incidences organisationnelles*** | Absentéisme (3) | Capacité à se rendre au travail | INCIORGAABSENT |
| | Retard (4) | Capacité à être à l'heure | INCIORGARETARD |
| | Distraction (5) | Niveau de concentration à la tâche | INCIDORGADISTRAC |
| | Dévoilement à l'employeur ou à un collègue (6) | Dire ou ne pas la violence / Ou violence remarquée par le supérieur ou les collègues | INCIDORGADEVOILE |
| ***Incidences sur l'emploi*** | Perte d'emploi (7) | Perte directement liée aux violences subies | INCIDEMPLPERTE |
| | Instabilité professionnelle / précarité (8) | Changements fréquents d'employeur | INCIDEMPLINSTABI |
| | Evolution professionnelle (9) | Difficulté ou non à évoluer/Entrave à la pleine participation à la vie professionnelle | INCIDEMPLEVOLPRO |
| | Efficacité globale (10) | Difficulté à atteinte les objectifs et incapacité temporaireà assumer ses missions | INCIDEMPLEFFICACITE |
| | Emploi refuge (11) | L'emploi comme espace propice à l'insertion professionnelle et à l'indépendance économique des femmes | INCIDEMPLREFUGE |
| **Attentes et modèles d'intervention (4 items)** | | | |
| ***Attentes générales*** | Les attentes (1) | Attentes générales/Actions attendues ou actions non souhaitées de la part de l'employeur et/ou de l'Etat, structures associatives. | ATTENTES |
| ***Identification aux modèles organisationnels d'intervention décrits par la littérature*** | Modèle partenarial (2) | Partenariat entre l'employeur et une structure sociale locale publique ou associative | MODPARTENARIAL |
| | Modèle de la DRH/employeur (3) | Modèle porté par l'employeur qui déploie des actions de prévention et de prise en charge de la violence | MODEMPLOYEUR |
| | Modèle syndical (4) | Négociation d'accords de branche ou d'entreprises avec les syndicats sur ces questions | MODESYNDICAL |

## *A. Les violences conjugales*

Plusieurs formes de violence sont répertoriées dans la littérature. Parmi celles-ci, les plus fréquentes sont les formes physiques, psychologiques, sexuelles et économiques. Nous n'avons pas retenu la forme administrative des violences car elle se rencontre davantage au sein des populations fraîchement immigrées ; populations que nous n'avons pas ciblées spécifiquement dans la présente section. La violence conjugale au sein du couple est un *« processus évolutif au cours duquel un partenaire exerce, dans le cadre d'une relation privilégiée, une domination qui s'exprime par des agressions physiques, psychiques ou sexuelles »* (Henrion, 2001). Celle-ci peut être perpétrée par un conjoint ou une conjointe, un concubin ou une concubine, un pacsé ou une pacsée ou par un ancien ou une ancienne partenaire. Autrui est violenté, contraint, assujetti à une volonté négatrice d'altérité. Dans notre étude, **l'ensemble des formes de violence représente 22,5 % (268/1194) des occurrences des unités de codage**. L'enquête ENVEFF (2000) montre que, dans le cadre de violences conjugales, parmi les femmes ayant eu une relation de couple au cours des douze derniers mois (n=5 908), les agressions verbales et les pressions psychologiques répétées représentent 28,5 % de l'ensemble des violences perpétrées à l'encontre des femmes âgées de 20 à 59 ans. Les agressions physiques atteignent 2,5 % et les viols et actes sexuels imposés 0,9 %. Les comparaisons avec les résultats de cette enquête quantitative nationale sont toutefois à relativiser du fait de l'approche qualitative de notre étude.

### *a) Les formes de violences*

#### ▶ *La violence physique*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ VPHYSIQUE | ▶ 76 occurrences | ▶ 6,4 % |
| | ▶ 1,2,3,4,5,6,7,8,10,12,13,14,15, 16,17,18,19,20 | ▶ 18 personnes concernées |

*La forme physique de la violence représente 6,4 % des occurrences et concerne dix-huit personnes sur vingt.*

Les agressions physiques se traduisent par des gifles, des coups, des menaces, des séquestrations, des tentatives de meurtres et autres brutalités. Sur les vingt

victimes, dix-huit ont été confrontées à la violence physique de leur partenaire, soit 90 % des personnes de notre échantillon. Concernant la forme physique, nos résultats révèlent des taux beaucoup plus importants que les résultats de l'enquête ENVEFF (2,5 %).

Pour cinq des dix-huit victimes de maltraitance physique, les actes violents furent soit exceptionnels, soit indirects (intimidations, menaces physiques), soit incertains (perçus par un témoin).

Emma (I1EmT), comptable, a connu des violences physiques indirectes par le biais d'intimidations, de menaces physiques[216], et a assisté à de la violence directe à l'encontre des enfants :

> *« Un exemple : un jour j'ai fait griller des tranches de brioches. C'était un peu trop fort, elles ont brûlé, j'ai réduit le thermostat, ça a rebrûlé, et là il a pété un plomb, il a pris le grille-pain et l'a fracassé par terre. Il y a encore la marque sur le carrelage. Ce jour-là, j'ai pris les enfants et je suis partie faire un tour. Il a téléphoné pour s'excuser " je ne recommencerai plus… ". Il a levé le poing aussi sur moi, mais il n'a pas frappé, je pense que c'est en raison de son métier, il sait dans quoi il s'engage car il est dans la police et s'il y a des marques, ça témoigne de façon visible de la violence… Il est allé jusqu'à des menaces physiques. »*

Le mari de Civine (I16CI) use[217] également de menaces physiques pour contraindre sa partenaire mais sans jamais réellement passer à l'acte.

Les gestes et les menaces physiques relèvent de la violence physique.

Lorsque Élyne (I20EL) osait se refuser à son ami, il devenait violent verbalement. Néanmoins, cette violence morale a conduit une fois à une tentative de meurtre par étranglement.

Une seule répondante a connu une unique situation de violence physique mineure : *« Une fois, il m'a giflée en 14 ans de mariage »* (Josette, I4JoN).

---

[216] Si les actes d'intimidation de type *« bris d'objets »* sont catégorisés dans les pressions psychologiques, nous avons classé les menaces physiques de type *« point levé »* dans les violences physiques.
[217] Nous utilisons le présent de l'indicatif car la relation n'est pas terminée.

Concernant Nicole (I15NC), il réside une incertitude sur les agressions physiques endurées par sa mère : « *On avait aussi l'impression qu'il y a eu des baffes qui tombaient, mais comme on ne voyait pas.* »

Au sein de notre échantillon, treize personnes ont été victimes de violences sévères entraînant la plupart du temps marques et blessures.

Cathy (I2CaD), assistante de son mari ostéopathe, est rentrée un soir, un peu plus tard que d'habitude après une réunion politique. Le mari, qui l'avait attendue pour se rendre à un spectacle, fut pris d'une crise de colère : il la coinça puis se mit à la frapper. Cette première manifestation de violence physique intervint au bout de seize ans de vie commune. A partir de cet instant, les épisodes violents se succédèrent : « *Par exemple, j'étais en train de ranger la vaisselle ; il me bousculait, je tombais et il me disait en riant : "Pardon je ne t'ai pas vue".* » Fracture des côtes, bras cassé, projection contre les radiateurs, crachats, etc. : ces manifestations agressives ont coïncidé avec le processus d'indépendance enclenché par Cathy : « *Je dormais dans le salon sur un lit pliant, il se levait et il me crachait dessus ou il donnait des coups de pieds dans le lit. [...] Quand j'ai voulu prendre de l'indépendance, prendre mes cours, il a commencé à être violent physiquement.* » Cette volonté de reprise en main a déclenché la violence physique du mari, conscient d'une probable perte de contrôle sur son épouse.

La douleur physique trouve peu de résistance. L'âpreté des relations surprend et pétrifie. La jeune Charline (I3ChD) a connu elle aussi des affres conjugaux de nature physique : côtes cassées, bras tordus, maintien au sol en raison d'un simple désaccord ou un refus sexuel. Le concubin de Charline a été très violent les deux premières années, puis la violence s'atténua au cours de la dernière année de relation. La jeune animatrice, Sonia (I5SaX), a été, quant à elle, séquestrée une journée entière : *« J'ai voulu sortir et il m'en a empêché jusqu'à 16 heures.* » Un soir, son petit ami l'a reconduite chez elle en voiture. A un feu rouge, alors qu'elle voulait sortir du véhicule, il l'a attrapée par les cheveux, l'a giflée suffisamment fort pour la blesser aux lèvres : *« C'est pas parce que tu saignes que je vais avoir pitié de toi »* (pleurs).

Mireille (I7MaS) a été employée, de 1989 à 1992, en tant qu'assistante comptable dans une carrosserie. Un matin de l'année 1992, elle arrive au travail avec une blessure au visage : « *Je crois que c'était le dernier coup qu'il m'a donné.* » Après quelques hésitations, elle se rappelle son véritable dernier coup : *« Non, la dernière, c'était pour les trente ans de mon fils. Soi-disant, on avait mis quelque chose dans son verre. J'ai vu ma dernière heure. Les trente ans de David, ça a été l'horreur. Une fois tout le monde parti, il a pété un plomb. Il a vu tout noir et a collé son fils sur le capot de sa voiture. Et puis, il s'est retourné vers moi et m'a frappée.»* Zoé (I12Zo), aide-soignante[218] , a elle aussi subi la violence physique de son mari électrotechnicien : « *Il me frappait. C'était… Je ne pensais même pas à me défendre. Cette violence était un choc mais comme je n'ai pas beaucoup d'estime de moi…* » Christiane (I8ChL), auxiliaire de puériculture, a vécu quatre années de supplice avec son mari, pompier de Paris : tentative d'étranglement, nombreux coups laissant d'abondantes marques sur le corps et le visage - durant l'entretien, elle a montré les photos qui ont servi à appuyer ses plaintes. Les gendarmes ont également pris des photographies des lésions corporelles comme preuves à verser au dossier. *« De violence, il a pris la lampe, le fil électrique et me l'a mis autour de la gorge. J'ai été très surprise et j'ai appelé la gendarmerie. Après ça a été crescendo »* (Christiane).

Cyprine (I14SF), médecin et rédactrice médicale, a connu une dizaine d'épisodes de passage à l'acte, en sept années de vie commune. Un jour, maintenue au sol, il a tenté de l'étrangler et lui a cassé deux côtes : *« Me demandant de m'excuser pour un truc que je venais de dire. Il m'a cassé une cote ce jour-là. »* Violence grave à laquelle il est impossible de répliquer : « *Non, physiquement, il y a une question de poids et de force, et puis ça tétanise. La fois, où il m'a cassé une côte et qu'il m'a maintenue au sol, je ne pouvais pas faire autre chose que m'excuser car je sentais que j'allais y passer. »* Cette scène eut lieu au début de la relation. La plupart du temps, en dehors des phases de pardon, les auteurs de violences conjugales sont dans le déni et justifient l'acte par une provocation de la part de l'autre : « *Il ne reconnaît pas cela comme anormal. Les seules fois où on a réussi à en parler après, pour lui, il ne m'a pas frappée : " Je l'ai bien cherché " »*. L'échange est impossible : « *Il n'avait aucun recul par rapport à tout ça. Et*

[218] Zoé est aide-soignante, en France, alors qu'elle a la qualification d'infirmière en Pologne.

*puis, pour lui c'est normal, les suites des fractures de la cote, tout allait bien, il était hyper souriant : " Je ne comprends pas pourquoi tu fais la tête" »* (Cyprine).

Durant leurs six années de mariage, le mode d'expression du mari de Melissa (I17ME) passait également par les agressions physiques, laissant des marques corporelles dont il feignait de nier la cause :

> *« Le lendemain, quand je me déshabillais, et que je me couchais, et qu'il voyait ces marques, ses réactions étaient assez curieuses, car il n'était pas conscient que c'était le résultat des coups qu'il avait pu me porter. Il se demandait comment je m'étais fait ça, comment ça se faisait. Je ne sais pas s'il n'assumait pas ou s'il n'arrivait pas à croire que du coup ses violences donnaient ce résultat-là. Et là, je voyais bien qu'il y avait un refus d'être mis en cause ou d'avoir conscience qu'il s'emporte à ce point-là et qu'il finisse par me bousculer ou me faire tomber par terre, me frapper ou me tirer les cheveux. »*

De plus, toute tentative de résistance de la part de Mélissa, tout point de vue divergent, engendraient des crises et des coups. Les premières violences physiques sont intervenues au bout de trois années de vie commune avec une intensification vers la fin de la relation.

Après un long cheminement mental mis en place dès le départ, Flore (I19FL) a commencé à subir les violences physiques de son compagnon au bout de cinq ans de relation : tentatives d'étranglement, rupture de la nuque, basculements dans les escaliers, coups de pieds, séquestrations, etc. Certains épisodes ont même donné lieu à des hospitalisations. A l'issue des cycles violents, le conjoint de Flore a tenté à plusieurs reprises de se suicider. Succédaient ensuite des phases de lune de miel. Flore avoue avoir vécu *« deux mois de terreur »* avant de mettre fin à la relation.

Gilles (I10GrC), responsable d'une équipe de sécurité, a subi sans répliquer les gifles, les coups et les insultes de sa compagne.

Loin de faire cesser ou de calmer les comportements de violences physiques, l'état de grossesse des conjointes ou concubines semble au contraire les exacerber. Au sein de notre échantillon, nous avons rencontré trois cas de femmes brutalisées

pendant leur grossesse. Ces comportements ont engendré des séquelles irréversibles pour l'une d'entre elle (France). Mylène (I6MS), la québécoise, évitait de s'opposer à son concubin qui, dans le cas contraire, frappait. Une fois, elle s'est présentée à son travail le visage tuméfié. Elle vivait dans l'incertitude permanente, ne sachant jamais si elle allait recevoir « *une gifle* » ou « *pleins de mots méchants* ». Alors qu'elle était enceinte de cinq mois, son mari lui asséna des coups dans le ventre. Valérie (I18VA) a également subi des violences physiques durant sa grossesse : bousculades dans l'escalier, coups, empoignades, etc. Ces maltraitances sont intervenues à l'issue de deux années de mariage ; elle a quitté son mari lorsque son fils avait 10 mois.

Si pour les enfants de Mylène et de Valérie, la violence physique ne semble pas avoir eu de conséquences visibles, France (I13Fr) a, quant à elle, donné naissance à une fille dont le handicap a été diagnostiqué neuf ans plus tard. Une maladie neurologique a été identifiée, maladie qui entraîne d'importantes infirmités motrices : « *J'ai eu une fille avec lui. J'ai tellement reçu de coups quand j'étais enceinte que ma fille est née handicapée* » (France, I13Fr). Le comportement violent du conjoint se transforme en véritable tyrannie domestique qui se déploie dans la banalité du quotidien : « *On avait un lit qui nous servait de canapé dans le salon, et moi, quand j'étais enceinte, j'aimais bien m'allonger et regarder la télévision. Et bien, quand il avait décrété que c'était l'heure d'aller se coucher, et bien il ne fallait pas broncher. C'était l'heure dite. Il prenait les deux coins et me balançait. J'ai été enceinte, ma fille est née en 1981, et je l'ai connu en 1978. J'ai fait un enfant car je pensais que ça allait le changer. Il était déjà papa. […] J'ai été un peu maltraitée avant la grossesse, beaucoup pendant, et beaucoup après* » (France). Ne souffrant aucune contrariété, la spécialité de l'ex-mari était la torsion des poignets ; spécialité aux incidences douloureuses et handicapantes, particulièrement dans l'exercice de fonctions professionnelles : « *Il m'a coincée dans la salle de bains, et j'ai cru qu'il allait me casser les doigts. Je vous épargne les détails, et donc en arrivant au travail, je ne pouvais pas tenir un stylo et quand vous travaillez dans l'assurance vous avez besoin de tenir un stylo* » (France).

L'on retrouve une similarité des comportements, des situations et des facteurs déclenchants : une impossibilité de supporter la contradiction, un énervement à la moindre contrariété, une volonté pathologique de faire plier l'autre, voire de nier son

humanité, des coups et sévices engendrant des marques et des lésions, etc. La violence physique s'accompagne toujours de violence psychologique.

- ***La violence psychologique***

| | | |
|---|---|---|
| VPSYCHOLO | 144 occurrences | 12,1 % |
| | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15 16,17,18,19,20 | 20 personnes concernées |

*La forme psychologique de la violence représente 12,1 % des occurrences et concerne la totalité des personnes de notre échantillon, soit vingt personnes.*

Les pressions psychologiques se manifestent sous plusieurs formes (Hirigoyen, 2005 ; Jaspard, 2000 ; Henrion 2001…) :

- le contrôle des sorties et des relations, surveillance constante ;
- l'imposition de comportements spécifiques ;
- les humiliations et dénigrements : tenter d'atteindre l'estime de soi d'autrui par des remarques blessantes sans fondement ;
- les menaces verbales, brimades ;
- les actes d'intimidation : bris d'objets, etc. ;
- les chantages affectifs, chantages au suicide,
- l'isolement progressif de la personne et coupure avec ses relations familiales, personnelles, voire professionnelles ;
- le harcèlement moral : extorquer des aveux, harceler téléphoniquement ;
- la jalousie pathologique : suspicion permanente et irrationnelle d'un comportement adultère, laquelle entraîne une surveillance des actes quotidiens de la victime. La jalousie peut être rétroactive : revenir sans cesse sur le passé amoureux de l'autre.

Conformément aux analyses précédentes (Henrion, 2001 ; Jaspard, 2003), les agressions verbales et les pressions psychologiques constituent les formes de violence les plus répandues au sein de notre échantillon. En effet, elles représentent 12,1 % des occurrences et 100 % de l'effectif. Toutes les personnes enquêtées ont fait référence à de la violence psychologique : harcèlements, menaces verbales,

dénigrements, humiliations, persécutions sadiques, contrôle des activités quotidiennes et des comportements, etc.

Emma a vécu un quotidien d'angoisse et de crainte de *« mal faire »* : *« Ce n'était jamais assez bien. Il fallait qu'il n'y ait jamais rien qui traîne. »* Chacune de ses dépenses était contrôlée[219] : *« Il ne fallait pas utiliser trop d'électricité, il ne fallait pas utiliser trop d'eau donc c'était des petites choses, mais beaucoup de petites choses et c'était compliqué à gérer. Il était trop rigide. C'était de la perversion même, je pense qu'il prenait plaisir à rabaisser. »* Dans le cas présent comme dans la plupart des situations d'emprise, la volonté de contrôle ne se manifeste pas d'emblée : *« C'était pas flagrant d'emblée. C'est venu petit à petit. Je me disais que c'est pas trop normal tout ça, mais bon ça s'accumule, ça s'insinue tout doucement ; tu ne te rends pas compte dans quelle situation tu te retrouves. »* Des petites actions sadiques sont déployées quotidiennement : *« Avant ça, il y avait les vacances de la Toussaint, où j'étais partie en vacances une semaine chez mes parents, et quand je suis rentrée avec les enfants, là c'était une période où il était à l'hôpital [pour faire de la rééducation suite à un accident de voiture] mais, de temps en temps, il rentrait à la maison et il en profitait pour faire des petites actions. Cette fois-là, c'était toutes les casseroles qui avaient disparu ; on avait des plaques à induction donc on ne pouvait pas mettre n'importe quoi dessus. »* Les dénigrements liés à l'aspect physique et les humiliations sont fréquents[220] : enceinte de son premier enfant, Emma n'avait pris que 8 kilos. Très mince, en dépit de sa grossesse, son mari la trouvait encore trop épaisse et lui manifestait un profond dégoût : *« Voilà j'y ai eu le droit, le pire c'est, qu'à ce moment-là, je n'ai pas réagi. J'aurais dû… Je m'en veux encore en fait »* (Sanglots). Ces dénigrements physiques ont perduré au-delà des périodes de grossesse. Quand elle avait perdu trop de kilos : *« Il n'y avait plus assez de poitrine, pas assez de postérieur ; ça n'allait pas non plus. Ça n'allait jamais de toute façon. »* Son mari se montrait également très jaloux. Il est allé jusqu'à harceler un ami pour qu'il appelle des connaissances à elle : *« Il était très fier de ce qu'il avait fait. Alors que je n'avais personne et que je suis partie pour le fuir. »*

[219] Même si le contrôle des dépenses constitue une violence économique, nous avons toutefois catégorisé cette portion du discours d'Emma dans les violences psychologiques, car l'imbrication des ces deux types de violences est, dans ce cas particulier comme dans la plupart des cas, indéniable.

[220] Précisions que notre répondante est une très jolie femme ; elle correspond du moins au canon de beauté en vigueur dans nos sociétés modernes : fine, grande, blonde, traits du visage réguliers, etc.

Pendant la période du divorce, le mari était persuadé que son épouse le quittait pour un autre alors qu'elle souhaitait simplement le fuir.

L'ex-concubin de Sabine (I9DP) était, lui aussi, extrêmement jaloux. Son sentiment de possession maladif a même eu d'importantes conséquences professionnelles qui seront rappelées dans la section consacrée aux incidences sur l'emploi.

> « *Il me persécutait sans cesse par sa peur que je ne le trompe, que je parte avec un autre et le quitte. Alors que moi, en dehors de mon travail, qui occupe mes journées et une partie de mes nuits, rien n'existait. J'étais bien avec lui, je n'avais aucune envie de le tromper ni d'entamer une autre relation alors que j'étais en train d'en construire une. Beaucoup de nos conversations devenaient pénibles, car elles tournaient autour de cela. Peu à peu, la peur que je le trompe s'est transformée en une certitude que je le trompais. Il en était persuadé, c'était devenu maladif. Il me pistait, me demandait tout le temps de rendre des comptes. Au fil des discussions, il entrait dans le sondage de détails délirants.* »

Sabine nous relate une situation particulièrement illustrative de son comportement :

> « *Un soir d'hiver, je n'avais pas envie de rentrer à la maison en transport en commun, car j'étais sous le choc de la maladie grave de mon frère qui venait de me l'annoncer par téléphone. Je suis rentrée à pied et j'avais éteint mon téléphone. J'ai mis deux ou trois heures pour faire le chemin car il y a une sacrée distance. Quand je suis arrivée à mon domicile, j'ai assisté à une scène hallucinante. Une véritable mise en scène macabre. Au milieu du salon, il y avait des bouteilles d'alcool vides, des couteaux, du sang, des bougies allumées. J'ai cherché mon conjoint partout ; il était introuvable. La porte de la chambre était fermée. J'ai cru qu'il était dans la chambre, j'ai pensé à une tentative de suicide, à une crise d'alcoolémie, tout nous passe par la tête. Je n'ai pas dormi de la nuit. Il est arrivé le matin, il avait probablement dormi ailleurs, mais avait fait toute cette mise en scène pour me faire culpabiliser d'être rentrée un peu plus tard que d'habitude.* »

La jalousie de son ancien partenaire eut des conséquences professionnelles sévères dont nous détaillerons plus bas les circonstances. Obsédé par l'idée d'être

trompé, sa jalousie pathologique finit par s'incarner dans un être *« prétexte »* : le directeur de l'école au sein de laquelle Sabine occupait un poste de directrice pédagogique. Elle dut démissionner.

Pourtant, cette relation comme les autres d'ailleurs, avait débuté plutôt positivement : *« Tout se passant bien au début on a eu des projets, notamment celui d'acheter une ancienne usine en banlieue parisienne qu'on a transformée en immense loft. Entre temps, il avait entamé une procédure de divorce avec sa femme »* (Sabine).

Cathy a été confrontée au contrôle permanent de ses moindres faits et gestes : « *Je ne pouvais ni aller au cinéma, ni manger avec des amis ; c'était non, quand je partais du cabinet à 18 heures, il téléphonait à la maison pour voir si j'étais rentrée. Il relevait mon kilométrage de voiture pour voir combien j'avais fait de kilomètres dans la journée. Et puis, petit à petit, il a essayé de me couper de ma famille. »* Les humiliations, les dénigrements et le contrôle absolu se sont manifestés peu à peu. Cathy souligne les blessures profondes causées par les réflexions négatives et les attaques verbales qui, selon elle, provoquent davantage de dommages que les violences physiques - qu'elle a pourtant subies.

Gilles, en dépit d'un caractère pourtant assez affirmé, subissait de la part de son ancienne compagne, des insultes, des menaces, des tentatives d'intimidation. Elle résolvait ses frustrations quotidiennes par des *: « Putain, tu me fais chier, c'est de ta faute. »* Manipulatrice, elle affichait une ferme volonté d'atteindre son compagnon en le blessant verbalement.

Charline, quant à elle, devait être systématiquement en accord avec son ancien partenaire, lequel ne supportait aucune contradiction. Son avis ne devait jamais différer du sien. Celui, qu'elle nomme « *le monstre »,* l'humiliait en public, mais se montrait aimant devant sa famille, faisant en sorte qu'elle soit bien intégrée. Au moment de la rupture, il l'a harcelée par téléphone par le biais d'insultes et de menaces de mort. Sonia n'ose[221] pas, elle non plus, contredire son petit ami, sous peine de hurlements. Elle fait également l'objet d'une surveillance étroite de sa part.

Cyprine, la rédactrice scientifique, a été confrontée presque journellement à de la violence verbale d'une intensité sonore et destructrice, selon elle, rarement

[221] Nous utilisons ici le présent de l'indicatif car la relation violente n'est pas terminée.

atteinte. « *Pour la violence verbale, oui c'est du quotidien dans le : " Tais-toi ", mais ce n'est pas du quotidien dans la violence physique. En cas de débordement extrême, il n'arrive plus à se contenir.* » Nous retrouvons aussi ici la constante du refus pathologique de la contradiction : « *Tant qu'on ne dit rien ça va. C'est quelqu'un qui ne supporte pas la contradiction, qui a une nette tendance à la paranoïa. Si on le contredit, c'est qu'on est contre lui et qu'on lui veut du mal, alors il va se mettre à hurler pour faire taire. Tant qu'on se tait, ça va, mais si on ne se tait pas, si on le contredit, si on lui a dit quelque chose de travers…* » Cyprine, à l'instar de Cathy, supporte plus difficilement les agressions verbales et le terrorisme psychologique que les violences physiques, eussent-elles entraîné des blessures douloureuses. « *Le plus difficile à supporter, c'était la violence verbale. Le ton qui montait pour rien, et ça c'était quotidien. C'était insupportable, on ne pouvait rien dire. Tout sujet devenait pétage de plombs. Je finissais par ne plus rien dire, il me reprochait de ne plus rien dire.* » Après la rupture, elle a été harcelée pendant près d'une année : « *Je l'ai retrouvé en bas de chez moi, alors qu'il n'avait pas mon adresse : il l'avait retrouvée et là, on peut faire le lien avec le professionnel par des gens avec qui on bossait en commun. Il m'envoyait des courriers recommandés tous les jours. Aux yeux de la police, c'était du harcèlement mais on ne pouvait pas porter plainte.* »

Face à cette violence plutôt empreinte d'une impulsivité maladive et d'un désir de contrôle permanent, l'on trouve une violence psychologique, plus calculée et planificatrice, comprenant des caractéristiques communes déjà évoquées (insultes, refus de la contradiction, etc.), et auxquelles s'ajoutent des dénigrements à visée vexatoire et humiliante, s'inscrivant dans un cadre plus pernicieux, plus élaboré stratégiquement ou découlant simplement de représentations éducationnelles.

Christiane a vécu une mise à l'écart progressive au sein de la vie familiale : « *Après on ne me parlait plus, on m'a mise en bout de table. Il me traitait de "salope", de "sale pute", devant ses enfants.* » Elle devait monnayer, chaque jour, sa présence au côté de son second foyer, par des tâches domestiques incessantes : « *A table, il fallait que je fasse à manger, j'étais la bonne.* » France, quant à elle, n'avait pas le droit de conduire, tout simplement parce qu'elle est une femme ; elle a également connu des humiliations en public ainsi que l'impossibilité d'engager une quelconque discussion : « *Oui, je ne pouvais pas avoir d'opinion, c'est terrible. On peut rien faire avec*

*ces gens-là, il n'y a pas d'avenir ou les faire soigner, enfermer.* » Puis durant la période de la séparation, il y a eu une menace de mort et un chantage récurrent à l'enfant - leur fille handicapée - : « *Il a dû une fois me menacer de mort mais son leitmotiv c'est l'enfant. Il me disait : " Tu peux partir, mais tu partiras jamais avec [x]".* » Puis il est venu plusieurs fois la harceler sur son lieu de travail - ou envoyait son fils (d'un premier lit) - pour tenter de la reconquérir.

Josette a subi, elle aussi pendant de nombreuses années, d'importantes violences verbales, des dénigrements avilissants : *« Il m'humiliait, il me disait que j'étais un boulet, que j'étais bonne à rien. C'est terrible d'entendre ça.* » Son mari, tyrannique, décidait de tout et dirigeait la vie de sa femme. Elle explique son échec à l'examen du permis de conduire - examen nécessaire pour se maintenir au poste de fleuriste qu'elle occupait alors - par les multiples pressions et harcèlements de la part de son mari pour qu'elle l'obtienne du premier coup : « *J'étais tellement dégoûtée, que j'ai laissé tomber. J'ai laissé tomber car c'était vraiment un dégoût. Il me harcelait tellement…* » De la même manière, Mireille a enduré, et endure encore aujourd'hui, des jugements de valeur dévastateurs : *« Tu es une bonne à rien, ton père te le disait déjà ; tu n'as rien fait de ta vie.* » L'emprise du mari l'imprègne tant, que, par mimétisme, elle se *« sent lui »*, et a l'impression d'adopter certains ses comportements, certaines façons de s'exprimer[222]. Si aujourd'hui, le couple est encore marié, il y a eu plusieurs tentatives de fuites de la part de Mireille. Chaque fois le mari la harcèle pour qu'elle rentre au domicile : *« Je me suis enfuie, et je suis revenue ; et j'ai pris une chambre à Corbeil près du travail ; et il était tous les soirs devant. Il était venu faire sa pagaille au travail. Il m'attendait là où il y avait les clients au travail.* » Ces mots destructeurs, Zoé les a, elle aussi, longtemps entendus : « *Il me diminuait, il m'humiliait en disant que j'étais une moins que rien.* » Lui, gagnant bien sa vie, n'hésitait pas à dénigrer l'activité professionnelle de sa femme aide-soignante. Peu à peu, elle se coupa de sa famille et de ses amis. Hospitalisée, dans la structure où elle travaillait, pour une grave crise de vésicule, elle vit surgir un jour son mari vociférant et réclamant qu'elle rentre pour s'occuper des enfants ! Contrairement aux autres personnes, pour qui les violences sont allées crescendo, elle souligne la survenue précoce de celles-ci dans sa relation amoureuse : « *La violence a débuté rapidement avec lui.* »

[222] Comportement qui décrit une dimension d'aliénation et de perte des repères identitaires.

Mylène, la québécoise, en bonne ménagère, devait préparer tous les repas de son compagnon, sous peine de recevoir au choix : insultes, gifles ou coups. Après la rupture, elle connut du harcèlement téléphonique ; ce qui entraîna une décision de justice. Toujours dans un contexte international, cette fois sur fond de mutations au sein du corps diplomatique et de déplacements professionnels, le mari de Vanessa (I11VuA) acceptait difficilement d'avoir une femme s'investissant autant dans sa carrière que dans l'éducation de ses enfants. *« Moi, je n'avais pas le droit de partir à l'étranger pour des réunions de travail, par contre, lui se permettait de partir. Moi, je n'avais pas le droit d'aller à l'étranger car j'étais la femme. »* C'était des reproches incessants en vue d'ancrer un sentiment de culpabilité pour qu'elle se sente « *mauvaise mère* ». Le harcèlement moral se traduisait également par de terribles crises de jalousie : *« C'était incroyable. Il était jaloux oui de mon travail et que je fréquente d'autres hommes. »* Du contrôle quotidien à la dévalorisation du travail, l'emprise du mari constitua un terrible obstacle, contre lequel Vanessa ne put pas toujours lutter : « *Il voulait vraiment me dominer, contrôler tout, ma manière de m'habiller : "Ne mets pas ça, c'est trop court, trop comme ça". Ce n'était pas comme des conseils, mais vraiment des injonctions. Il dévalorisait mon travail en disant que c'était moins intéressant que le sien. Les affaires familiales, c'est moins intéressant que les affaires étrangères ; il était très fier du sien. Pour lui, il était supérieur à moi.* »

Civine subit également de multiples dénigrements. En dépit de son DEA d'économie, son mari la qualifie régulièrement de *« nulle incapable »*. Afin d'accentuer le phénomène de dépendance, il lui assène sans cesse des propos destructeurs pour le sentiment de confiance en soi, tels que *« tu n'es rien sans moi »* ou *« tu n'es pas normale ; je suis le seul à pouvoir te supporter »*. Le contrôle de l'aspect vestimentaire, des sorties ainsi que le harcèlement physique sur le lieu de travail (son mari l'attend des heures en bas de son travail ou la suit pendant l'heure du déjeuner), et le harcèlement téléphonique (il appelle parfois 15 fois de suite), font partie du quotidien de Civine.

Mélissa a, elle aussi, essuyé les remarques blessantes de son ex-mari, concernant son apparence physique, pas suffisamment soignée aux yeux de ce dernier[223], ou sur la manière de gérer les tâches ménagères du foyer. En outre, son ex-mari a proféré, à

[223] Mélissa est pourtant une femme élégante et soignée.

son encontre, des menaces de mort et continue de la harceler par téléphone et par le biais de longs mails de reproches lorsqu'elle est au travail.

Pour Valérie, les violences psychologiques se sont manifestées dès la deuxième année de vie commune. Elle a connu des violences verbales, des contrôles étroits de sa façon de se vêtir, de son alimentation (avec des interdictions ponctuelles d'accéder au réfrigérateur). Élyne a également connu des pressions morales qui se manifestaient par la nourriture : interdictions alimentaires ou insatisfactions liées à la cuisine qu'elle préparait : *« Tout ce que je préparais était fade. Il repassait derrière moi pour faire à ma place. »* Comme la plupart des personnes de notre échantillon, elle a subi des dénigrements relatifs à son aspect physique ainsi que des insultes à caractère sexiste et sexuel. Concernant le volet professionnel, Élyne avait créé, il y a quelques années, avec son conjoint une association de cours de danse, subventionnée par certaines collectivités territoriales. Or, notre répondante a été harcelée pendant plusieurs mois par son conjoint afin qu'elle se plie aux injonctions de détourner l'argent public (émission de fausses factures par exemple), reçu dans le cadre d'appels à projets. Elle a toujours refusé de *« tremper dans des magouilles »*.

Si pour Flore les violences physiques ont commencé au bout de cinq années de relation, un *« cheminement mental s'est mis en place dès le départ »*. Elle considère qu'elle a été soumise à de la manipulation mentale, ayant pour but l'instauration d'une totale dépendance. Flore a occupé, un temps au début de la relation, un poste d'assistante commerciale chez Axa. Son conjoint dénigrait sa situation professionnelle, synonyme, selon lui de déclassement social dans la mesure où elle est titulaire d'un master 1 en langues étrangères : « *Il a commencé à me dire que j'étais incapable, que j'avais un poste d'assistante, que j'avais fait des études pour rien, que je n'étais qu'un singe savant, que lui, c'était un génie pas reconnu. Je culpabilisais pas mal par rapport à ça.* » De plus, la jalousie maladive de celui-ci était à l'origine de harcèlements téléphoniques et physiques fréquents sur le lieu de travail de sa conjointe ; ce qui a entraîné des conséquences sur la qualité des rapports entretenus entre Flore et le service RH de son employeur :

> « *C'était un travail où on avait des horaires décalés, car c'était une assistance 7j/7 24h/24 ; on pouvait travailler de nuit en binôme. Et là, il a commencé à*

*appeler mes RH pour leur dire : " Attention, je sais que Flore va travailler toute la nuit avec un garçon et je ne veux pas qu'elle fasse la nuit avec un garçon. " Donc moi, j'ai été convoquée par le RH, je devais me justifier de ça. Oui, il appelait directement mes RH. On habitait à Lyon et moi je travaillais à 45 kilomètres vers Saint-Etienne, et je prenais le train tous les jours et, des fois, il prenait le train avec moi ou le prenait à l'improviste et m'attendait en bas du travail. Ça a commencé comme ça, et après il appelait sur le plateau, le numéro des clients, et il demandait à m'avoir ; si je ne répondais pas tout de suite, il disait que j'étais sûrement en train de le tromper avec quelqu'un. Il était maladivement jaloux. Donc je n'osais plus aller aux toilettes, je mangeais sur le plateau de peur de rater son appel et d'avoir une crise. »*

Ces harcèlements au travail ont continué lorsque Flore a changé d'entreprise[224] : *« Dès que le téléphone central sonnait, je sursautais, car j'avais peur que ce soit lui qui appelle. Il appelait, à un moment, presque toutes les heures. Euriware a même envisagé un moment de porter plainte contre lui. Chose qu'ils n'ont pas faite. C'est dommage. Comme il s'est calmé du coup, ils ne l'ont pas fait. »* En dehors des phases de pardon, les pressions psychologiques sont quotidiennes : contrôle de l'aspect vestimentaire, surveillance des sous-vêtements, destruction du maquillage, soupçons d'adultère, chantage au suicide, etc.

Enfin, les parents de Nicole hurlaient chaque jour dans la cuisine, réveillant ainsi les enfants : « *Enfin, c'était mon père ; car ma mère ne disait jamais rien, elle subissait. »*

Au regard de ces résultats, nous constatons que les tentatives de contrôle de la psyché et du comportement de l'autre sont fréquentes. Les humiliations, injures, hurlements et menaces verbales traversent tous les discours, reflétant ainsi des trajectoires marquées par une censure permanente et une négation d'altérité.

Des dénigrements aux humiliations publiques, en passant par les menaces de mort et les pressions psychologiques, la plupart des personnes soulignent la progressivité des violences ainsi que les dégâts psychologiques qu'elles génèrent. Si certains discours s'inscrivent dans des époques marquées par les représentations

[224] Après Axa, Flore a été employée par une société de services en ingénierie informatique, afin de travailler sur une plateforme d'appels, d'abord au sein de l'entreprise Areva puis à la DCNS (domaine du naval militaire).

caricaturales des femmes, il ne faut cependant pas négliger l'analyse de facteurs individuels, de motivations rationnelles, de raisons instrumentales et de causes pathologiques à l'origine des comportements violents.

En France, les recherches effectuées, notamment auprès de femmes victimes de pressions et d'atteintes psychologiques (28,5 %), ont mis en exergue les effets délétères de cette forme de violence (De Koninck et Cantin, 2004).

- ***La violence sexuelle***

| | | |
|---|---|---|
| VSEXUELLE | 20 occurrences | 1,7 % |
| | 3,5,7,8,12,18,19,20 | 8 personnes concernées |

*La forme sexuelle de la violence représente 1,7 % des occurrences et concerne huit personnes.*

Dans le cadre de notre étude nous n'avons pas retenu la catégorie des *« avances sexuelles »* ; catégorie qui ne concerne guère les relations domestiques. Seule nous a intéressé la catégorie des *« agressions sexuelles »* perpétrées au sein du couple : viols, pratiques sexuelles non consenties, activités sexuelles dégradantes ou déplaisantes. Cette forme de violence est la plus rare au sein de notre échantillon ; elle n'est pourtant pas négligeable, puisqu'elle concerne huit personnes, soit 40 % de l'effectif total. A l'instar des résultats de l'enquête nationale française (0,9 %), la violence sexuelle touche ici moins de personnes que les autres formes de violences. Elle est souvent accompagnée de violences physiques et de pressions psychologiques. Les violences sexuelles représentent 1,7 % des occurrences. Il est important de noter que cette violence est la plus taboue, car elle entre dans le périmètre de ce qui fut longtemps nommé *« devoir conjugal »*. En France, le viol conjugal est un délit pénal depuis la Loi du 4 avril 2006.

Charline décrit des scènes de violences sexuelles insoutenables : viols succédant aux coups, rapports sexuels provoquant des saignements : « *Le plus souvent, c'est quand je lui refusais quelque chose, et chaque soir j'y avais droit même si je ne voulais pas, et qu'il me faisait extrêmement mal, et que je le suppliais d'arrêter, j'avais beau*

*saigner… Il s'en fichait et continuait le lendemain : c'était, disait-il, sa façon de me montrer qu'il m'aimait ! »*

Sonia, Mylène et Élyne racontent, elles aussi, des rapports sexuels sans plaisir, douloureux et contraints. Christiane et Flore dépeignent des scènes de viols conjugaux, accompagnés d'insultes. Valérie avoue, quant à elle, avoir subi des rapports sexuels dégradants et des pénétrations avec des objets divers. Zoé, contrainte à avoir des relations sexuelles, considère qu'il est normal pour une femme de satisfaire les désirs du mari.

Les deux victimes les plus jeunes ont enduré de douloureuses violences sexuelles : Charline n'avait que 18 ans à l'époque de la relation ; Sonia 19 ans. Au regard des résultats de notre échantillon, nous pourrions émettre l'hypothèse de l'existence d'un lien entre le jeune âge des victimes et la présence de violences sexuelles particulièrement intenses. Précisons que l'âge n'est pas la seule variable et que la violence sexuelle n'est pas exclusivement subie par de jeunes victimes. L'âge jouerait sur l'intensité des violences sexuelles et non pas sur la probabilité d'occurrence.

- ***La violence économique***

| | | |
|---|---|---|
| VECONOMI | 28 occurrences | 2,3 % |
| | 1,2,4,7,8,11,13,15,16, 18,19,20 | 12 personnes concernées |

*La forme économique de la violence représente 2,3 % des occurrences et concerne douze personnes.*

La violence économique consiste en une dépendance financière, liée soit à un contrôle de l'activité professionnelle du partenaire par l'auteur des violences, soit inversement à une incitation au travail dans le but de confisquer cette source de revenu. Dans les deux cas, un contrôle strict de l'activité est déployé. De plus, le dénigrement d'une position professionnelle confortable peut déstabiliser, freiner, voire empêcher l'ascension professionnelle des victimes. Douze personnes sur vingt ont abordé ce sous-thème, soit 60 % de l'échantillon. Ce critère représente 2,3 % des occurrences.

**Contrôle étroit et confiscation des ressources financières**

Le mari de notre première répondante (Emma) n'a pas déployé de contrôle de l'activité professionnelle, mais s'est attelé à une surveillance démesurée des salaires du ménage. En revanche, alors même qu'il interdisait l'essentiel à sa conjointe et lésinait sur les nécessités quotidiennes, le mari d'Emma s'octroyait des privilèges : « *Je n'avais plus d'autonomie financière ; je devais tout justifier. Quand j'avais besoin de retirer de l'argent pour payer ma cantine au travail, il contrôlait la date à laquelle j'avais rechargé : " Oh là tu dépenses plus que d'habitude, qu'est-ce qu'il se passe ? Qu'est-ce que tu as fait ? ". »* Le comportement du mari confine à une infantilisation, à une mise sous tutelle non justifiée médicalement. Cette infantilisation est motivée par une volonté de contrôle, d'imposition de schémas comportementaux, de domination d'autrui. « *J'avais l'impression d'être une gamine de 16 ans à qui on donne de l'argent de poche ; je ne pouvais pas m'acheter de vêtements ou c'était quand on allait faire les courses à Carrefour. Mais lui ne se privait pas c'était une paire de chaussettes à 30 euros. Moi c'était Carrefour : " Pourquoi veux-tu te racheter un pantalon, tu en as déjà deux ? " » [...] Moi, ce que j'aimais bien, c'était de temps en temps m'acheter un Télé 7 jeux à 1 euro 50 ; et ben, il me faisait la tête quand je rentrais parce que j'avais fait un écart. »* Sur le point de prendre une douche : *« "Encore une douche ? Mais tu en as déjà pris une hier". Quand tu es adulte, tu en as marre d'entendre ce genre de choses. »* De même, Christiane ne pouvait elle non plus disposer librement de ses ressources financières : *« Il faisait les courses car je n'avais pas le droit d'acheter ce que je voulais, il faisait les courses pour lui et ses enfants. »*

Lorsqu'Élyne travaillait avec son compagnon au sein de l'association, il contrôlait les rentrées d'argent et refusait parfois de lui reverser des sommes pour assurer la gestion du quotidien.

Le mari de Valérie a utilisé les économies de son épouse pour éponger ses propres dettes. Ce qui a entraîné, lors du divorce de sérieuses difficultés financières.

Les deux extraits, ci-dessous, mettent en lumière un processus de confiscation du salaire de la conjointe par le conjoint. La mère de Nicole reversait l'intégralité de sa rémunération à son mari. *« Ma mère n'a jamais signé un chèque de sa vie, donc elle s'en*

*fichait elle pouvait gagner n'importe quoi, elle ne touchait rien. La seule chose qui l'intéressait, c'était d'aller travailler. Ses supérieurs étaient contents d'elle ».* Josette était contrainte de confier à son ancien mari l'ensemble des ressources financières : *« C'était vraiment un tyran domestique. Contrairement à ce qu'on croit, il dépendait beaucoup de moi car je lui donnais tous mes salaires. »*

Le mari de France, ne gagnant pas aussi bien sa vie que sa femme, avait néanmoins de hautes exigences : *« Si moi, je n'avais pas travaillé, on était dans la misère totale. Mais il était très exigent, il voulait des belles voitures, alors bon il a voulu une maison, c'était important qu'il ait une maison. […] J'étais la poule aux œufs d'or. Quand il a été viré de Carrefour, c'était horrible. »*

**Volonté d'entraver l'activité professionnelle et l'indépendance économique de la conjointe ou concubine**

Cathy brosse le portrait d'un époux liberticide. Afin d'instaurer une solide dépendance économique, ce dernier avait procédé à un contrôle strict de l'activité professionnelle de son épouse, et lui avait imposé une collaboration au sein de son cabinet d'ostéopathie : *« Mon frère et mon père voulaient me garder avec eux à mi-temps quand ma fille était petite ; il a alors pris, un jour, les clés de la voiture et il a dit : "Ça, je te l'interdis". »* Puis comme elle commençait à émettre la volonté d'une plus grande autonomie, la violence du mari s'exacerba : *« Il n'avait plus d'emprise sur moi, c'est pour ça. Je commençais à vouloir devenir autonome : " J'en ai marre de travailler avec toi, je vais prendre des cours ; faire les choses par moi-même ", et ça ne lui a pas plu car l'emprise, il commençait à ne plus l'avoir, donc je n'étais plus sous sa coupe. »*

De même, le mari de Mireille aurait préféré qu'elle ne travaillât pas : « *Il aurait toujours préféré que je reste à la maison et ne pas travailler, mais j'ai toujours tenu là-dessus. »* L'on retrouve une problématique similaire chez Vanessa : *« Il [son mari] ne voulait pas que j'aie une vie professionnelle. »* Quand son époux fut nommé responsable du protocole diplomatique à l'ambassade d'Azerbaïdjan de Paris, Vanessa fut contrainte de démissionner : « *Quand il a été muté à Paris, j'ai démissionné de mon poste pour le suivre ; il m'a menacée pour que je le suive. Il pense que c'est normal que je m'occupe des enfants toute la journée. […] J'ai démissionné pour le suivre en France, il ne*

*m'a pas demandé mon avis. Il a vraiment insisté. Nous étions mariés depuis sept ans quand on est venus en France. […] Il voulait absolument que je sois coupée du travail. »*

Civine est contrainte de travailler car son mari refuse de lui octroyer un budget. Mais dans le même temps, à l'instar des exemples précédents, celui-ci préfère qu'elle reste à la maison pour s'occuper des enfants : « *Il ne me donne pas d'argent alors je dois travailler, mais il ne veut pas que je travaille. Il me dit : « Je te donne tant d'euros par mois et tu restes à la maison. »* Ce mécanisme ambigu se retrouve dans la relation de Flore avec son ex-conjoint : « *Il voulait que je ramène de l'argent mais d'un autre côté, il ne voulait pas que je travaille, ou à domicile. Dans l'idéal, il voulait que je monte ma boîte à domicile pour ne pas sortir de la maison. »*

Nous avons rencontré une grande variété de violences économiques : de la confiscation du salaire à l'entrave à l'activité professionnelle, en passant par le contrôle étroit de chaque dépense.

### *b) Temporalité de la violence*

Le critère de la temporalité est pris en compte, aussi bien dans la littérature médicale que dans la littérature managériale afin d'évaluer la persistance des séquelles et le niveau d'investissement au travail. La thématique de la temporalité représente 2,3 % des occurrences.

- ***Violence récente ou actuelle***

| | | |
|---|---|---|
| VRECENTE | 6 occurrences | 0,5 % |
| | 5,7,8,16 | 4 personnes concernées |

*La violence récente ou actuelle représente 0,5 % des occurrences et concerne quatre personnes.*

L'on considère que la violence est récente si elle a eu lieu au cours des douze derniers mois. La violence est actuelle lorsqu'elle est contemporaine de la relation toujours en cours au moment de l'entretien. La violence actuelle ou récente représente 0,5 % des occurrences. Ce critère concerne quatre personnes, soit 20 % de l'échantillon. Pour trois d'entre elles, la violence faisait encore partie intégrante du

quotidien au moment de l'entretien (Sonia, Mireille et Civine) et était récente pour la troisième (Christiane).

- ***Violence passée***

| | | |
|---|---|---|
| VPASSEE | 18 occurrences | 1,5 % |
| | 1,2,3,4,6,9,10,11,12,13,14,15,17, 18,19,20 | 16 personnes concernées |

*La violence passée représente 1,5 % des occurrences et concerne seize personnes.*

Chez la majorité des personnes (16), la violence encaissée s'inscrit dans une ancienneté supérieure à 12 mois. Elle représente 1,5 % des occurrences et concerne 80 % des personnes de notre échantillon. *« Je suis divorcée depuis 2004 »* (Cathy). *« Le divorce a été prononcé en 2007* » (Emma). *« _ Depuis combien de temps êtes-vous divorcée ? _ Ça fait bien 19 ans maintenant. Oui au moins »* (Josette). *« Ça fait 26 ans que je suis divorcée »* (Zoé). *« Les symptômes ont perduré encore 4/5 ans. Même encore aujourd'hui je ne peux pas voir de films violents. […] Moi, j'en parle maintenant car c'est loin derrière moi, que j'ai vécu autre chose. Maintenant, c'est plus une honte avec le temps, et puis la psychothérapie, il faut dire que ça existe qu'il faut protéger nos filles »* (Christiane). « *La relation violente a duré sept ans. On a vécu ensemble sept ans. Ça fait 4 ans qu'on est séparés »* (Cyprine). *« On est divorcés officiellement depuis l'année dernière. Six ans de vie commune, et ça fait six ans qu'on est séparés »* (Mélissa). Valérie a mis fin à l'histoire violente, il y a plus de quatre années. Flore a quitté son conjoint en 2010, à l'issue de sept ans de vie commune. Élyme s'est séparée de son compagnon en 2011.

Les résultats issus de notre échantillon ne permettent pas de lier, comme le font la plupart des études, l'actualité des violences subies à la gravité des séquelles post-traumatiques. En effet, les incidences individuelles atteignent un niveau de gravité important chez la plupart des victimes dont la relation violente est pourtant révolue depuis plusieurs années. Réminiscences et reviviscences sont fréquentes et interviennent longtemps après la séparation d'avec le partenaire violent.

La plupart des études sur la violence mettent en exergue les effets dévastateurs de ce phénomène de société à la fois sur les victimes, les organisations et, par effet d'entonnoir inversé, sur la société entière. Selon l'enquête PVAF (*Physical violence in american families,* Straus et Gelles, 1986), 60 % des femmes battues sont sur le marché de l'emploi. Parmi ces femmes en emploi, 23 % déclarent que les violences conjugales affectent leur performance au travail, et 19 % déclarent être très perturbées dans leurs activités professionnelles.

### *c) Violence conjugale versus conflit de couple*

Nous avons souhaité reprendre la distinction entre le « *terrorisme patriarcal* » et le « *conflit de couple* », entre la violence conjugale et la violence commune du couple. Tandis que la première se fonde sur l'emprise et l'unilatéralité, la seconde obéit à la logique de réciprocité. C'est dans ce dessein de mise en perspective des mécanismes patriarcaux, engendrant la violence conjugale, que la littérature différencie le fonctionnement conflictuel au sein du couple, de la violence sadique (Johnson, 1995). La violence conjugale doit ainsi être distinguée du conflit, présent dans toute relation dès que survient *« un désaccord ponctuel auquel il faut trouver une solution, [alors que] le propre de la violence est de refuser de placer l'autre sur un pied d'égalité et de nier sa qualité de sujet »* (Coutanceau, 2006).

- ***Violence conjugale***

| | | |
|---|---|---|
| VIOLCONJU | 30 occurrences | 2,5 % |
| | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15 16,17,18,19,20 | 20 personnes concernées |

*Toutes les personnes de notre échantillon sont victimes de violences conjugales, et non simplement de simples conflits de couple. Les éléments de discours, permettant de caractériser la violence conjugale, représentent 2,5 % des occurrences. Ce pourcentage n'inclut évidemment pas les récits des violences elles-mêmes, mais prend en compte les éléments permettant surtout de définir s'il existait une réciprocité ou pas.*

Les vingt personnes dont nous avons recueilli les discours semblent être ou avoir été victimes de violences conjugales, et non simplement impliquées dans une situation conflictuelle. Cathy a fini par se défendre des coups et des agressions

verbales de son mari, mais cela s'apparente à des violences réactionnelles : *« Après, je ne me laissais plus faire. Je lui répondais. Ça, il ne supportait pas par contre. Quitte à prendre des coups un de plus ou un de moins… »* Mylène, quant à elle, n'osait jamais répliquer *: « A ce moment, je n'étais pas en opposition. Je n'avais pas le droit de l'être. Il avait la vérité absolue et il ne fallait pas que je le contredise sinon il devenait menaçant, très menaçant. »* Charline, terrorisée, n'avait d'autre choix que de se plier : *« Chacun a des opinions ou des envies différentes, s'il n'était pas de bonne humeur, s'il voulait que je pense autrement, s'il voulait que je fasse quelque chose, alors j'avais intérêt sinon … je ramassais. »* France, elle aussi, évitait les fureurs de son mari : « *Non j'étais déjà terrorisée. Il mesurait 1m85, il n'était pas très gros mais très fort et énergique. Non, je ne répondais pas. C'était lui qui avait décision. »* A la question : *« Vous vous défendiez ? »*, Cyprine répond : « *Non, physiquement, il y a une question de poids et de force, et puis ça tétanise. La fois, où il m'a cassé une côte et qu'il m'a maintenue au sol, je ne pouvais pas faire autre chose que m'excuser car je sentais que j'allais y passer. Quand je dis que j'étais docile, oui je ne comprends pas comment j'ai pu supporter cela. Oui, je devais être sous emprise. Et puis, comme ce n'est pas quelqu'un de violent physiquement au quotidien. Je pense que j'aurais réagi plus vite si ça avait été plus rapproché. »*

Quant à Gilles, nous avons classé ses propos dans les deux rubriques. S'il y eut une courte période où celui-ci répliquait à la violence de sa partenaire, nous n'avons toutefois pas considéré cette violence comme réactionnelle dans la mesure où elle semblait s'apparenter à du conflit de couple. Ces comportements violents ressemblent davantage à une impulsivité agressive réciproque qu'à une véritable emprise. Toutefois, le passage suivant montre la volonté de ne pas réagir à la violence : « *Toute sa mauvaise humeur, elle la balançait sur moi. Ça a été pendant huit ans et depuis la grossesse ça a dégénéré. Je ne voulais pas répondre mais j'aurais dû. Les trois, quatre derniers mois, elle voulait vraiment me blesser. […] Je ne répondais pas car j'étais encore amoureux. »*

- ***Conflit de couple***

| | | |
|---|---|---|
| CONFLITCOUP | 1 occurrence | 0,1 % |
| | 10 | 1 personne concernée |

*Ce sous-thème ne comptabilise que 0,1 % des occurrences et ne touche qu'une seule personne.*

Nous avons vu que le conflit de couple intervient dans un contexte de désaccord commun et se traduit par la réciprocité des actes violents. Au sein de notre échantillon, seul Gilles a été confronté à des situations de conflit de couple : « *Au début, elle avait le dessus. Après, j'ai essayé de lui répondre verbalement. A un moment, il y avait une réciprocité. Au début, je l'ai laissée et puis j'ai changé de stratégie, mais je suis retourné en marche arrière.* » Comme précisé précédemment, dans le cas de Gilles, nous avons rencontré des difficultés pour trancher la question de la distinction violence conjugale/violence réactionnelle/conflit de couple. Un changement de stratégie a conduit notre répondant à répliquer de manière violente aux agressions de sa concubine (réactions défensives). Toutefois, cette violence réactionnelle semble avoir peu à peu changé de forme pour s'inscrire davantage dans une configuration conflictuelle. C'est pour cette raison que nous avons effectué un double classement.

### Synthèse thématique violences conjugales

Au terme de l'analyse des données afférentes à la thématique des violences, il est difficile de les hiérarchiser clairement, car celles-ci s'imbriquent les unes aux autres. *« C'est moins la nature des agressions que leur répétition, voire leur cumul, qui détermine la gravité des situations de violence »* (Jaspard, 2005, p. 37). Nous avons observé ce cumul des violences décrit dans la littérature ; en effet, la violence psychologique traverse nos vingt témoignages, la violence physique concerne dix-huit personnes, la violence économique a été vécue par douze des personnes interviewées, la violence sexuelle par huit victimes.

Parmi les dix-huit personnes ayant été confrontées aux **violences physiques**, cinq ont connu des violences mineures et/ou exceptionnelles, contre treize qui ont été victimes de violences sévères entraînant, la plupart du temps, marques et blessures graves (côtes cassées, lèvres fendues, etc.). L'on retrouve une similarité des

comportements, des situations de l'acte violent et des facteurs déclenchants : impossibilité de supporter la contradiction, énervement à la moindre contrariété, volonté pathologique de faire plier l'autre voire de nier son humanité, coups engendrant des marques et des lésions, etc. Au sein de notre échantillon, les violences physiques s'accompagnent toujours de violences psychologiques.

Conformément aux études précédentes (Henrion, 2001 ; Jaspard, 2003), les agressions verbales et les pressions psychologiques constituent les formes de violences les plus répandues : en effet, elles représentent 12,1 % des occurrences et 100 % de notre effectif. Toutes les personnes enquêtées ont fait référence à des comportements relevant de la **violence psychologique** :

- harcèlement moral, dont harcèlement sur le lieu de travail (treize) ;
- menaces et agressions verbales (toutes) ;
- humiliations et dénigrements pour tenter d'atteindre l'estime de soi par des remarques blessantes sans fondement (toutes) ;
- des persécutions sadiques (toutes) ;
- un contrôle des activités quotidiennes, imposition de comportements spécifiques (toutes) ;
- des actes d'intimidation, un isolement progressif et une coupure avec l'entourage familial, personnel, voire professionnel (dix) ;
- jalousie pathologique - suspicion permanente et irrationnelle d'un comportement adultère - (cinq).

Le harcèlement au travail renvoie au débordement négatif direct sur la sphère professionnelle.

La **violence sexuelle** concerne huit personnes ; les situations racontées s'avèrent particulièrement insoutenables : rapports forcés à la limite de la torture physique, insultes pendant l'acte, etc. Nous pensons que l'intensité (non la probabilité d'occurrence) et la gravité des violences sexuelles sont positivement liées à la jeunesse des victimes. Hypothèse à vérifier dans une étude confirmatoire. Quant aux **violences économiques** (douze personnes), nous retrouvons l'éventail complet des formes décrites par la littérature : contrôle étroit et confiscation des ressources financières, volonté d'entraver l'activité professionnelle et l'indépendance économique de la conjointe ou concubine. De l'incitation au travail dans un but confiscatoire à l'empêchement d'évoluer professionnellement : dans les deux cas, un

contrôle strict de l'activité est déployé. La plupart des relations violentes se sont soldées par des séparations et des divorces. A l'inverse des études précédentes, les résultats issus de notre échantillon ne permettent pas de lier l'actualité des violences subies à la gravité des séquelles post-traumatiques. En effet, nous avons pu constater que les incidences atteignent un niveau de gravité important chez la plupart des victimes dont la relation violente est pourtant révolue depuis plusieurs années. Réminiscences et reviviscences interviennent longtemps après la rupture. Il est donc essentiel d'ajouter une dimension de temporalité plus longue aux études nationales sur les violences conjugales. Les trois femmes encore liées à leur mari et compagnon au moment de l'entretien ont cherché conseil auprès de nous.

Enfin, l'ensemble des personnes de notre échantillon sont victimes de **violences conjugales** et non simplement de **conflits de couple** : les descriptions de relations asymétriques, liberticides et empreintes de contrôles permanents nous permettent de l'affirmer.

## *B. Les incidences individuelles et organisationnelles*

Plusieurs formes d'incidences individuelles sont répertoriées dans la littérature. Nous les avons regroupées en deux grandes catégories : les incidences sur la santé physique ainsi que mentale des victimes et les impacts sur l'estime de soi. Outre les blessures immédiates et les effets directs des sévices, les conséquences des violences conjugales touchent l'état de santé mental et favorisent l'anxiété flottante, le stress chronique, l'état dépressif, le trouble alimentaire, la reviviscence… (Henrion, 2001 ; Hirigoyen, 1998, 2005, etc.). D'autre part, l'estime de soi est une composante essentielle de la personnalité et occupe une place importante dans la gestion de son existence. Ce concept comprend trois dimensions : l'amour de soi (s'aimer et se respecter sans conditions), la confiance en soi (croire en ses capacités à agir) et la vision de soi (regard que l'on porte sur soi : sentiment de culpabilité, se sous-estimer…). Une estime de soi dégradée est susceptible d'altérer les capacités personnelles, relationnelles voire professionnelles (André et Lelord, 1998 ; Henrion, 2001). Dans notre étude, **l'ensemble des incidences individuelles des violences**

**représente 9,4 % (112/1194) des occurrences des unités de codage**. Nous avons ensuite dégagé quatre types d'incidences organisationnelles : l'absentéisme, le retard, la distraction au travail, et le dévoilement à l'employeur ou à un collègue. Les incidences organisationnelles comptabilisent des occurrences se décomposant comme suit : 2,2 % pour le dévoilement à une personne de l'organisation, 1,8 % pour la distraction/baisse de concentration au travail, 1,6 % pour l'absentéisme, et 0,3 % pour le retard. Si en nombre d'occurrences, le dévoilement organisationnel arrive en tête, le thème de la distraction au travail est le plus représenté en termes de personnes impactées, car il concerne douze individus sur vingt. Ensuite, viennent les thèmes du dévoilement avec onze personnes et l'absentéisme avec neuf personnes. Enfin, les retards au travail ne concernent que quatre répondantes. **L'ensemble des incidences organisationnelles des violences représente 5,9 % (70/1194) des occurrences des unités de codage**. Certaines théories du conflit avancent que les responsabilités familiales représentent un facteur déterminant dans la survenue de phénomènes d'absentéisme, de retard ou d'inefficacité (Crosby, 1984).

### *a) Incidences sur les individus et symptômes post-traumatiques*

- ***Conséquences sur la santé physique et mentale***

| | | |
|---|---|---|
| INCINDISANTE | 69 occurrences | 5,8 % |
| | 1,2,3,4,6,7,8,10,11,12,13,14, 16,17,18,19,20 | 17 personnes concernées |

*Les incidences sur la santé des individus représentent 5,8 % des occurrences et concernent dix-sept personnes sur vingt.*

Les études médicales menées sur les victimes de violences, qu'elles soient de nature physique ou psychologique, mettent au jour l'existence de séquelles importantes sur la santé mentale et physique des personnes (Henrion, 2001 ; Hirigoyen, 1998, 2005, etc.). Outre les blessures immédiates, les conséquences des violences conjugales touchent l'état de santé mental et favorisent l'existence d'une anxiété flottante et d'un sentiment de stress continuel. En conséquence, de tels contextes sont propices au développement de maladies dépressives. Les impacts sur la santé physique et mentale concernent dix-sept individus sur vingt, soit 85 % de la totalité de notre échantillon. Ce taux important était attendu au regard de la gravité

de certaines situations décrites par les victimes. Les problématiques, rencontrées ici, ressemblent à celles rapportées par les multiples études menées sur ce sujet. Elles renvoient à des états d'anxiété chronique, à un fort sentiment de peur, à des épisodes de dépression sévère, à une tentative de suicide, à des hospitalisations pour coups et blessures, à des suivis thérapeutiques, à des états de stress post-traumatique.

Les **états dépressifs** et **anxieux** traversent nos entretiens : *« En un seul mot, c'était l'angoisse* (Emma). *« Oui, j'ai eu une très grosse dépression [...] Bah c'est un tout. Oui. Quand on est en dépression tout suit : tu es moins capable, j'avais peur de tout »* (Josette). Se renfermant sur elle-même, Josette prit progressivement conscience de son état dépressif, dont elle garde encore aujourd'hui des séquelles. Christine, étant fonctionnaire, avait demandé sa mutation pour rejoindre son mari à Metz, puis après quelques mois de travail, elle dut arrêter en raison d'une dépression consécutive des violences quotidiennes.

En dépit de son caractère posé, Cyprine a, elle aussi, vécu un épisode dépressif : *« J'avais eu un épisode de dépression pendant notre relation ; ça avait duré six mois sous antidépresseurs et puis ça s'est terminé. »* Après la rupture, Gilles a connu une dépression de plus d'une année. Il est cependant impossible d'affirmer clairement son origine : la rupture ou les violences. « *Quand elle est partie, je suis resté célibataire deux ans et j'ai fait une dépression… Mais j'ai gardé cette stature au travail, la dépression a duré un an. J'ai commencé à sortir un an après, j'allais au travail, mais je ne sortais jamais en dehors du travail. »* Civine a été arrêtée cinq mois pour une dépression due, selon elle, à la fois à sa vie privée (harcèlements du mari) et à sa vie professionnelle (stress, surcharge de travail en raison de départs non remplacés…). Le médecin lui a prescrit un traitement médicamenteux qu'elle a rapidement suspendu. De la même manière, Flore concède qu'une dépression est née suite aux harcèlements de son conjoint, et aux conséquences que ceux-ci ont entraîné dans sa relation avec son employeur. Elle a été suivie après la rupture par un psychiatre.

Mélissa n'a pas pris de traitement pour dépression mais avoue avoir été déprimée et avoir rencontré des troubles du sommeil vers la fin de la relation : *« Je n'ai pas pris de traitement pour dépression mais j'étais très déprimée. J'étais perturbée,*

*je ne dormais pas bien ; mais j'ai très vite été dans un stade d'abrutissement de ne pas savoir ce qui m'arrivait. »*

L'état dépressif peut provoquer des **troubles alimentaires** *: « Je suis tombée en dépression, je ne faisais plus que 38 kilos, donc j'ai demandé mon hospitalisation ici à Paris »* (Christiane). Contrainte par son mari de cesser son travail pour le suivre à l'étranger à l'occasion d'une mutation diplomatique, mari hostile à l'activité professionnelle de sa femme, Vanessa sombra dans « *une grave dépression* », ne mangeant, ni ne dormant plus.

De l'anorexie à la boulimie, les troubles alimentaires, amplement décrits par la littérature, ont également été évoqués par nos répondantes. « *A partir du moment où on a commencé la procédure, je n'étais déjà pas trop épaisse à cette époque-là, et je suis descendue encore plus bas, je ne mangeais plus beaucoup. […] Avant mon divorce, j'avais perdu plus de 10 kilos, je pesais 43 kilos. Je n'avais pas faim, je n'appréciais plus ce que je mangeais. Au divorce, pendant un an, j'ai eu un eczéma sur le corps entier ; par contre les kilos, je les ai repris après le divorce sur un an et demi »* (Emma). *« J'ai fait une anorexie réactionnelle due aux violences conjugales que j'avais subies, donc toujours la même cause (à cette époque la maladie fut traitée, mais pas la cause…). D'où le déplacement vers le trouble de l'anxiété généralisée, agoraphobie plusieurs années après »* (Charline). *« J'avais perdu énormément de poids »* (Valérie). Les troubles de l'alimentation peuvent consister aussi en des comportements boulimiques : *« Je suis entrée dans l'obésité à 35 ans à cause de problèmes conjugaux. […] Je suis tombée peu à peu dans la boulimie. Je n'osais pas prendre de place dans le lit, donc du coup, j'ai pris de la place autrement : par le poids »* (Mireille).

Les sentiments de **stress** permanent et de **peur** continuelle sont récurrents dans les récits : « *C'est la peur, c'est d'être angoissée, le matin quand vous vous levez, jusqu'au soir où vous vous couchez »* (Cathy). *« J'avais même peur de rentrer chez moi, j'avais même peur de toucher mes clés. Un jour, j'ai demandé à une amie de venir ouvrir la porte de chez moi »* (Josette). « *Je vivais dans la peur tous les jours. Je ne savais jamais comment mon ex pouvait arriver à la maison. Voilà, j'étais dans un stress constant ne sachant jamais si j'allais avoir une gifle ou me faire dire des mots méchants* (Mylène). Si Zoé a réussi à exercer efficacement ses activités professionnelles, elle a néanmoins

connu des états d'épuisement psychique dus aux violences vécues : *« Je pense que j'arrivais à gérer, mais j'étais épuisée. Au travail, les collègues, par moments, le voyaient que j'avais peur de rentrer à la maison. Ils sentaient qu'il y avait, à la fin, des choses troublantes. »* Flore arrivait parfois *« épuisée »* au travail au point de ne plus pouvoir gérer ses tâches professionnelles.

Les états dépressifs, les sentiments de stress, de peur, les troubles alimentaires, les coups, etc. entraînent des **séquelles à la fois physiques** et **psychiques**, conduisant dans les cas extrêmes à des **hospitalisations**. *« J'ai été hospitalisée, ensuite j'ai été à mi-temps thérapeutique, et tous les soirs en rentrant je me disais : " Il faut que tu tiennes le coup". J'ai eu en tout 6 jours d'ITT »* (France). France prend aujourd'hui des médicaments pour dormir et ne supporte plus le bruit : *« Quand j'entends crier, je reste pétrifiée dans mon lit en attendant que ça passe. Je serais incapable de sortir de mon lit dans ces moments-là. Je reste pétrifiée, j'ai peur et je veux que ça s'arrête. »* Cyprine, en dépit d'une fracture sévère des côtes, ne souhaita pas consulter : « *Maintenant, je suis rédactrice médicale, mais avant j'étais médecin. Je connais les signes de fractures ; j'en ai bavé pendant trois semaines ; je n'ai pas passé de radio, je ne suis pas allée voir le médecin. Je le sais car j'ai eu des bleus, la douleur avec impossibilité de rire ; c'étaient tous les symptômes de la fracture des côtes.* » France a donné naissance à une fille en situation de handicap à cause, selon elle, des coups violents reçus pendant sa grossesse ; elle ne supporte plus les mises en scène violentes ou les documentaires sur cette question : « *Je ne peux plus regarder de films violents à la télévision. Quand il y a des femmes violentées à la télévision, je ne supporte pas. J'essaie de ne pas penser à mon passé, mais même que je ne vivais plus avec lui, je faisais des cauchemars. J'avais l'impression qu'il était là, qu'il allait rebondir dessus, qu'il allait me jeter du lit. Ces symptômes ont perduré encore 4/5 ans, même encore aujourd'hui, je ne peux pas voir de films violents. »* Subissant des périodes de violences qui pouvaient durer deux ou trois jours de suite, elle a connu de nombreux troubles du sommeil liés à l'angoisse : *« Et puis, même dormir ça devenait problématique. J'avais peur de m'allonger à côté de lui. Est-ce que demain matin, je serai encore en vie ? Souvent, je me posais la question. Il m'empêchait régulièrement de dormir. »*

Certaines des victimes interrogées sont prises en charge médicalement, afin de surmonter les diverses maladies et symptômes post-traumatiques dus aux violences

conjugales subies. *« Je suis, bien sûr, suivie, je fais analyse+thérapie cognitive et comportementale seuls moyens d'éliminer les symptômes d'angoisse handicapants »* (Charline). Mylène participe à un « *atelier sur la dévictimisation ».*

Le contexte de la rupture constitue souvent un facteur de stress supplémentaire. Les symptômes post-traumatiques peuvent survenir après plusieurs années de latence sous la forme de **reviviscences,** entraînant des effets dévastateurs, similaires à ceux rencontrés lorsque la relation violente est actuelle, tels que tentative de suicide, dépression, peur ou anxiété. La survivance de sentiments diffus, liés à la peur, paralyse l'action et handicape la pleine réalisation de soi :

> « *Il a son cabinet qui n'est pas très loin, avant je le croisais, j'étais affolée je changeais de trottoir. Je ne savais pas où j'étais. Maintenant, je peux le croiser… J'ai toujours cette haine, de toute façon, qui ne me quitte pas. Même si vous arrivez à vous reconstruire, vous avez quand même des flashs, de temps en temps, qui font que vous êtes dans une situation qui vous rappelle des choses qui se sont passées avec votre ex-mari […]. Bon, j'ai fait une TS*[225]*, il y a 2 ans, car le divorce a duré longtemps et je n'étais pas bien. C'est toujours pas fini, on doit toujours voir des experts, alors on ressasse tout ça… Mais le temps fait passer tout ça »* (Cathy).

Emma a conservé le lien avec son ex-mari pour la garde des enfants. Chaque contact lui provoque des angoisses : *« Quand il téléphone, j'ai la boule au ventre. »*

Charline est en arrêt, depuis 18 mois, pour état de stress post-traumatique *:*

> *« Les violences que j'ai subies, je les avais enfouies depuis 15 ans, j'ai eu des soucis auparavant, mais la cause ne fut pas traitée et l'on n'a pas cherché à ce que je parle, cette fois : oui et malgré la douleur, je suis contente qu'enfin tout soit ressorti ; cela explique enfin beaucoup de choses et cela me permet de travailler sur moi pour atteindre un but de vie normale. »*

Valérie, encore aujourd'hui, sursaute au moindre claquement de porte et redoute le moindre bruit. Quatre ans après la rupture, Flore connaît régulièrement des bouffées d'angoisse, liées à l'emprise qu'elle a vécue avec son ex-conjoint : peur de

[225] Tentative de suicide.

le retrouver en bas de chez elle, crainte qu'il ne la suive, etc. Élyne est suivie actuellement par une association d'aide aux victimes : elle ne parvient pas à se débarrasser de ce sentiment permanent de peur ni à retrouver une vie sentimentale normale.

Malmenées dans leur intégrité physique et morale, les victimes de violences conjugales perdent parfois une part de leur estime de soi.

▶ ***Conséquences sur l'estime de soi***

| | | |
|---|---|---|
| ▶ INCINDIESTIME | ▶ 43 occurrences | ▶ 3,6 % |
| | ▶ 1,2,3,4,6,7,10,11,12,13,14 16,17,18,20 | ▶ 15 personnes concernées |

*Les incidences sur l'estime de soi représentent 3,6 % des occurrences et concernent quinze personnes.*

Nous avons défini la notion d'estime de soi comme une composante essentielle de la personnalité et une variable déterminante dans la gestion de son existence. Rappelons les trois dimensions du concept d'estime de soi : l'amour de soi (s'aimer et se respecter sans conditions), la confiance en soi (croire en ses capacités à agir) et la vision de soi (regard que l'on porte sur soi). Une estime de soi dégradée est susceptible d'altérer les capacités personnelles, relationnelles voire professionnelles (André et Lelord, 1998 ; Henrion, 2001). Cette thématique concerne plus de 75 % des personnes de l'échantillon.

Le sentiment de **culpabilité** est un thème récurrent ; il renvoie à la troisième dimension du concept d'estime de soi : la vision de soi. Le regard porté sur la violence du ou de la partenaire se caractérise par un phénomène projectif qui conduit à l'inversion des éléments : se sentir coupable alors que l'on est victime, se sentir victime lorsque l'on est coupable. Si les événements et les situations, qui jalonnent et ponctuent nos vies, ne sont pas aussi clairement tranchés, il est toutefois possible, dans les cas extrêmes que nous avons rencontrés, d'établir des responsabilités indéniables et des violences inextinguibles.

« *Oui, c'est lui la victime pour lui, car il a perdu son rêve, sa maison, sa famille, etc. Donc oui, il est persuadé d'être la victime. Il est persuadé tout le temps d'être dans son bon droit, même en faisant les pires crasses, et que c'est moi la responsable. Je pense qu'il est sûr d'être dans son bon droit ; c'est un peu comme les mythomanes, ils en arrivent à croire à leurs mensonges* » (Emma).

*« La culpabilité surtout. On se sent coupable, on se demande ce qu'on a fait ? Dans quelle humeur va rentrer votre mari. Il faut peser ses mots, faire attention à ce qu'on dit, il faut réfléchir avant de parler, c'est un travail, hein ? »* (Cathy).

En dépit de son DEA en économie, Civine se sent *« nulle »*, car son mari ne cesse de le lui répéter. Contrainte de se rendre à son travail même lorsque ses filles sont malades, son mari la culpabilise de ne pas rester à la maison avec lui pour prendre soin d'elles. Au sein de son environnement professionnel, Civine n'a pas non plus confiance en elle : *« Pour moi, mon travail était nul. Si j'arrivais à le faire, c'est parce que ce n'était pas difficile. Alors que non, c'est compliqué. J'ai bénéficié d'un accompagnement individualisé. C'est une sorte de bilan de compétences. Mon responsable a demandé, à la personne qui me suivait, que je travaille sur la confiance en moi. »*

Valérie se dévalorise constamment et se demande ce qu'elle *« a fait ou pas fait »* pour susciter de telles violences. Si professionnellement, Mélissa ne doute pas de ses capacités, elle se considère néanmoins *« anéantie »* dans son rapport à l'intime. Élyne se sent coupable de ne pas avoir eu suffisamment de clairvoyance sur la nature de sa relation : *« Je me sentais coupable, je me sens encore coupable ; comment j'ai fait pour ne pas voir tout cela. Mais c'est souvent la victime, la dernière à être au courant. Je me sens coupable et victime car je n'ai rien vu venir. »*

Chez Mireille, le sentiment de culpabilité se double du syndrome de Stockholm : *« C'est comme les victimes de séquestration qui s'identifient à leur bourreau. Avant, je me sentais coupable. Je me disais que je l'avais provoqué. Il me disait : " Il ne faut pas me provoquer, il ne faut pas me tourner la vis". »* Le mari de Vanessa tentait de faire naître, chez elle, un sentiment de culpabilité en lui reprochant son activité professionnelle, qui l'éloignait, selon lui, de l'éducation de ses enfants : « *Pour lui, ce ne n'était pas*

*correct car je travaillais, c'est de l'égoïsme, c'était des reproches, il me culpabilisait, il voulait que je culpabilise, que je me sente mauvaise mère. »*

Si le niveau d'estime de soi de Cyprine est élevé, les violences, et plus particulièrement les violences verbales encaissées, la font encore aujourd'hui douter d'elle-même dans les périodes difficiles :

> « *On ne peut pas entendre : " T'es complètement barge " sans que ça affecte. Après, je suis plutôt dans l'action ; c'est-à-dire que ça va pas, comment faire pour que ça aille. Et je prouvais qu'il avait tort. Mais ça, c'est une question de caractère. C'est un truc qui revient, ça ajoute du doute dans les périodes où ça va pas. »*

Quatre années après, cette relation pèse encore lourdement sur la vie amoureuse de Cyprine :

> « *Non, pas actuellement, mais depuis, oui, j'ai eu quelques relations. Mais cette relation a eu des incidences personnelles importantes. Je suis extrêmement méfiante maintenant ; j'ai eu une relation de quelques mois avec quelqu'un avec qui je n'étais absolument pas prête à vivre. Ça ne tenait pas à lui mais à moi. Je ne tenais pas à vivre avec quelqu'un et je pense que ça va encore durer quelque temps. Je ne suis pas inquiète de ça. Je sais pourquoi : une méfiance extrême, on va dire. »*

Le déficit de confiance en soi, le doute sur ses capacités d'action, facilite l'instauration de relations d'emprise. Inversement, les violences conjugales entament la confiance en soi : « *Je travaille depuis 4 ans dans cette entreprise actuelle, j'ai eu beaucoup changé : oui ; manque de confiance en moi, maladie, précarité. Je me sens inférieure tout en me disant que je ne le suis pas* (Charline). Zoé explique, à demi-mot, l'origine des violences par un déficit d'estime de soi : *« Cette violence était un choc, mais comme je n'ai pas beaucoup d'estime de moi… Peut-être au début, j'avais un peu d'estime. Mais, peu à peu, j'ai eu au fond de moi une mauvaise image. »* Zoé, harcelée moralement au travail après son divorce, put analyser, à ce moment-là, par comparaison, les mécanismes de l'emprise morale :

> « *Le fait d'avoir affaire à un harceleur au travail m'a permis de me faire prendre conscience du harcèlement que j'avais subi à la maison. J'étais déjà*

*divorcée, mais j'ai bien mieux compris les mécanismes. Au début, je me sentais vraiment responsable. C'est le même mécanisme d'emprise. Je vais le décrire. Si on n'a pas de confiance en soi… […] Émotionnellement, il y a des souvenirs. Je perdais mes moyens face à lui. C'est vrai qu'il était sadique avec moi. Je suis coupée de mes moyens. J'avais l'impression d'être complètement vulnérable avec lui. Il faut que je travaille pour ne pas retomber dans de telles situations. »*

En définitive, l'expérience des violences conjugales a rendu Zoé plus vulnérable au harcèlement organisationnel : « *Le fait d'avoir subi de la violence conjugale m'a affaiblie et m'a rendue vulnérable à son emprise.* »

La dégradation de l'estime de soi va de pair avec un processus de culpabilisation de la victime. De plus, cette variable est extrêmement difficile à mesurer. En effet, comment appréhender, sans examen clinique préalable, l'impact des violences conjugales sur le niveau d'estime de soi de quelqu'un ? Enfin, si les personnes sont visiblement touchées dans leur intégrité physique et morale (repli sur soi, sentiment d'infériorité, difficulté à communiquer, changement de comportement professionnel, etc.), nos résultats doivent être nuancés. En effet, si certaines personnes ont subi une altération de leur estime de soi, elles n'en demeurent pas moins volontaires dans leurs différents projets, dans leur capacité à entretenir de bonnes relations professionnelles et dans leur volonté de mener à bien leurs tâches. En dépit des dépressions, des hospitalisations, des angoisses et des peurs, elles témoignent d'une incroyable volonté de s'investir dans des projets aussi bien professionnels que personnels, et de surmonter ces épreuves. Pour autant, nous notons que nombre de séquelles s'avèrent insurpassables.

### *b) Incidences organisationnelles*

- ***Absentéisme***

| | | |
|---|---|---|
| INCIORGAABSENT | 19 occurrences | 1,6 % |
| | 1,3,5,7,8,13,16,17,19 | 9 personnes concernées |

*L'absentéisme comptabilise 1,6 % des occurrences et concerne neuf personnes.*

Au sein de notre échantillon, neuf personnes ont mentionné des absences. Pour sept d'entre elles, ces absences professionnelles, justifiées par des arrêts maladie, sont liées aux violences conjugales subies, soit 35 % de l'effectif total. Ce critère représente 1,6 % des occurrences. Les résultats de notre analyse ont permis de mettre en lumière un fort taux d'absentéisme, même s'il concerne un peu moins de la moitié des personnes. Ces résultats corroborent ceux des recherches précédentes, considérant que les victimes de violences conjugales présentent davantage d'arrêts de travail que les non-victimes (Anderson et Pearson 2001 ; Mighty 1997 ; Murray et Powell, 2007 ; O'Leary-Kelly *et alii*, 2008 ; Reece, 2006 ; etc.). En revanche, ces résultats diffèrent de ceux de l'enquête britannique, menée par Walby en 2004 ; enquête qui a mis en lumière un faible taux d'absentéisme chez les victimes de violences conjugales.

Au moment de l'entretien, Charline était en arrêt de travail depuis dix-huit mois pour un état de stress post-traumatique, soit quinze années après la relation violente. Cet exemple illustre bien la notion de survivance latente de symptômes, susceptibles d'activer des sensibilités particulières à certaines maladies *: « Malgré mon envie de résister, l'insomnie, les flashs etc. m'ont rattrapée au boulot, et j'ai dû être arrêtée ne pouvant plus assurer mon travail. »* Il arrive à Sonia de s'absenter occasionnellement : « *Il m'arrive d'être absente, oui. Une fois… quand j'ai des problèmes avec mon ami, le lendemain je ne me sens pas très bien, je n'ai pas envie de me lever. Je suis allée chercher un certificat à mon médecin. »* Mylène a eu quelques absences au travail « *à cause de cela : souvent je tombais malade, j'allais chez le médecin qui me donnait des arrêts maladie. J'y allais en disant que je n'en pouvais plus. Il me donnait des antidépresseurs. J'ai des certificats médicaux deux fois de l'hôpital. Là, je n'ai pas eu d'absences. »* Civine a été arrêtée pendant plusieurs mois pour une dépression, due à la fois à sa vie privée (harcèlements de son mari) et à sa vie professionnelle (stress, surcharge de travail). Quant à Flore, elle a connu une période importante d'absentéisme pour plusieurs raisons. D'une part, suite aux multiples chantages au suicide de son compagnon, elle a préféré rester auprès de lui, et d'autre part, le psychiatre l'a arrêtée trois mois en raison d'un état général d'épuisement. Elle a repris son travail à 80 %. De plus, comme elle a déposé plusieurs plaintes après la rupture, pour harcèlements, elle a dû s'absenter de son travail afin de répondre aux convocations de police.

Quant à Christiane, l'installation avec son mari s'est accompagnée d'événements graves aux multiples incidences : « *A Metz, j'avais demandé ma mutation car je suis fonctionnaire. J'ai commencé à travailler quelques mois, et puis avec tout ça, j'ai arrêté car je suis tombée en dépression. […] J'ai eu en tout 6 jours d'ITT. Pour le dernier, j'avais repris le travail à Metz pour être plus facilement mutée sur Paris et travailler à plein temps. Quand la directrice de crèche a vu mes bleus, elle a demandé à une collègue de faire constater les bleus. J'ai eu 3 jours d'ITT et trois jours d'arrêt.* » Aujourd'hui séparée et en instance de divorce, elle doit encore s'absenter pour un suivi psychologique et pour effectuer des démarches administratives : « *J'en ai parlé à ma directrice de crèche, car il faut que je m'absente pour les RDV psychologiques et judiciaires.* »

France obtint, durant sa grossesse, de nombreux arrêts maladie dus à la fois à son état, mais aussi aux coups reçus pendant cette période : « *Quand je revenais au travail, j'avais des séquelles. Il y avait toujours un truc, un prétexte qui permettait d'attribuer les séquelles à autre chose*[226]*.* » En dehors de cette période de grossesse, France ne s'est jamais absentée de son travail.

Emma non plus n'a jamais connu d'absences hors des périodes de grossesse : « *Non, mes plus grosses absences, c'était pour mes deux grossesses, là j'ai été arrêtée quasiment onze mois. Onze mois pour [x] et neuf mois pour [y]. Des congés maternité, puis des congés maladie. Pour [x], j'ai dû arrêter à quatre mois de grossesse et pour [y] à sept mois de grossesse, j'ai été hospitalisée. Mais en dehors de ça, les seules absences que j'ai eues, c'est pour enfants malades.* » Ces absences ne sont pas liées aux violences conjugales, mais sont imputables à des grossesses pathologiques.

Enfin, Mélissa impute ses absences aux nécessités des procédures : démarches pour le divorce et convocations au commissariat.

Les résultats montrent que sur les neuf personnes, sept ont connu des absences professionnelles, liées aux violences conjugales subies et justifiées par des arrêts maladie et des ITT.

Le conflit inter-rôle est traditionnellement défini comme une incompatibilité entre plusieurs rôles accomplis par un même individu. Le conflit famille-travail est

[226] C'est à dire que ses absences pouvaient être entièrement imputées à son état de grossesse.

une forme de conflit inter-rôles qui intervient quand la participation à un rôle familial rend plus difficile la participation à un rôle professionnel. Cependant, lorsque l'on analyse le contexte de survenue des absences (en particulier en cas d'hospitalisation), au sein de notre échantillon, nous pouvons penser que le conflit naît moins d'une gestion plus difficile d'un rôle en raison des efforts fournis pour se conformer à un autre rôle que d'une incapacité totale temporaire à répondre aux attentes de l'ensemble des rôles. En effet, certaines victimes ne sont en mesure ni de répondre au rôle de conjointe, ni à celui de salariée.

| | |
|---|---|
| ▶ 7 personnes ont connu des absences professionnelles liées aux violences conjugales. | ▶ 2 personnes ont connu des absences non directement liées aux violences : grossesse (Emma) et procédure (Mélissa). |

▶ ***Retard***

| | | |
|---|---|---|
| ▶ INCIORGARETARD | ▶ 4 occurrences | ▶ 0,3 % |
| | ▶ 7,12,17,19 | ▶ 4 personnes concernées |

*La sous-thématique du retard comptabilise 0,3 % des occurrences et concerne quatre personnes.*

Ce critère, qui a émergé dans les études anglo-saxonnes, ne se rencontre qu'à quatre reprises au sein de notre échantillon. Mireille avoue quelques retards, dont on ne peut pourtant pas affirmer que les violences conjugales en soient la cause : *« J'étais dans la culpabilité ; alors il faut qu'on nous accuse d'être en retard. Une façon de dire : "Vous avez vu, je suis en retard, mais regardez-moi j'existe !" Quand quelqu'un arrive en retard, c'est pour montrer qu'il existe. Avant mon mariage, je n'étais pas en retard. La ponctualité, c'est une question de confiance. C'est une entrée théâtrale. Tout le monde nous regarde quand on arrive en retard. »* Zoé, quant à elle, concède quelques retards liés aux violences et à l'état d'épuisement qu'elles provoquent : « *En retard, oui parfois, car à la dernière minute, il y avait quelque chose. Parfois, je ne dormais pas la nuit. »* De la même manière, Mélissa déclare de rares lacunes en termes de ponctualité surtout à la fin de la relation : *« Il m'arrivait d'arriver en retard aussi parfois quand j'avais peu dormi la nuit. Il arrivait parfois que les disputes éclatent le matin et que je*

*perde un peu la notion du temps.»* Flore, quant à elle, lors des pics de violences, arrivait en retard : *« des fois, il me tenait éveillée toute la nuit à me parler. Donc, c'était difficile de me lever le matin et d'être complètement opérationnelle. Il me questionnait en boucle toute la nuit. J'arrivais épuisée et parfois au cours de la journée, je ne prenais plus d'appels, j'arrivais plus à gérer. »*

Outre ces quatre cas, la plupart des personnes affirment être ponctuelles au travail.

- ***Distraction/baisse de concentration au travail***

| | | |
|---|---|---|
| INCIDORGADISTRAC | 21 occurrences | 1,8 % |
| | 1,2,3,4,7,8,13,14,16, 17,19,20 | 12 personnes concernées |

*La sous-thématique de la distraction/baisse de concentration au travail comptabilise 1,8 % des occurrences et concerne douze personnes.*

A l'instar des résultats précédents (O'Leary-Kelly, 2008 ; Reeves et O'Leary-Kelly, 2007, 2009), au niveau de notre échantillon, le phénomène de la distraction au travail constitue l'impact organisationnel le plus cité (21 occurrences), après le dévoilement (25 occurrences). Parmi les incidences organisationnelles, ce critère est le plus significatif, puisqu'il concerne le plus grand nombre de personnes : douze personnes sur vingt, soit 60 % de l'effectif.

Emma a connu des épisodes de débordement négatif indirect au travail, ayant conduit à quelques erreurs :

> *« C'était au moment de la procédure de divorce, je pense que ça a dû commencer à peu près là, car ce n'est pas un moment très agréable un divorce. Ça ne lui a pas plu déjà que je fasse la démarche de vouloir partir. Donc il a déménagé tous les meubles de la maison sans me prévenir, enfin il ne restait que les lits des enfants. Je suis rentrée, la maison était vidée, il a fallu que j'explique aux enfants. […] Ça, c'est perturbant, donc c'est ressorti sur le boulot, car tu as l'esprit occupé ailleurs. […] Moins d'attention, je faisais des erreurs, des erreurs d'inattention, mais pas mal d'erreurs, j'avais souvent la tête ailleurs, la tête à mes problèmes.*

*Mon responsable direct m'a dit : " Je comprends mieux car de temps en temps, on te sentait absente quand même, on sentait que tu n'étais pas dans ton travail ". Pendant toute la période de vie commune, on me sentait absente par moments. »*

Cathy, sur son lieu de travail, repensait aux scènes de la veille ou aux scènes à venir, d'autant plus qu'elle travaillait aux côtés de son mari ostéopathe : « *On ne peut pas être attentive à son travail, car vous pensez que, quand vous allez rentrer le soir, vous ne savez pas dans quelle humeur va rentrer votre mari. […] On n'est jamais à l'aise, on est angoissée, on n'est pas bien. Je n'avais qu'une envie : c'était de m'échapper de ce cabinet. Il n'y avait pas de coupure ; c'était du matin au soir. […] Je n'avais pas envie de travailler avec lui. Si je n'y allais pas à 8 heures le matin, je savais que le soir quand je rentrerai, je ramasserai quoi, donc j'étais obligée, c'est la peur qui vous fait avancer. »*

Charline, nous l'avons vu précédemment, a connu, quinze années après les faits, des reviviscences : *« Malgré mon envie de résister, l'insomnie, les flashs, etc. m'ont rattrapée au boulot, et j'ai dû être arrêtée ne pouvant plus assurer mon travail ! »* Si Josette « *laisse facilement [s]es problèmes personnels de côté »,* elle concède le fait qu'ils influent sur sa capacité de se concentrer sur ses tâches. Mireille, quant à elle, durant les mois qui précédèrent son licenciement, ne parvenait plus à faire face à son travail : *« Je n'arrivais pas à me concentrer, je mettais trois heures à faire une facture. Pendant des mois, j'encaissais, ça allait bien, et bien au bout d'un temps, après avoir fait face à la situation… J'avais tellement encaissé, qu'au bout d'un moment, ça m'affectait. Maintenant, j'arrive à mettre des mots dessus. Donc après des mois, car c'était cyclique, je saturais et n'arrivais plus à me concentrer. »*

Christiane et France, stressées en permanence, craignaient le retour au domicile en fin de journée : « *J'étais tout le temps stressée, je n'avais pas envie de rentrer. J'avais peur de ce qui allait m'arriver »* (Christiane). France, repensant aux scènes de la veille, appréhendait les réactions de son mari : *« Je me demandais comment il allait être le soir, comment il allait réagir. Parfois, j'étais un peu pensive. »* Cyprine, évoque, elle aussi, ce motif : « *Après c'est sûr que, quand on vient de se prendre une paire de claques la veille, et qu'on se fait traiter de tous les noms… On n'est pas forcément concentrée comme d'habitude. On fait avec la ferme volonté que ça ne se voie pas de l'extérieur. »* Civine avoue être parfois distraite en raison des événements survenant dans sa relation conjugale : *« Quand je ne suis pas bien, je suis un peu distraite, mais ça*

*arrive rarement, une fois par mois environ quand je ne suis pas bien du tout. Mais quand ça arrive, ça se répercute sur mes dossiers, je travaille avec les chiffres.»*

Mélissa, encore en période d'essai après son congé maternité, a rencontré à cette époque des problèmes de concentration au travail à cause de ce qu'elle vivait à la maison. Inquiète et angoissée de rentrer chez elle le soir, elle n'était pas entièrement dédiée à ses tâches professionnelles. Flore harcelée téléphoniquement et physiquement par son compagnon avait *« la boule au ventre toute la journée ».* Elle avait peur de ses appels, peur de le voir arriver sur son lieu de travail, peur de ce qui allait survenir le soir, etc. Enfin, Élyne a, encore aujourd'hui, des pertes de mémoire et des problèmes de concentration au travail.

Le critère de la distraction au travail, directement lié à la problématique des violences conjugales, concerne, en définitive, plus de la moitié de l'effectif et entraîne des conséquences importantes dans la gestion quotidienne des tâches professionnelles.

Cette thématique de la baisse de concentration au travail prédomine en termes de personnes concernées (12). Nos résultats révèlent que les événements personnels vécus sont si intenses et douloureux qu'ils contaminent la sphère professionnelle. L'anticipation des comportements violents envahit l'espace mental de certaines victimes qui, pendant la journée, sont saisies d'angoisse à l'idée de réintégrer, le soir venant, le foyer conjugal. Ces états psychologiques peuvent conduire à des erreurs professionnelles. Cependant, celles-ci se produisent que ponctuellement et sont concomitantes des crises violentes ou des périodes de rupture. Le critère de la distraction au travail (avec celui du changement de comportement au travail – voir plus bas) illustre parfaitement ce que décrit la théorie du débordement (*Spillover theory*), en particulier le débordement psychologique négatif indirect. Il existe chez un même individu une contagion des émotions négatives ou positives d'une sphère à l'autre (Greenhaus *et alii*, 1989 ; Piotrkowski, 1978 in Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990). En effet, une expérience négative vécue au sein de la famille amène à ressentir du mal-être dans la sphère professionnelle (et inversement). Ce débordement négatif est susceptible d'entraîner dans certains cas des conflits hors-travail/travail (erreurs, absentéisme, retard, perte

d'emploi, instabilité, progression lente ou absente, baisse de l'efficacité), lorsque les efforts fournis pour se conformer au rôle conjugal pèsent sur l'accomplissement du rôle professionnel. Les deux sphères deviennent alors incompatibles. Certes, le conflit naît alors quand la conformité au rôle conjugal rend difficile la tenue du rôle professionnel, mais en l'incluant dans un système global comprenant d'autres phénomènes, tels que le débordement, comme facteurs de risque. Si ces deux paradigmes répondent à des mécanismes différents, ils sont néanmoins susceptibles, selon nous, d'entretenir un lien et de se rencontrer au sein d'un même individu.

Nous avons décrit dans la revue de littérature, l'approche proposée par Hall et Richter (1988) qui retient l'analyse des transitions quotidiennes entre le hors-travail et le travail. L'examen de cette gestion des frontières par les salariés permet de comprendre le processus de formation de débordements, de conflits, ou de conciliations. Les passages quotidiens sont à la fois physiques et mentaux, flexibles et perméables. La flexibilité renvoie aux aspects tangibles de l'univers organisationnel (l'emplacement géographique, les horaires, etc.), susceptibles d'être modifiés sous l'impulsion de configurations privées ; la perméabilité décrit le phénomène mental de translation entre la localisation physique d'une personne dans une sphère et ses préoccupations psychologiques dans une autre. Ce dernier processus est particulièrement présent dans les situations de violences conjugales. En effet, notre exploration empirique a fait émerger cette intrusion psychologique de la vie familiale dans les activités professionnelles des victimes, provoquant ainsi des baisses de concentration, du stress, des difficultés relationnelles, une évolution professionnelle stagnante ou lente et *in fine* de l'absentéisme ou une perte d'emploi. La flexibilité et la perméabilité peuvent être lues comme une espèce de débordement.

### ▶ *Dévoilement à l'employeur ou à un collègue*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ INCIDORGADEVOILE | ▶ 26 occurrences | ▶ 2,2 % |
| | ▶ 1,5,6,7,8,10,12,16,17, 18,19 | ▶ 11 personnes concernées |

*La sous-thématique du dévoilement des situations de violences conjugales à l'employeur ou à un collègue recueille 2,2 % des occurrences et concerne onze personnes.*

L'étude de Reeves et O'Leary (2009) a montré que le dévoilement des violences subies jouait un rôle positif : la divulgation de cette problématique privée au sein de l'organisation entraînerait des effets positifs, tant pour les employés que pour les employeurs. Toutefois, cette étude a démontré que le niveau de divulgation restait assez bas et qu'il s'effectuait davantage auprès des collègues ou des supérieurs, qu'auprès des instances formelles de l'entreprise. Nos résultats confirment cette analyse dans la mesure où le dévoilement, rarement spontané, fut le plus souvent contraint (avertir la DRH d'un changement de situation matrimoniale par exemple), favorisé par une situation (scandales ou marques ne permettant plus de cacher les violences), ou suscité de la part de collègues clairvoyants. Onze personnes ont évoqué ce thème, soit 55 % de l'effectif. Parmi ces onze personnes, deux ont analysé les inconvénients liés au dévoilement, surtout lorsque l'on est en position de manager, et n'ont par conséquent pas souhaité parler de leur vie privée au sein de leur environnement de travail.

Pour Emma, la révélation des situations de violences s'est avérée bénéfique, car elle a permis d'assouplir les tissus cicatriciels et lui a évité l'hospitalisation :

> « *À l'époque, il y avait une seule personne au travail qui était au courant de ce qui se passait : c'était un ami très proche et il m'a pas mal soutenue ; c'est grâce à lui que je n'ai pas fini à l'hôpital, je pense, car je ne pesais plus rien je ne mangeais plus. […] Mon employeur, je l'ai mis au courant quand le divorce a été prononcé, car il fallait que je change de nom. Mon responsable direct m'a dit : " Je comprends mieux car, de temps en temps, on te sentait absente quand même, on sentait que tu n'étais pas dans ton travail ". Pendant toute la période de vie commune, on me sentait absente par moments* » (Emma).

A la suite du dévoilement, Civine a été aidée par ses anciens collègues (ils ont aujourd'hui quitté l'entreprise), à la fois d'un point de vue psychologique et matériel.

Trois victimes ont été confrontées au regard clairvoyant de collègues ou supérieurs, qui se sont aperçus de la maltraitance et qui ont apporté un soutien important. *« Quand la directrice de crèche a vu mes bleus, elle a demandé à une collègue de faire constater les bleus. J'ai eu 3 jours d'ITT et trois jours d'arrêt »* (Christiane). Le statut de fonctionnaire apparaît contraignant, pour Christiane, surtout en ce qui concerne les possibilités de mutation pour violences conjugales ; motif délicat à divulguer : « *Être fonctionnaire, c'est contraignant car on ne peut pas dire à l'employeur : « Je souhaite une mutation car je subis des violences conjugales. […] Alors que dans le privé, j'aurais pu le dire que je subis des violences. Il faudrait travailler sur les fonctionnaires, car quand elles subissent des violences, elles n'ont pas tellement de portes de sortie »* (Christiane). Zoé a beaucoup été soutenue par ses collègues de la clinique, à la fois dans le déclenchement du divorce, dans l'accompagnement administratif et juridique. Mylène, quant à elle, avait peur que ses collègues ou les clients ne s'aperçoivent des marques laissées par les coups : « *J'avais peur que mes collègues de travail me posent des questions ou encore que les clients ne me dévisagent. J'ai donc opté pour le port de la casquette. Par contre, un collègue s'en est aperçu. »* Sa patronne, et amie, n'a pas véritablement tenté de la dissuader de continuer cette relation violente.

Mélissa a informé son directeur de pôle six mois après le départ de son ex-mari du domicile. Plutôt dans la discrétion au regard de ce qu'elle vivait au sein de son foyer, elle a jugé opportun de révéler à sa hiérarchie sa nouvelle situation matrimoniale. Son supérieur a *« bien réagi ».* Elle a également développé une relation de confiance et de confidence avec des collègues d'autres services qui avaient des parcours intimes similaires. Valérie s'est beaucoup confié à son supérieur qui s'est avéré être également un important soutien social (conseil et écoute).

Le cas de Flore est particulier ; en effet, harcelée par son conjoint sur ses multiples lieux de travail, ses collègues et supérieurs étaient de fait au courant de sa situation. Si elle a été soutenue matériellement par une collègue au moment de la

rupture[227], elle a rencontré des soucis avec son responsable de plateau ; conflit qui a été repris par les syndicats de l'entreprise. Suite à la rupture, elle a dû mettre en place un mode de garde pour son enfant.

> *« Par contre, au niveau des responsables, la réaction n'était pas du tout la même ; j'ai vraiment été exclue, la réaction n'était pas la même. Les syndicats s'en sont mêlés. On m'a questionnée. J'avais eu des problèmes avec le responsable du plateau. Un jour, je suis arrivée en retard, un matin, et j'ai voulu aller m'excuser auprès du responsable, car ma nourrice avait eu une panne de réveil, véritable. J'avais à peine 5 minutes de retard et là il m'a regardée : « Ton gosse, c'est pas mon problème, j'en ai rien à foutre. » Là, c'était un tout, j'étais en larmes, j'avais une bouteille d'eau dans la main, je l'ai balancée au travers du plateau, j'ai failli casser une fenêtre. Je n'en pouvais plus, j'ai pleuré plusieurs fois à mon poste. Lui, il passait plusieurs fois à côté de moi en rigolant. Les syndicats ont repris toutes les paroles, ils les ont mises sur des tracts, suite à ça il y a eu des grèves. Beaucoup de mes propos ont été mis sur le tract donc ils ont voulu me défendre mais je me suis sentie encore plus ciblée qu'avant. Il n'y avait pas de noms sur les tracts, mais les responsables savaient très bien que c'était de moi dont il s'agissait. Les syndicats ne m'ont pas aidée de la meilleure manière, car mes relations avec les responsables ont été plus difficiles suite à cela. »*

Mireille avait fini par mettre au courant son employeur : elle s'est sentie un peu rejetée à la suite de cette révélation : « *De 1989 à 1992, j'étais à la carrosserie. Et là, j'ai osé dire qu'il m'avait ouvert la lèvre. Personne ne m'a aidée. »*

Sonia et Gilles n'ont pas fait part de leurs problèmes personnels à leur employeur. En effet, s'identifier comme victime est un aveu de faiblesse et présente des risques de mise à l'écart : « *Mes collègues n'étaient pas au courant, j'étais le responsable du site ; j'avais des subordonnés. C'est la honte ; je ne voulais pas qu'on soit au courant »* (Gilles). Pour un manager, l'aveu de violences conjugales sur le lieu de travail risque de fragiliser son autorité et de le décrédibiliser face à ses subordonnés.

Pour huit victimes, la parole fut véritablement salvatrice, porteuse de soulagement et d'espoir. L'entourage professionnel a su fournir une assistance

[227] Flore a été hébergée par cette collègue pendant quatre mois après la rupture.

bienveillante. Une victime a rencontré de l'indifférence face à la divulgation des violences subies. Quant aux deux dernières, le dévoilement n'a pas été envisagé pour des raisons de pudeur et de honte.

Dévoiler la violence déclenche souvent le soutien social de la part des collègues, supérieurs et/ou autres membres de l'organisation. Nos résultats (voir les modèles de l'informel) ont distingué trois formes d'appui social (Rodriguez *et alii*, 1998) : le soutien de nature émotionnelle (écoute, confiance, empathie) permettant l'expression de la décharge émotionnelle, le soutien instrumental (aide logistique, financière ou matérielle) et le soutien informationnel (informations, conseils).

Mais si la divulgation des faits de violences conjugales apporte un véritable soutien social, elle expose également au rejet social, à l'incrédulité ou à des railleries sur sa vie privée. Nous avons évoqué dans la revue de littérature les risques potentiels de la révélation des situations de violences ; éléments retrouvés dans les discours de Sonia et de Gilles. S'identifier comme victime fragilise davantage des individus déjà potentiellement déstabilisés. Le sentiment de honte sociale est aussi un facteur qui freine ou empêche le dévoilement de situations de violences. Deux personnes ont souligné la crainte de montrer une image dévalorisée d'eux-mêmes.

| | |
|---|---|
| ▶ 9 personnes réellement concernées par le dévoilement à un collègue et/ou un supérieur. Pour 8 victimes, la parole fut salvatrice, porteuse de soulagement et d'espoir. L'entourage professionnel a su fournir une assistance bienveillante. | ▶ 2 personnes ont évoqué ce thème mais pour en dénoncer les limites. Elles n'ont pas souhaité informer les collègues ou supérieurs de leur situation privée. |

### *c) Incidences sur l'emploi*

La littérature a souligné l'existence de nombreuses incidences des violences conjugales et familiales sur l'emploi des victimes, en termes d'efficacité globale, de difficulté à évoluer, d'instabilité professionnelle, ou de perte d'emploi (Anderson et Pearson 2001 ; Farmer et Tiefenthaler, 1997 ; Mighty, 1997 ; Murray et Powell, 2007 ; O'Leary-Kelly *et alii,* 2008 ; Reece, 2006 ; Wilkinson, 2001). Notre échantillon rapporte également un taux important d'impacts sur l'emploi, plus particulièrement en termes de gravité de l'impact (perte ou risque de perte d'emploi). Cependant, le

thème le plus prévalent est aussi le plus positif, à savoir le surinvestissement dans la sphère professionnelle. En dépit des risques liés à ce comportement, nous utilisons le terme de « positif », car, au regard de notre échantillon, les personnes ayant surinvesti l'espace professionnel pour fuir la sphère domestique, témoignent plutôt d'un épanouissement salvateur dans cette sphère. Nous ne négligeons toutefois pas les problèmes liés au surinvestissement dans le travail et au présentéisme effréné, qui sont l'un et l'autre susceptibles de conduire à une véritable souffrance au travail ainsi qu'à un déséquilibre entre les temps de vie.

Tous les niveaux d'impacts sont évidemment liés entre eux. Les incidences sur l'emploi sont aussi des incidences organisationnelles, nous avons cependant souhaité créer un niveau supplémentaire dans la mesure où les incidences s'inscrivent ici davantage dans la logique du poste de travail ainsi que dans les trajectoires professionnelles des personnes. Par exemple, si l'absentéisme, le retard ou la baisse de concentration ont des conséquences en termes de coût et de management pour l'organisation, ils n'ont pas eu de conséquences majeures sur l'emploi des personnes au sein de notre échantillon. De la même manière, si la perte d'emploi concerne directement la gestion financière et la gestion du personnel au sein des organisations, nous avons centré ici l'analyse sur l'aspect professionnel des individus.

- ***La perte d'emploi***

| | | |
|---|---|---|
| INCIDEMPLPERTE | 15 occurrences | 1,3 % |
| | 2,4,7,9,14,17,19,20 | 8 personnes concernées |

*La sous-thématique de la perte d'emploi recueille 1,3 % des occurrences et concerne huit personnes.*

Ce critère concerne huit personnes, soit plus de 40 % de l'effectif. Parmi ces huit personnes cinq ont effectivement perdu leur emploi, trois ont failli le perdre consécutivement à leur situation privée. Ce taux est important au regard de la gravité de l'impact professionnel et de la certitude de son lien avec les violences conjugales : en effet, la perte d'emploi constitue, selon nous, la forme la plus radicale des incidences sur l'emploi des travailleuses et travailleurs victimes.

**Perte d'emploi (5 personnes)**

Cathy, ayant travaillé durant des années au sein du cabinet de son époux, a perdu cet emploi, de fait, en se séparant de lui. Ceci pose la problématique des conjointes collaboratrices/conjoints collaborateurs pour qui, un divorce ou une séparation, multiplie les risques de déstabilisation et de précarité : *« Il a son cabinet qui n'est pas très loin, avant je le croisais, j'étais affolée, je changeais de trottoir. […] Il a des gens qui me rencontrent dans la rue et me disent : " On ne vous voit plus au cabinet ", moi je disais : " Mais j'ai divorcé pour coups et blessures. " Il a beaucoup perdu de clientèle à cause de ça. »*

Josette a perdu son travail en raison d'un permis de conduire non obtenu ; permis qui s'avérait pourtant nécessaire pour continuer à occuper son poste. En effet, les pressions et harcèlements du mari ont conduit l'épouse à abandonner cet examen. Les violences conjugales furent donc indirectement la cause de la perte d'emploi :

> *« Non, dans le travail de manière générale, ça allait. Mais j'avais peur. Après, j'ai été obligée d'arrêter ce travail. […] Oui, je pense que j'aurais pu rester si je l'avais vraiment voulu, mais c'était difficile. J'avais raté mon permis de conduire après avoir eu mon code. Mon patron voulait me prendre en CDI, mais il fallait que je passe mon permis pour livrer des fleurs ou aller les chercher tôt le matin par exemple. Mais bon, avec tous mes problèmes, je n'ai pas pu l'avoir… Comme mon mari me harcelait pour que j'obtienne le permis du premier coup. Mais quand vous travaillez, quand vous élevez des enfants, et bien c'est difficile de l'avoir du premier coup ! Et puis ensuite, j'étais tellement dégoûtée que j'ai laissé tomber. J'ai laissé tomber, car c'était vraiment un dégoût. Il me harcelait tellement… J'aurais pu continuer, je ne suis pas plus bête qu'une autre, j'aurais fini par l'avoir. Je pense que c'est de la faute de mon ex-mari si je n'ai pas persévéré pour mon permis, puisque j'ai eu mon code du premier coup. Il m'a dit : " Du premier coup la conduite ", et comme j'ai raté l'examen, ça a été un drame, des crises et des crises… Et en plus, c'est moi qui avais payé, avec mon argent ! »*

Ce contexte pesant a empêché de réunir toutes les conditions nécessaires au maintien dans l'emploi.

Mireille, quant à elle, a négocié son licenciement, en 2005, soit trois ans après son mariage venant officialiser des années de concubinage : *« J'ai arrêté car dans cette période, mon couple était devenu insupportable. 2002 : c'est l'année du mariage. A partir du moment où on était mariés, ça a été la descente aux enfers. En 2005, j'ai négocié mon licenciement, car je suis partie de chez moi deux fois, et puis il m'a suppliée de revenir. Je suis partie loin. »*

Sabine dut démissionner du poste de directrice pédagogique qu'elle occupait brillamment, à cause de la jalousie pathologique de son compagnon. En effet, il était persuadé qu'elle le trompait avec le directeur de l'école - soupçons infondés, selon elle. Cette histoire prit une telle ampleur dans son esprit, qu'il ne sut résister à l'envoi d'un long mail à la femme du directeur, dénonçant une relation adultère. En raison de cette fausse accusation, elle a perdu un poste passionnant et bien rémunéré.

> « *La pire des choses quand même, c'est qu'il m'a fait démissionner du poste de directrice pédagogique que j'occupais. Je l'avais fait entrer comme prof de design dans l'école où j'étais. Au bout d'un moment, tout le monde se connaît et se fréquente. Il était obsédé par l'idée que je le trompe avec le directeur, car j'entretenais de bonnes relations avec lui. Ce qui n'était fondé sur rien d'autre que sa maladie possessive. Cette histoire a pris une ampleur telle, qu'il a envoyé un long mail à sa femme lui démontrant que son mari la trompait avec moi, et que nous entretenions une liaison depuis le début. Comment rester à mon poste après tout ça ? J'ai dû déposer ma démission de l'école. J'ai perdu un très bon poste passionnant et très bien rémunéré à cause d'une fausse accusation !* »

Depuis, elle consacre tout son temps au développement de sa société, qui salarie aujourd'hui sept personnes. Elle exporte ses créations dans le monde entier et réalise un excellent chiffre d'affaires.

Élyne, à l'époque de la rupture, travaillait dans la même association que son conjoint (pas celle qu'ils avaient fondée ensemble). Ne supportant plus d'être harcelée quotidiennement sur son lieu de travail, elle a dû quitter la structure : *« J'ai dit à la directrice que je ne supportais plus de le voir. Il a gagné ; il travaille toujours dans cette structure et moi je n'y suis plus. »*.

**Risque de perte d'emploi (3 personnes)**

Enfin, évoquons dans cette section, les cas de risque ou de crainte de perte d'emploi. Si au moment de la rupture, la peur de répercussions négatives taraudait Cyprine, la réalité fut plus clémente, puisqu'elle ne perdit aucun client : *« J'avais peur qu'il étale tout devant nos clients. Mon souci était là. »* Mélissa, encore en période d'essai vers la fin de la relation, craignait de perdre son poste : *« Ca a été une période très difficile. J'ai failli perdre mon travail (pleurs). C'est difficile d'être concentrée. J'avais un besoin vital de ce travail et j'étais encore en période d'essai. [...] J'ai failli perdre mon travail. J'ai essayé de garder la face le plus possible pour ne pas perdre mon emploi. »*

Flore, prestataire au sein d'une société de services en ingénierie informatique, ne retrouva pas son poste dans la société cliente (Areva), lors de son retour de congé maladie. Après avoir souhaité entamer une rupture amiable, son employeur l'a envoyée sur un poste d'assistante informatique chez le client DCNS :

> *« J'ai passé l'entretien avec le client DCNS, le responsable de plateau me pose beaucoup de questions techniques, ça se passe pas forcément bien car après un retour d'arrêt maladie, on n'est pas au top. L'aspect technique n'est pas mon domaine de base... arrive le moment où le responsable me dit : " Bon écoute, on a eu des échos de ton absentéisme ; comment ça s'est passé chez l'autre client ? Qu'est-ce qu'il s'est passé, pourquoi ? " Bon là, j'ai dû parler de ma vie privée, j'ai été honnête, j'ai dit que j'avais subi ça, ça et ça... et à la fin de l'entretien, il m'a dit : " Ok tu es intégrée à l'équipe, moi j'aime les gens francs et sincères. " Super ! Du coup ça se passe super bien à la DCNS. »*

En définitive, cinq personnes sur vingt ont perdu leur emploi en raison de la relation violente, soit pour des raisons de santé physique et mentale, soit à cause de facteurs situationnels.

La perte d'emploi constitue une réponse organisationnelle négative qui pourrait s'inscrire dans le modèle de la séparation, dans la mesure où ici l'entreprise sanctionne l'individu au sein de sa sphère professionnelle sans prendre en considération les événements de sa vie conjugale.

| | |
|---|---|
| ▶ 5 personnes ont perdu leur emploi à cause de la relation violente, soit pour des facteurs de santé physique et mentale, soit pour des facteurs situationnels. | ▶ 3 personnes ont risqué ou craint de perdre leur emploi. |

### ▶ *Instabilité professionnelle, précarité*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ INCIDEMPLINSTABI | ▶ 4 occurrences | ▶ 0,3 % |
| | ▶ 1,3,4,6 | ▶ 4 personnes concernées |

*La sous-thématique de l'instabilité professionnelle recueille 0,3 % des occurrences et concerne quatre personnes.*

Parmi les quatre personnes ayant abordé ce thème, seules deux ont clairement lié les situations d'instabilité professionnelle aux violences conjugales. Emma a un statut de fonctionnaire depuis des années ; si elle a évoqué ce thème, c'est pour caractériser sa vie professionnelle passée, relativement instable jusqu'à ce qu'elle ne passe son concours. Sa stabilité n'a pas été impactée par les violences conjugales subies. *« Les conditions de travail se détérioraient à Aquaboulevard, l'ambiance commençait à être pourrie, et puis on s'est mis à ne plus recevoir les primes qu'on avait au début, donc perte de salaire, donc j'ai cherché quelque chose de plus stable. »* Mylène semble avoir occupé de nombreux postes dans des domaines divers, mais pour des raisons d'orientations professionnelles choisies : *« J'ai travaillé 7 ans pour une librairie à Montréal, puis 3 ans comme relationniste réceptionniste dans un concessionnaire automobile GM. Puis je suis déménagée dans l'ouest Canadien pour travailler une saison de ski, et ensuite je suis tombée enceinte. J'ai fait d'autres travails entre, mais une fois la compagnie a déménagé en Ontario et l'autre était un bateau de croisière. Les raisons pour lesquelles je partais de l'emploi, je voulais changer après un certain temps. »*

Seules deux personnes ont rencontré, au cours de leur carrière, une certaine instabilité professionnelle due aux violences conjugales. Josette travaille depuis 11 ans dans son entreprise actuelle, mais a vraisemblablement rencontré une certaine instabilité à l'époque de sa relation violente. En effet, elle a perdu son emploi de fleuriste en raison d'un permis non obtenu, déstabilisée par les harcèlements de son époux. Elle a ensuite travaillé dans un musée, puis traversé une période sans emploi

avant d'occuper son poste actuel. Enfin, Charline a connu des périodes d'instabilité et de précarité : *« Je travaille depuis 4 ans dans cette entreprise actuelle, j'ai eu beaucoup changé : oui, manque de confiance en moi, maladie, précarité. »* Cette dernière énumération mêle plusieurs conséquences des violences : l'estime de soi écornée, la santé détériorée et l'instabilité professionnelle.

- ***Evolution professionnelle***

| | | |
|---|---|---|
| INCIDEMPLEVOLPRO | 16 occurrences | 1,3 % |
| | 1,3,4,5,6,11,16,18,19 | 9 personnes concernées |

*La sous-thématique de l'évolution professionnelle recueille 1,3 % des occurrences et concerne neuf personnes.*

Notre revue de littérature a mis en exergue une faible probabilité de promotion professionnelle pour les victimes de violences conjugales. Parmi les neuf personnes qui ont abordé ce thème, quatre n'ont obtenu aucune promotion durant leur carrière. Elles ont occupé, pour certaines d'entre elles, des postes différents mais de niveaux similaires. En tant que fonctionnaire, si Emma a changé d'échelon (évolution normale), elle n'a jamais changé de poste : *« Je suis toujours sur le même poste depuis 10 ans, toujours fonctionnaire, mais enfin il a pas mal évolué : il a fallu changer de logiciel comptable, on a changé d'organisation, donc je fais la même chose, sans faire la même chose, en fait. J'y trouve toujours un intérêt encore aujourd'hui. J'ai juste évolué dans le grade en fait, j'ai eu une petite promotion, il n'y a pas longtemps, mais c'est pas un changement de poste à proprement parler. »* Professionnellement, Charline n'a pas véritablement connu d'ascension : « *Non, je n'ai pour l' instant pas évolué, peut-être plus tard, mais je changerai peut-être de filière, je ne sais pas, je cherche la stabilité. »* Josette semble satisfaite de ses relations de travail et affirme avoir évolué *« humainement »* : « *Non, je n'ai pas eu de promotion, mais j'ai évolué humainement, dans les relations humaines, car avant je travaillais dans la vente et je ne côtoyais que des clients ou des représentants. Là, j'ai des contacts plus profonds, moins superficiels, car je travaille toute la journée avec les mêmes collègues, et puis j'ai connaissance de leurs vies ; j'ai plus de contacts humains qu'avant. Là, chacun me raconte sa vie, alors c'est plus intéressant humainement. »* Mylène, quant à elle, n'a pas évolué « *récemment car les positions ne portaient pas à l'avancement ».*

Depuis cinq ans, Civine demande en vain une promotion à son employeur. Valérie avoue avoir peu évolué au cours de la dernière décennie au sein de la même structure.

Flore devait bénéficier d'une évolution sur un poste de superviseuse. Puis, au regard de sa situation personnelle, son supérieur a renoncé à la lui accorder : *« Ma promotion, on me l'a pas donnée à cause de l'intrusion [de mon ex-conjoint] dans ma vie professionnelle, et parce que je pouvais être instable et me mettre en arrêt ; c'était pas gérable pour eux. On me l'a clairement dit comme ça, que je n'étais pas fiable.»*

Enfin deux répondantes, en dépit de la volonté affichée des conjoints respectifs de freiner, voire d'entraver leur déroulé de carrière, ont tout mis en œuvre pour surmonter cet obstacle conjugal : dans un cas, en préparant les concours de la fonction publique en parallèle de son métier d'animatrice (Sonia), dans l'autre cas, en se rendant systématiquement aux conférences nécessaires à l'extension de son réseau professionnel (Vanessa).

> *« Une autre fois, je devais participer à un programme international et participer au dîner, etc. pour la fonction d'état ; et le but c'était de mettre en relation des personnes de différents ministères. Dans une société fermée, les fonctionnaires doivent se constituer en réseau. Si on ne connaît personne, on n'arrive pas à avancer. C'était important que je participe à cette soirée. Il a fait une crise de jalousie, violence verbale, en me disant que j'étais une mauvaise mère. […] Il faisait tout pour que je reste à la maison, il ne voulait pas que je travaille, que je parte à New-York pour des conférences internationales, quand je suis partie au conseil de l'Europe, nous étions déjà à Paris, car il était responsable protocole à l'ambassade. Il m'a fait des crises de jalousie terribles. C'était incroyable. Il était jaloux, oui, de mon travail et que je fréquente d'autres hommes »* (Vanessa).

Néanmoins, ces deux répondantes n'ont pas connu de promotion particulière.

Parmi les incidences sur l'emploi, ce critère est donc le plus important en termes de personnes concernées (9) après le surinvestissement dans le travail (11). Pour autant, il s'avère difficile d'établir clairement un lien entre une ascension professionnelle lente ou absente et l'expérience d'épisodes de violences conjugales. Précisons également que le taux relatif à une évolution professionnelle stagnante

excède probablement les résultats produits par le codage des discours. En effet, si cette thématique n'a pas été systématiquement abordée (en particulier dans les récits de vie), certains propos laissent deviner une évolution professionnelle lente voire inexistante.

- ***Efficacité globale***

| | | |
|---|---|---|
| INCIDEMPLEFFICACITE | 15 occurrences | 1,3 % |
| | 1,3,13,14,16,17,19, 20 | 8 personnes concernées |

*La sous-thématique de l'efficacité professionnelle comptabilise 1,3 % des occurrences et concerne huit personnes.*

Entre 25 et 50 % des problèmes de performance au travail sont la conséquence de violences conjugales (Anderson et Pearson, 1988). L'efficacité globale des individus est mesurée dans notre étude par la réalisation satisfaisante des objectifs fixés.

Huit personnes sont concernées par ce critère, soit 40 % de l'effectif. Les résultats montrent clairement que les épisodes de violences graves ou les périodes de ruptures[228] entraînent une baisse ponctuelle de performance. Si Emma atteint globalement ses objectifs, elle avoue l'existence de nombreuses erreurs pendant toute la période du divorce. Ces périodes de bouleversements sont, bien évidemment, propices à l'accroissement de troubles intérieurs et de tracas supplémentaires d'ordre familial, administratif ou judiciaire. Au sein de notre échantillon, les périodes de divorces furent accompagnées de pressions morales et d'événements violents dont on pourrait supposer qu'ils eurent des incidences négatives en termes de concentration au travail (*cf.* la section consacrée à cette unité), et *in fine,* de performance.

Si Charline hésite sur l'atteinte des objectifs professionnels fixés par sa hiérarchie, elle avoue avoir été rattrapée par des insomnies, des*« flashs »* au travail et avoir obtenu un arrêt, ne pouvant plus assurer son rôle de salariée. « *Mon activité est d'être en contact avec des personnes dans le besoin, cerner leur besoin et les accompagner et les guider dans leur recherche ou projets. Les objectifs étant sur de*

[228] Nous avons vu précédemment que les périodes de séparation étaient propices aux pics de violence.

*l'humain, il est très difficile de dire s'ils sont les mêmes que ceux fixés par la hiérarchie mais sur un plan logique, et en tenant compte des différents facteurs (société et contexte), je pense que oui »* (Charline).

France, après chaque épisode de violences physiques, gardait, le lendemain, des séquelles qui la ralentissaient considérablement dans son travail. Au cours de l'entretien, elle a beaucoup insisté sur la virulence de ses douleurs aux poignets :

> « *Parfois, mon médecin me prescrivait des bandes pour mettre autour du poignet ; alors au travail, je disais que j'étais tombée chez moi. Pas question de dire quoi que ce soit. […] Au travail, j'essayais de ne pas m'écrouler, de ne pas m'écouter, et puis ça aurait été tous les quatre matins, que je donne un justificatif comme ça à mon employeur pour lui dire : " Écoutez, je ne peux pas travailler." […] Je vous épargne les détails, et donc en arrivant au travail, je ne pouvais pas tenir un stylo et quand vous travaillez dans l'assurance, vous avez besoin de tenir un stylo.* »

Cyprine, quant à elle, évoque un surinvestissement dans le travail, coïncidant avec la période de sa relation violente ; ce point sera développé dans la section suivante afférente au travail comme espace refuge. Cyprine travaille la plupart du temps à son domicile ; son ex-conjoint a détruit son matériel de travail : « *Il m'a cassé, pas un ordi, mais un clavier, car je devais lui parler quand il arrivait et qu'il était hors de question que je fasse autre chose. Une fois, je faisais une relecture de bouquin pour en écrire un article ; il l'a déchiré et l'a jeté à la poubelle.* » Les pressions morales et les exigences du conjoint freinent parfois les productions intellectuelles de Cyprine, lesquelles nécessitent une grande concentration : « *Lui, avait décidé que je devais lui parler, pas lui parler mais l'écouter, ça lui suffit, il fallait le faire. Mais ce n'était pas tous les matins : "Je me plante devant ton ordi et je t'empêche de bosser". C'est si je lui disais un truc qui ne lui avait pas plu ou que je ne lui disais pas, car ça aussi ça le gêne ; il exigeait que je sois à l'écoute.* »

Les préoccupations privées de Civine entraînent de temps en temps des moments de distraction qui se répercutent sur la gestion de ses dossiers. Mélissa, qui souffrait beaucoup dans sa vie conjugale, ressassait au travail certains épisodes privés : « *J'étais pas concentrée au travail. Il y a des moments où je ressassais dans ma*

*tête, je repensais à tout ce qui m'arrivait et du coup je travaillais au ralenti. Et j'avais bien du mal à être à 100 % à mon travail. Et en même temps, je me battais car très vite on a un instinct de survie et j'avais besoin de ce travail, encore plus en raison de ces événements donc je me suis quand même accrochée, j'ai assuré un minimum mais c'était très difficile. »*

Flore, épuisée physiquement et moralement par ce qu'elle vivait quotidiennement, n'était quelquefois plus capable de prendre d'appels. Élyne, quant à elle, travaillait sans motivation, à l'époque de sa relation, et a abandonné son master 2 qu'elle avait commencé en parallèle de son emploi.

Nos résultats suggèrent un faible impact des violences conjugales sur l'efficacité professionnelle globale des personnes. Plus précisément, les baisses de performance demeurent très ponctuelles et sont directement liées aux épisodes violents.

- ***L'emploi : un espace refuge/Surinvestissement au travail***

| | | |
|---|---|---|
| INCIDEMPLREFUGE | 18 occurrences | 1,5 % |
| | 1,4,5,8,10,11,12,13,14,15, 18 | 11 personnes concernées |

*La sous-thématique de l'emploi comme un espace de refuge comptabilise 1,5 % des occurrences et concerne onze personnes.*

Nous avons déjà évoqué à maintes reprises l'étude anglaise montrant que les victimes de violences conjugales présentent moins d'arrêts de travail que l'ensemble de la population salariée (Walby 2004). Ce taux inférieur s'explique par la nécessité de garder un travail indispensable à la préservation de l'indépendance économique, et par le fait que les victimes sont satisfaites d'échapper au climat délétère qui règne au sein du ménage. La forte intégration à l'entreprise et les attentes importantes qui pèsent sur elle sont d'autant plus prégnantes que le système de valeurs extérieur s'est effondré. C'est parce que les victimes n'ont plus les moyens de vivre leurs objectifs personnels qu'elles adoptent une stratégie d'investissement démesuré dans le travail organisé, véritable zone d'indépendance. Cette implication exclusive et excessive dans la sphère professionnelle peut être rapprochée de l'identité *« productiviste »* décrite

par Sainsaulieu et Piotet (1994)[229]. See avait, dès 1982, posé que le travail peut constituer un alibi, un lieu de succès et d'épanouissement lorsque le salarié rencontre dans sa vie privée des épisodes de stress. Nos résultats présentent clairement ce motif comme prépondérant tant en termes d'occurrences (18), qu'en termes de personnes concernées (11), traduisant ainsi l'importance accordée à l'activité rémunérée, préalable à l'indépendance économique qui facilite les situations de ruptures (55 % de l'effectif).

Emma affirme l'importance du lieu de travail, théâtre des relations sociales où chacun investit une fonction indispensable à l'autre, et au sein duquel les soutiens sont parfois déterminants : *« Même si j'étais moins concentrée au boulot, c'était comme une sorte de soupape du fait qu'il y ait une bonne ambiance et, qu'à l'époque, il y avait une seule personne au travail qui était au courant de ce qui se passait : c'était un ami très proche et il m'a pas mal soutenue ; c'est grâce à lui que je n'ai pas fini à l'hôpital, je pense, car je ne pesais plus rien je ne mangeais plus. »* Elle exprime la dimension nécessaire du travail, lui permettant d'échapper à « *un quotidien pesant et de penser à autre chose. »* Josette insiste, elle aussi, sur l'aspect salutaire et apaisant de la vie professionnelle au regard de la vie familiale : *« Quand je suis au travail, je suis contente d'y être, ça me faisait une coupure avec la vie de famille. Quand je travaille, j'oublie tout, je me concentre sur mon travail et je ne pense à rien d'autre. »* Sonia ne dit pas autre chose : *« Mais quand je travaille, ça me défoule, je suis bien, il n'est pas là. Je suis tranquille, je peux dire ce que je veux, et faire ce que je veux sans qu'il me réprime, sans faire attention à ce que je dis. »* Christiane, auxiliaire de puériculture, évoque le plaisir qu'elle prend à s'occuper du public dont elle a la charge : « *Les enfants vous apportent beaucoup de choses, des rires, des mots drôles. Ce sont des petites choses qui font pouf (rires) et qui font que l'on pense à eux, aux enfants, on ne pense pas à ses soucis. »* La métaphore de la soupape se retrouve dans les propos de Gilles : *« Au travail, j'évacuais complètement. Le boulot, c'était une soupape. Je sais prendre du recul, j'ai su séparer les choses. A la maison, quand elle sortait, que je savais qu'elle picolait et allait se faire sauter, j'étais triste. »* Pour Vanessa « *le travail reste une priorité » ;* elle a toujours résisté en silence pour faire en sorte de garder ses responsabilités. Pour France, le changement de poste au sein de Carrefour, a été vécu comme une formidable

[229] Les identités développées dans cet ouvrage complètent la typologie des quatre modèles de construction identitaire décrits par Sainsaulieu en 1977.

opportunité de changer de vie et d'entamer une procédure de divorce : « *Le travail était vital pour moi. Et puis quand j'ai fait cette formation, ça a été tout pour moi. J'allais côtoyer d'autres personnes, faire des choses intéressantes. Ça m'importait beaucoup de changer.* »

Zoé fait référence au soutien social apporté par les collègues, mais elle rappelle également l'aspect économique du travail, condition *sine qua non* de l'indépendance : *« Je n'ai jamais quitté mon emploi à cause de mon mari, même si je n'étais pas toujours en forme. Le travail m'a toujours aidée, non seulement financièrement, mais en plus d'avoir un soutien au travail avec mes collègues.* » Valérie considère l'environnement professionnel, pourtant exclusivement masculin[230], comme un espace libérateur. Outre l'aspect économique et épanouissant du travail, elle vivait à l'époque des violences son activité comme un soulagement : *« Le travail me libérait. Par rapport à d'autres femmes qui subissent des violences de la part d'hommes, moi c'était vraiment un soulagement de venir travailler avec des hommes ça a été un support.* »

Pendant toute la période de la relation violente, Cyprine s'est surinvestie dans le travail pour échapper le plus possible à son agresseur :

> « *Évidemment, je bosse à la maison et que je peux bosser à 8 heures du mat ou à minuit, c'est plus facile pour organiser le temps. J'ai une grande capacité de concentration ; je pense que c'est ce qui m'a sauvée. Et même, je préfère être à bosser devant mon ordi qu'à me faire engueuler et frapper. Donc, j'ai énormément bossé à cette époque-là, soirées et weekends compris. C'était une façon de s'échapper et de ne pas avoir à l'affronter. […] Je bossais, avant je bossais pendant et je bosserai après. C'est le point commun, si j'avais moins travaillé pendant et après, je ne m'en sortais pas. Le boulot à cette période a été une bouée de secours.* »

Enfin la mère de Nicole, si soumise dans sa vie conjugale, se montrait épanouie et responsable dans sa vie professionnelle :

> *« Elle était au travail d'une façon… Le jour où j'ai passé une journée avec elle au travail, je n'ai pas reconnu cette femme qui était ma mère. C'était une femme que je ne connaissais pas, qui était épanouie, qui se redressait, qui était souriante,*

[230] Nous verrons dans la partie consacrée aux associations que de nombreuses femmes victimes de violences conjugales développent un sentiment de méfiance à l'égard des hommes, que ce soit dans les relations intimes ultérieures ou dans les éventuels suivis psychologiques.

*qui avait une voix posée et sûre d'elle, que les gens appelaient " Madame Jacqueline ", les gens à qui elle donnait des ordres… Elle était très épanouie au travail. […] A la maison, elle était soumise, au travail elle donnait des ordres on lui disait qu'elle était bien, alors qu'à la maison mon père lui disait toujours qu'elle était bête et incapable… Alors qu'au travail elle était appréciée, alors elle était contente d'être appréciée. […] C'était un refuge où sa personnalité pouvait s'exprimer. »*

Cette incidence illustre parfaitement le phénomène de compensation entre les sphères (*confer* le chapitre 4). En effet, onze personnes sur vingt ont manifesté un surinvestissement au travail, considérant cet espace comme un lieu refuge où il est possible d'échapper un temps aux violences subies, où il est possible d'obtenir une reconnaissance de soi, où il est possible de mettre en avant ses compétences. Dévalorisées au sein de leur foyer, ces personnes s'impliquent fortement dans une activité rémunérée. Elles compensent, dans leur environnement de travail, ce qui leur manque ou ce qui a été détruit au sein de leur vie familiale (confiance en soi, valorisation, reconnaissance, etc.). Ce résultat vient conforter l'assertion de Staines (1980) selon laquelle les femmes qui atteignent des niveaux élevés d'insatisfaction dans leur rôle familial s'impliquent davantage dans leur travail.

En définitive, l'activité professionnelle et le lieu de travail apparaissent comme des éléments indispensables à la survie économique des victimes, soucieuses de conserver ou d'atteindre une certaine indépendance. Ce lieu refuge permet également de trouver des soutiens susceptibles d'aider et d'orienter les victimes. Toutefois, ce surinvestissement présente, à court ou long terme, un risque d'épuisement par le travail et de déséquilibre entre les sphères. De plus, quand l'estime de soi professionnelle prend une part trop importante dans l'estime de soi globale, l'individu court le risque de devenir dépendant de son métier. Un engagement professionnel excessif présente de grands dangers pour l'équilibre psychologique du sujet.

Au sein de notre échantillon, nous pouvons dégager deux formes de surinvestissement dans l'environnement professionnel : d'un côté certaines personnes considèrent le monde social du travail comme un espace refuge où les normes du conjoint violent ne s'exercent pas, et où il est possible de trouver du soutien de la part des membres (collègues, supérieurs, etc.). D'un autre côté, certains

individus s'impliquent démesurément dans les activités directement liées à leurs postes. Cependant, ce dernier type de compensation comporte le danger d'un épuisement professionnel qui, à terme, peut occasionner de l'absentéisme, des retards, une dégradation des relations, etc. En effet, nous pensons que les individus qui vivent le phénomène de compensation sont susceptibles de manière graduelle de ressentir du conflit famille-travail. En d'autres termes, de faibles niveaux de conflit peuvent coexister au départ avec de hauts degrés de compensation, puis gagner en intensité au point d'évincer les bénéfices de l'implication.

**Synthèse thématique des impacts individuels et organisationnels**

Au terme de l'analyse des données afférentes aux incidences individuelles et organisationnelles, il est possible d'affirmer que celles-ci sont multiples et d'intensité variable. Nous avons divisé ces incidences en trois niveaux. Concernant les **incidences individuelles** (santé physique/mentale et dégradation de l'estime de soi) : les états dépressifs et anxieux traversent tous les discours ; les troubles alimentaires (anorexie et boulimie) sont fréquents mais ponctuels pour la plupart des personnes ; les sentiments de stress permanent et de peur continuelle sont récurrents ; les reviviscences handicapent les individus chez qui elles se manifestent ; les séquelles, à la fois physiques et psychiques, conduisent dans les cas extrêmes à des hospitalisations. L'estime de soi est dégradée : le sentiment de culpabilité, présent chez de nombreuses répondantes, témoigne d'une vision de soi faussée. Le conjoint ou concubin violent opère un processus conscient de culpabilisation de la victime (logique projective d'inversion de la culpabilité). Le déficit de confiance en soi facilite les relations d'emprise, et inversement, les violences conjugales fragilisent l'individu et écornent l'estime de soi. Ainsi, la capacité à agir s'en trouve diminuée.

Concernant les **incidences organisationnelles** (absentéisme, retard, baisse de concentration, dévoilement à l'employeur ou un collègue), l'on peut affirmer leur significativité et leur lien direct avec les violences conjugales endurées. Le critère de la distraction au travail prédomine en termes de personnes concernées (12) ; les événements personnels vécus sont si intenses et douloureux qu'ils traversent cette

frontière invisible, séparant la sphère privée de la sphère professionnelle. L'appréhension des comportements violents envahit l'espace mental des victimes qui, pendant la journée, sont saisies d'angoisse à l'idée de réintégrer, le soir venant, le foyer conjugal. Ces baisses de concentration conduisent à des erreurs professionnelles. Cependant, celles-ci se produisent ponctuellement et sont concomitantes des crises violentes ou des périodes de rupture. Le critère de la distraction au travail illustre parfaitement ce que décrit la théorie du débordement (*Spillover theory*). Il existe chez un même individu une contagion des émotions négatives ou positives d'une sphère à l'autre (Greenhaus *et alii*, 1989 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990). En effet, une expérience négative vécue au sein de la famille amène à ressentir du mal-être dans la sphère professionnelle et inversement. Le même mécanisme est relaté pour les émotions positives. Mais pour notre objet d'étude, nous ne retenons que le volet négatif des émotions dans le sens famille-travail. De manière générale, les sentiments ressentis dans la sphère privée deviennent une composante incontournable dans l'ensemble des aspects de la vie des salariés. Ce débordement psychologique négatif indirect peut conduire dans certains cas à des conflits famille/travail (absentéisme, retard, perte d'emploi).

Ensuite, le thème du dévoilement arrive en deuxième position (11 personnes ont évoqué ce thème, mais 9 ont réellement parlé de leur situation aux collègues et/ou supérieurs). Selon les études précitées, la divulgation des violences privées au sein de l'organisation entraînerait des effets positifs, tant pour les employés que pour les employeurs. Notre étude a démontré que le dévoilement s'effectue davantage auprès des collègues ou des supérieurs, qu'auprès des instances formelles de l'entreprise. De plus, le dévoilement est rarement le fait de la seule volonté des victimes. Loin d'être spontané, il est le plus souvent contraint (avertir la DRH d'un changement de situation matrimoniale), favorisé par une situation (scandales ou marques ne permettant plus de cacher les violences), ou suscité par des collègues clairvoyants. Sur les onze personnes qui ont évoqué ce thème, deux ont refusé de se confier au sein de leur travail, rappelant le caractère de honte sociale, ainsi que les risques de mise à l'écart consécutifs d'un tel aveu.

Le critère de l'absentéisme concerne neuf personnes. Liées à l'exposition aux violences conjugales pour sept d'entre elles, ces absences professionnelles sont justifiées par des arrêts maladie de durées variables.

Enfin, le critère du retard est anecdotique au sein de notre échantillon, puisqu'il ne concerne que quatre personnes sur vingt. La majorité affirme faire preuve de ponctualité.

Parmi les **incidences sur l'emploi** (perte d'emploi, instabilité, évolution, efficacité et surinvestissement dans le travail)**,** l'on observe la prépondérance du surinvestissement au travail. En effet, onze personnes réaffirment l'importance de l'emploi, d'une part comme préalable à l'indépendance économique, laquelle facilite la séparation, et d'autre part, comme un lieu refuge où il est possible d'échapper un temps aux violences (si le conjoint ne harcèle pas sa victime au travail). Cette incidence illustre parfaitement le phénomène de compensation entre les sphères (*confer* le chapitre 4). Dévalorisés au sein de leur foyer, ces personnes s'impliquent fortement dans une activité rémunérée. Elles compensent, dans leur environnement de travail, ce qui leur manque ou ce qui a été détruit au sein de leur vie familiale (confiance en soi, valorisation, reconnaissance, etc.). Toutefois, ce surinvestissement présente à terme un danger de déséquilibre entre les sphères. En effet, si dans un premier temps cette forte implication, reposant sur le phénomène de compensation, peut s'avérer bénéfique, il existe un risque de débordement négatif se traduisant par des signes d'épuisement, des états dépressifs, des radicalisations comportementales, etc.

Les personnes de notre échantillon ont connu des évolutions de carrière disparates. Si pour sept victimes, l'ascension professionnelle fut réelle et intéressante, la majorité connaît une ascension lente voire absente. Il est néanmoins difficile d'établir clairement un lien avec l'exposition aux violences conjugales.

Quant au thème de la perte ou du risque de perte d'emploi, s'il n'arrive qu'en troisième position en termes de personnes concernées (avec le critère de l'efficacité), il est, selon nous, important au regard de la gravité de l'incidence et de la petitesse de notre échantillon. Au total, cinq personnes ont perdu leur emploi à cause de la

relation violente, soit pour des facteurs de santé physique et mentale, soit pour des facteurs situationnels. Trois personnes ont risqué ou craint de perdre leur emploi

Nos résultats montrent clairement que les épisodes de violences graves ou les périodes de ruptures entraînent une baisse ponctuelle de performance (douleurs physiques, erreurs liées à une distraction plus grande, etc.). Néanmoins, en dépit de cette efficacité diminuée par moments, les huit personnes concernées tentent tout de même de remplir les objectifs fixés par l'organisation.

L'instabilité professionnelle recueille des résultats mineurs. Parmi les quatre personnes ayant abordé le thème de la précarité, seules deux l'ont clairement lié aux violences conjugales.

Les recherches de Greenhaus et ses collègues (1985, 1989), concernant les conséquences professionnelles du conflit famille-travail, relatent des intentions plus importantes en termes de rotation d'emploi et une perception plus faible de succès dans la carrière. Au sein de notre échantillon, certaines personnes présentent des parcours professionnels instables, manifestent le regret de ne pas évoluer suffisamment, ou ont perdu leur emploi. Cependant, les tendances les plus fortes, qui se dégagent de nos résultats, sont la distraction au travail, le surinvestissement professionnel, le dévoilement et l'absentéisme. Nous retrouvons, toutefois, au même niveau que l'absentéisme, une évolution de carrière freinée par les violences conjugales.

En définitive, le temps consacré à la résolution des problématiques de violences, la tension nerveuse permanente, les comportements face à ces situations familiales éprouvantes, la volonté d'y échapper, représentent autant d'éléments susceptibles de conduire à des débordements, à des conflits ou à des compensations.

## *C. Attentes des salariées et identification aux modèles d'intervention spécifiques aux violences conjugales*

Concernant les attentes générales et l'identification aux modèles organisationnels d'intervention, décrits par la littérature, nous avons retenu quatre aspects : les attentes générales, le modèle partenarial, le modèle dirigé par l'employeur et le modèle syndical. Le thème des attentes des victimes, vis-à-vis de l'organisation, et plus généralement des institutions et des structures associatives, a été peu abordé dans la littérature. En effet, la recherche a décrit ces modèles sans prendre en compte ni les attentes, ni les avis des individus eux-mêmes. Cette rubrique a été créée *a priori,* dans le but de recueillir les attentes générales des répondantes et du répondant envers l'organisation en termes d'amélioration des conditions de travail et d'assistance à destination des victimes de violences. Elle diffère des trois unités de codage suivantes relatives aux modèles d'intervention, en ce sens que ces dernières sont davantage orientées vers le recueil d'avis sur ces modalités d'intervention. Nous avons voulu connaître ensuite la position des personnes victimes de violences en leur présentant les trois modèles d'intervention issus de la littérature : le modèle partenarial (partenariat avec les services de proximité ou les associations), le modèle piloté par l'employeur (intégration des mesures dans la stratégie globale des DRH) et le modèle de l'intervention syndicale et de la négociation collective.

### *a) Les attentes*

- ***Les attentes***

| | | |
|---|---|---|
| ATTENTES | 13 occurrences | 1,1 % |
| | 1,4,5,6,7,13,15,18 | 8 personnes concernées |

*Les attentes générales représentent 1,1 % des occurrences et concernent huit personnes.*

Ce critère, qui concerne 40 % des personnes de l'échantillon, renvoie aux actions attendues par les victimes - ou à l'inverse non souhaitées - de la part des organisations et, plus généralement, des institutions et/ou des structures associatives (dans le cadre d'une relation partenariale avec l'organisation). Les personnes ont exprimé des attentes variées vis-à-vis de l'organisation concernant la prise en compte

de la problématique des violences conjugales. Cinq victimes ont évoqué des attentes positives, notamment en matière de formation des syndicats, d'aide au logement, d'appui juridique et de soutien psychologique. Trois femmes ont souligné toutefois la difficulté de reconnaître les signes de la violence ainsi que l'emmurement des victimes.

Emma a trouvé tardivement un logement par le biais du ministère. Elle aurait souhaité, au regard de sa situation, que la procédure soit plus rapide. « *En fait, j'ai été super mal aidée quand j'ai effectué ma recherche de logement. […] C'était urgent et je ne savais pas quoi faire déjà pour le logement.* » Elle exprime des attentes très positives vis-à-vis de l'employeur public :

> « *Oui, une aide juridique aurait été la bienvenue, car c'est vrai que, quand tu n'as jamais divorcé, tu fais quoi ? Tu prends l'annuaire, tu vois des numéros d'avocats, mais tu ne sais pas lequel prendre, tu ne sais pas ce qu'il y a à faire comme démarches juridiques et administratives… Pour aller chercher à l'extérieur, il faut le temps. Et puis pour le soutien psychologique, aujourd'hui, je ne demanderais pas mieux que d'aller rencontrer quelqu'un pour évacuer tout ça, mais le problème c'est le temps. Sur le lieu de travail, c'est une bonne gestion du temps… De toutes façons, ces problèmes impactent ton boulot, donc c'est dans l'intérêt de tout le monde. Ça facilite la vie. […] Je pense qu'un dispositif de soutien ou d'information sur le lieu de travail, ou à proximité, aiderait beaucoup de personnes dans des moments difficiles de leur vie, car on n'a pas toujours le temps de faire des démarches, et surtout on ne sait pas toujours quoi faire et à qui s'adresser.* »

Mireille regrette l'indifférence de son employeur face au dévoilement des violences : *« J'aurais aimé que l'employeur m'aide. La seule qui m'a aidée, c'est Nathalie, ma voisine. »*

Valérie, elle aussi, formule des attentes positives vis-à-vis, notamment, de la formation des organisations syndicales au sein de la fonction publique territoriale (son employeur) *: « Au sein de la fonction publique, ça peut être pas mal de former le personnel les délégués syndicaux, car au sein de la fonction publique, il y a quand même pas mal de femmes maintenant. »*

Mylène aurait souhaité une action plus vive de la part de sa patronne pour l'extraire des violences, mentionnant toutefois toutes les difficultés auxquelles cette tentative confronte :

> « *Je pense que maintenant, sortie de cette relation, je pense que j'aurais souhaité qu'elle me sorte de là à tout prix. Par contre, on ne sort pas quelqu'un comme ça d'une situation de violence conjugale. Cette dernière doit vouloir partir, si elle ne veut pas sortir, elle ne partira pas. C'est sûr, c'est facile maintenant de le dire, mais suite à tout ça, c'est bien vrai. Je connais des gens qui sont sortis de leur relation conjugale bien tard. Mais ces personnes n'auraient pas été prêtes avant. C'est ce que j'ai appris avec mes nombreuses thérapies et mon atelier sur la dévictimisation.* »

France modère les attentes en argumentant sur la nécessité de diffuser des campagnes de sensibilisation internes et d'identifier des personnes repères, dédiées à ces questions. En parler à l'assistante sociale ou à la DRH n'est pas une bonne idée, selon elle, dans la mesure où il s'agit de salariés trop généralistes non spécialisés *: « Oui, j'en aurais parlé car c'est indépendant, mais en parler à une collègue de travail, je n'aurais jamais pu. Car là, ça n'avait pas de lien avec la famille.* » Elle insiste sur le repérage des signes qui indiquent l'exposition aux violences conjugales et sur une veille attentive quant aux changements soudains de comportements : « *Déjà, les gens qui parlent jamais, un peu en retrait, qui se marginalisent un peu, c'est qu'il y a un mal-être. Moi, je dis qu'on se sent tellement seule dans son malheur, on a une chape de honte sur soi qu'on a l'impression que ça se voit sur notre figure, et que pour pas que ça se voie, il faut s'effacer complètement. Il faut essayer de faire parler la personne.*»

Les discours suivants affichent des réticences au regard de l'immixtion de l'employeur dans les affaires privées du salarié, fût-il victime d'abus pénalement répréhensibles. Le seul rôle d'une entreprise serait de faire du profit[231]. Toutefois, l'exception est faite pour les violences physiques avérées, qui sont, bien entendu, susceptibles de mettre en péril la vie des victimes. Nicole envisage l'intervention de l'employeur *« uniquement pour la violence physique, car pour la violence morale*

[231] Au sein des organisations les intérêts divergent. Pourtant, il est important que les DRH s'élèvent contre la course effrénée des dirigeants et des actionnaires vers la productivité insensée et la flexibilité débridée du travail. « *Le droit et la santé des employés* » sont dans un même mouvement *« considérés comme des contraintes à respecter a minima »* (Abord de Chatillon, Scouarnec *in* Abord de Chatillon *et alii* 2012, p. 25).

*personne ne peut aider. Violence physique oui, car c'est un cas de vie ou de mort. Et puis très pratiquement, en dehors des heures de travail ou en fin d'après-midi pour que la personne puisse rentrer chez elle tranquillement sans exposer son chagrin à ses collègues. »* Josette, enfin, soulève la question centrale d'un possible contrôle social de la part de l'entreprise et d'une obligation continuelle de la part de l'employé. Le paternalisme oblige, en instaurant un système de protection ; système considéré par notre répondante comme une œuvre de bienfaisance :

> « *Oui, parce que dans ces cas-là, il y a toujours de la pitié, et c'est une chose que je n'aime pas. […] Et puis, vous savez, si vous êtes logé par l'employeur, vous lui êtes redevable tout le temps. On ne finit jamais de payer sa dette envers l'employeur. J'ai des collègues qui sont logés par l'employeur dans l'hôtellerie, et ça n'en finit pas. Ils font des heures, et des heures, et des heures à n'en plus finir. Ils travaillent le dimanche, ils n'ont jamais de vacances, ils sont vraiment exploités, ils ont bien payé leur logement gratuit ! Ils sont redevables tout le temps.* »

Les positions vis-à-vis de l'organisation divergent : alors que pour quatre personnes les attentes organisationnelles se révèlent plutôt positives, pour les trois autres - ayant approfondi ce point –les risques de l'immixtion dans la sphère privée ont été soulevés. Une seule envisage néanmoins une intervention uniquement en cas de menace importante à l'intégrité physique.

Cette méfiance vis-à-vis de l'intrusion de la firme renvoie à la présomption que toute aide apportée par l'employeur représenterait un coût supplémentaire à supporter pour l'employé : loyauté, hyper-disponibilité, heures supplémentaires… Dans cette perspective, quelle est précisément la perception de notre échantillon sur les modèles d'intervention spécifiques aux violences conjugales ?

### *b) L'identification aux modèles d'intervention*

Trois modèles de prévention et de prise en charge des violences conjugales ont émergé dans la littérature managériale (Murray et Powell, 2007) : le modèle partenarial, le modèle piloté par la DRH et le modèle syndical. Le premier modèle repose sur un partenariat développé entre une entreprise et un service local (centre d'actions sociales, fondations ou associations). Cette collaboration passe, notamment par des actions de sensibilisation et de formation. Le deuxième modèle repose sur

l'ouverture des DRH à la problématique des violences conjugales ; les actions sont généralement intégrées dans les stratégies organisationnelles de responsabilité sociale ainsi que dans les plans internes concernant la santé, la lutte contre les discriminations, le harcèlement et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Enfin, le troisième modèle se construit autour des relations sociales et se base sur la négociation collective avec les syndicats. Rappelons que certaines organisations syndicales anglo-saxonnes ont déjà développé des politiques adaptées aux violences conjugales et familiales. C'est notamment le cas en Grande Bretagne (Trades Union Congress, 2002).

Les modèles spécifiques à la prise en charge des violences conjugales ne sont guère analysés, dans la littérature, au prisme des paradigmes plus larges des réponses organisationnelles au hors-travail (intégration, séparation, respect). Nous jugeons néanmoins pertinent de les rapprocher, car ces trois modèles s'inscrivent dans les paradigmes plus larges relatifs à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale : l'intégration, le respect et la séparation (voir le chapitre 4). Précisons, de nouveau, que la réalité des pratiques est plus complexe, et qu'il est parfois difficile de les qualifier d'exclusivement intégratrices ou respectueuses des frontières. En effet, cette typologie dessine des idéaux-types au sens de Weber (Kirchmeyer, 1995), mais dans la pratique, plusieurs modèles sont susceptibles de coexister au sein d'une même organisation. En outre, une même pratique peut, selon le contexte dans lequel elle se développe, relever du modèle de l'intégration ou du respect (de Bry et Ollier-Malaterre, 2006).

Cependant, les résultats révèlent une tendance au discours critique sur une intrusion organisationnelle trop importante, sous-tendant une surveillance vécue comme une perte de contrôle des frontières. Toutefois, du côté organisationnel, cette violation de la vie privée reposerait sur la justification bienveillante de la part de l'entreprise d'articuler au mieux le travail et le hors-travail (Peyrat-Guillard, 2012).

### ▶ *Le modèle partenarial*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ MODPARTENARIAL | ▶ 1 occurrence | ▶ 0,1% |
| | ▶ 2 | ▶ 1 personne concernée |

*Le modèle partenarial représente 0,1 % des occurrences et concerne seulement une personne.*

Le modèle partenarial consiste à instaurer une relation étroite entre les organisations et les services locaux de soutien aux victimes de violences conjugales. Seule Cathy s'est identifiée au modèle partenarial en mettant l'accent sur l'avantage de son extériorité à l'entreprise : « *Le partenariat en externe me semble le plus intéressant à exploiter, car souvent on n'a pas trop envie qu'on le sache. On préfère que ce soit anonyme, car les gens ne comprennent pas pourquoi vous restez avec quelqu'un qui vous frappe. Quand l'intervention est externe, c'est mieux.* »

### ▶ *Le modèle de la DRH/employeur*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ MODEMPLOYEUR | ▶ 27 occurrences | ▶ 2,3 % |
| | ▶ 1,2,3,4,5,13,14,15,17,18 19 | ▶ 11 personnes concernées |

*Le modèle employeur représente 2,3 % des occurrences et concerne onze personnes.*

Les initiatives des DRH s'inscrivent dans les stratégies organisationnelles globales de lutte contre les discriminations, contre le harcèlement, de promotion de la sécurité professionnelle, de l'égalité entre les femmes et les hommes, et plus généralement, dans les programmes d'assistance aux employés. Dans ce modèle, la prévention des violences conjugales et familiales est donc intégrée aux processus stratégiques de management des ressources humaines.

#### Opinions positives (4 personnes)

Nous incluons le rôle de la médecine du travail dans ce modèle. Emma souligne, d'ailleurs, l'importance de cette instance dans ces questions, notamment en termes de repérage des signes, tout en regrettant l'absence (la plupart du temps) de psychologues au sein des organisations. Néanmoins, en France, les médecins du

travail sont très peu formés aux problématiques de violences conjugales. Cathy souligne, quant à elle, toute la difficulté liée au dévoilement, et soulève, malgré elle, l'informel de l'intervention, accompagnée de son cortège d'arbitraire : *« Une femme qui est battue ne le montrera pas, sauf si on le voit sur le visage. Si le patron est humain, il devrait convoquer la personne. On ne peut pas être attentive à son travail, car vous pensez que, quand vous allez rentrer le soir, vous ne savez pas dans quelle humeur va rentrer votre mari. […] Au sein du travail, ça se ressent, c'est obligé, oui, c'est le rôle d'un patron d'essayer de savoir ce qui se passe, comment vont ses employés et d'intervenir, de pousser la personne à porter plainte. »* Ces propos montrent l'aspect aléatoire de l'intervention, si aucune procédure n'est établie ; elle dépend en effet de la bonne volonté de l'employeur. Nous avons vu dans la section précédente qu'Emma avait de fortes attentes vis-à-vis de son employeur public, notamment en matière de logement, et plus largement en termes d'aide psychologique, administrative et d'appui juridique.

Mélissa pense que toute initiative émanant de l'entreprise est positive car le support organisationnel permet de mieux gérer ces périodes difficiles. Flore aimerait elle aussi que les entreprises développent des programmes d'aides aux victimes *:*

> *« Des programmes d'aides dans les entreprises, ça serait super. Une souplesse plus grande vis-à-vis de ces situations, mais voir comment techniquement ça se met en place. Une des responsables m'avait parlé d'une cellule d'écoute psychologique à X [son employeur direct]. Je suis allée voir la psychologue à qui j'ai pu parler de tout ça. J'ai fait deux séances où elle m'a dit : « Faut partir du domicile. » Après sur toute la phase de harcèlement au travail, j'ai arrêté de la voir. Elle n'était pas là pour alerter les responsables sur ma situation et apporter plus de souplesse. Elle m'a conseillée pour ma vie personnelle mais pas professionnelle. Tous mes RTT et mes congés payés sont passés dans les convocations au poste de police, les problèmes de garde pour mon enfant, etc. pendant deux ans. »*

**Opinions négatives/réticences (7 personnes)**

Les positions qui suivent sont plus réticentes quant à l'immixtion, et envisagent des modalités d'intervention très précises. France serait allée voir l'assistante sociale, ou plus précisément une personne référente clairement désignée, s'il avait existé, en interne, une sensibilisation sur le sujet : *« A Carrefour, s'il avait eu une assistante*

*sociale, je ne serais pas allée la voir pour ce problème-là. S'il avait eu une campagne de sensibilisation, oui, car on parle du sujet, car on nous invite à en parler, alors que l'assistante sociale sans campagne ou information… Aller parler du sujet à une personne qui ne s'attend pas à cela, non. Il n'y a pas longtemps que je parle que je suis une ancienne femme battue. C'est pas des choses dont on parle facilement. »*

Valérie n'envisage pas entrer dans le bureau du DRH pour étaler sa vie privée. Il est impensable, selon elle, de parler de ces questions à des personnes inconnues. Le soutien inconditionnel de ses collègues et de son supérieur lui a été bénéfique.

Josette, nous l'avons vu dans la section précédente, consacrée aux attentes, a soulevé la question centrale d'un possible contrôle social de la part de l'employeur et d'une obligation continuelle de la part de l'employé. La protection de l'entreprise oblige à lui être redevable plus que de raison : « *On ne finit jamais de payer sa dette envers l'employeur ».* Charline ne souhaite pas que l'employeur intervienne dans les problématiques privées de son personnel. Cyprine ne considère pas que le milieu professionnel soit l'endroit le plus adapté au traitement de ces situations, mais concède néanmoins l'utilité de multiplier les canaux d'information ainsi que les voies de recours : « *Je ne pense pas que le milieu professionnel soit le meilleur lieu pour ça, mais c'est bien de multiplier les choses. Moi, j'ai une position particulière, mais j'ai bossé par petites périodes en entreprise, jamais je serais allée voir les RH. J'en n'ai pas parlé à la famille, je n'en parlerai pas à mon employeur. Maintenant, je pense que, plus généralement, plus on multiplie les possibilités de recours, mieux c'est. »*

Sonia et Nicole n'envisagent l'intervention de l'employeur que si la violence physique est importante et laisse des traces. L'indifférence ici constitue un cas de non-assistance en personne en danger. S'appuyant sur son expérience de vingt années dans le secteur de l'intérim, Nicole pense que l'aide est légitime dans les grosses structures, uniquement en cas de violences physiques : « *Là, il faut essayer de parler à la personne, lui donner des adresses, l'aider dans les démarches éventuelles, dans la recherche d'appartement, etc. ; ça c'est bon dans les grandes entreprises qui ont des services sociaux, des infirmières… Dans les petites entreprises, ce n'est pas possible ou tenter de l'aider en aparté, c'est-à-dire au niveau individuel, pas au niveau de l'entreprise. »* Le formel est ici réservé aux grosses entreprises, l'informel aux petites :

« *Si c'est une petite entreprise, le patron peut prendre l'employé à part et lui parler, à titre individuel : " J'ai l'impression qu'il y a un problème, est-ce que je peux vous aider ? Croyez-moi la porte est ouverte. " Mais si c'est une grande entreprise, l'assistante sociale peut convoquer la personne, mais en fin d'après-midi pour éviter de l'exposer à ses collègues.* »

Les avis exprimés sur les actions organisationnelles en matière de violences sont nuancés. La plupart des personnes expriment des réticences assez marquées. Elles arguent du fait que :

- le salarié sera toujours redevable à l'entreprise bienveillante ;
- les petites structures n'ont pas les moyens de mettre en place des actions d'envergure ;
- aussi doivent-elles se cantonner à de l'informel ou à du très ponctuel ;
- il est difficile de se confier à des instances formelles.

En définitive, nous pouvons affirmer que le modèle de la séparation est ici favorisé au sein de notre échantillon

| | |
|---|---|
| 4 personnes ont une opinion favorable quant aux initiatives des employeurs et au déploiement de programmes d'aide aux victimes. | 7 personnes ont une opinion négative quant à l'immixtion dans des problématiques privées. |

- ***Le modèle syndical***

| | | |
|---|---|---|
| MODESYNDICAL | 4 occurrences | 0,3 % |
| | 1,13,15,18 | 4 personnes concernées |

*Le modèle syndical représente 0,3 % des occurrences et concerne quatre personnes.*

Le modèle syndical renvoie à la négociation d'accords, fournissant aux victimes la possibilité de négocier un départ, un aménagement d'horaires, une prise en charge interne ou une mutation. La flexibilité géographique et temporelle permet, le cas

échéant, d'éviter une perte d'emploi. Au sein de notre échantillon, hormis Emma et Valérie, les personnes qui ont évoqué l'action syndicale, l'ont fait dans des termes peu positifs : « *Il y avait une fille qui tenait le syndicat, qui était arriviste et qui défendait des trucs du genre la machine à café qui marche pas, etc. Moi à l'époque, ça n'a plus rien à voir maintenant, on était coucounés par nos chefs. Ils restaient pas dans les bureaux ; ils nous remplaçaient ou venaient nous aider quand il y avait de l'affluence* » (France). A cette interrogation : *« Quel rôle peuvent jouer les syndicats dans ces questions ? »* Nicole répond par un jugement de valeur : « *Ah, je déteste les syndicats. Pour moi, les syndicats foutent la merde. »*

Pour deux personnes sur quatre, les syndicats ne sont pas perçus comme étant légitimes à s'impliquer dans ces questions. Pourtant, la pratique organisationnelle a montré leur volonté de négocier sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la résorption des violences organisationnelles, mais aussi conjugales. Cependant, dans une recherche consacrée à l'impact du nouveau management public sur l'épuisement professionnel, Abord de Chatillon et Desmarais (2012) ont révélé, notamment, que le soutien des représentants du personnel n'avait aucun impact sur le climat de violence psychologique.

| | |
|---|---|
| ▶ 2 personnes considèrent que les syndicats ont un rôle à jouer dans les problématiques de violences | ▶ 2 personnes considèrent que les syndicats n'ont aucun rôle à jouer dans les problématiques de violences |

**Synthèse thématique des attentes et des modèles identificatoires**

Au terme de l'analyse des données afférentes aux thèmes des **attentes** des salariées, il est possible d'affirmer que celles-ci sont divisées. Elles oscillent en effet entre une forte demande en termes de logement, d'appui juridique et psychologique, et un refus d'immixtion dans les affaires privées, excepté en cas de violences très graves. Parmi les **modèles identificatoires**, le plus plébiscité est celui qui fait intervenir directement les directions des ressources humaines, en s'inscrivant dans les stratégies organisationnelles globales. Le rôle central de la médecine du travail a

également été souligné. Pour autant, la majorité des personnes ayant développé ce thème ont émis de fortes réserves sur le risque d'une intrusion trop importante dans la vie intime des personnes : peur d'une surveillance non respectueuse de la vie privée et crainte d'une contrepartie trop conséquente à verser (le fait d'être redevable à l'organisation). En définitive, quatre personnes se prononcent pour l'intervention de l'organisation dans les problématiques de violences conjugales, contre sept qui refusent toute immixtion.

La littérature a mis au jour trois types de réponses organisationnelles au hors-travail qui reposent sur trois principes : l'*« intégration »*, le *« respect »* et la *« séparation »* entre la sphère professionnelle et la sphère privée (Hall et Richter, 1988 ; Kanter, 1977 ; Kirchmeyer, 1995 ; Orthner et Pittman, 1986). Nos résultats montrent la prévalence de l'identification au paradigme de la *« séparation »* (Hall et Richter, 1988 ; Kirchmeyer, 1995) ou de la *« relégation »* (Kanter, 1977), qui repose sur le postulat d'une indépendance entre les sphères. Cependant, nous pouvons émettre l'hypothèse que l'absence de programmes au sein des organisations, ainsi que la nouveauté du sujet ne prédisposent pas favorablement à l'idée d'une immixtion dans des problématiques de violences conjugales.

Quant aux modèles partenarial et syndical, ils recueillent peu d'adhésion au sein de notre échantillon.

Au total, pour les trois modèles, nous recueillons neuf avis négatifs et sept avis positifs.

#### *8.2.3.2. Analyse du codage a posteriori*

La section suivante a pour objet l'analyse des neuf thèmes catégorisés *a posteriori* et subdivisés en quinze sous-thèmes.

Rappel des unités de codage *a posteriori* :

***Tableau des unités de codage a posteriori***

| Thèmes | Sous-thèmes | intitulés | Codes |
|---|---|---|---|
| **L'informel (3 items)** | | | |
| ***Modèles de l'informel*** | L'intervention informelle d'un collègue (1) | Emergence d'une aide informelle de la part d'un collègue en dehors de tout cadre préétabli. | INFORMELCOLL |
| | L'intervention informelle d'un supérieur (2) | Emergence d'une aide informelle de la part d'un supérieur en dehors de tout cadre préétabli. | INFORMELSUP |
| | L'intervention informelle d'un autre membre (3) | Emergence d'une aide informelle de la part d'un autre membre de l'organisation en dehors de tout cadre préétabli. | INFORMELAUTRE |
| **Les freins à l'activité économique (2 items)** | | | |
| ***Freins à l'emploi*** | Freins psychologiques (1) | Freins psychologiques à la réinsertion économique pour les personnes ayant perdu leur emploi/maintien dans l'emploi/difficulté à se reconstruire | FREINPSYACTIVITE |
| | Freins situationnels (2) | Freins situationnels à la réinsertion économique pour les personnes ayant perdu leur emploi/maintien dans l'emploi/difficulté à se reconstruire | FREINSITUACTIVITE |
| **Incidence emploi (1 item)** | | | |
| ***Incidence dans l'emploi*** | Changement de comportement (1) | Changement de comportement au travail lié au vécu des violences conjugales | INCIDEMPLCHANGCOMP |
| **Actions de lutte contre les violences conjugales (3 items)** | | | |
| ***Actions de lutte*** | Stratégies pour se soustraire des violences (1) | Stratégies mises en place pour se soustraire aux situations de violence, pour mettre fin à la relation | ACTIONSTRATEGIE |
| | Conseils d'actions de la part des victimes (2) | Conseils, recommandations et actions de lutte menées par les victimes elles-mêmes, reconnaissance des victimes | ACTIONCONSEILS |
| | Perceptions (3) | Perceptions de l'efficacité des programmes de lutte contre la violence à l'échelle de la société | ACTIONPERCEPT |
| **Biographies (2 items)** | | | |
| ***Biographies*** | Parcours professionnel | Parcours professionnel : changement de postes, anecdotes professionnelles | BIOPRO |
| | Parcours personnel | Parcours privé : récit du parcours amoureux et familial des victimes | BIOPERSO |
| **Profils des auteurs (1item)** | | | |
| ***Profil auteurs de violence*** | Profils des auteurs | Profils psychologiques et sociaux des auteurs de violences conjugales | PROFILAUTEUR |
| **Enfance de la victime (1 item)** | | | |
| ***Enfance de la victime*** | Maltraitance ou non dans l'enfance | Fragilisation première due à des maltraitances subies dans l'enfance/seuil de tolérance | ENFANCEVICTIME |
| **Enfants témoins (1 item)** | | | |
| ***Enfants témoins*** | Enfants témoins/victimes | Enfants qui assistent à la violence des parents laquelle peut parfois se retourner contre eux | VENFANTVICTEMOIN |
| **Dévoilement à un proche/soutien social (1 item)** | | | |
| ***Dévoilement à un proche/Soutien social*** | Dévoilement à un proche/Soutien social | Victimes qui dévoilent les situations de violence à des proches ou proches découvrant les violences | DEVOILPROCHE |

## *A. Les modèles de l'informel*

Nous avons distingué, dans les discours des victimes mais aussi, nous le verrons, des associations, trois modèles d'intervention informelle. Le premier, l'intervention informelle d'un collègue, renvoie, selon nous, à l'apport d'une aide informelle de la part d'un collègue ou d'une collègue en dehors de tout cadre établi. Le deuxième type d'informel repose sur l'aide apportée par un supérieur ou une supérieure en dehors de tout cadre établi. Enfin, la dernière forme d'informel décrit l'aide apportée par une autre personne de l'organisation en dehors de tout cadre établi (au sein de notre échantillon : infirmière et assistante sociale). En l'absence de politiques internes et de formations spécifiques du personnel, lesquelles caractérisent le modèle piloté par l'employeur (formel), il nous a semblé logique de créer des catégories relatives à l'informel. Les trois niveaux d'intervention, rencontrés au sein de l'échantillon (collègues, supérieurs, autres membres de l'organisation), renvoient aux trois formes d'appui social (Rodriguez *et alii*, 1998) : le soutien de nature émotionnelle (écoute, confiance, empathie), permettant l'expression de la décharge émotionnelle, le soutien instrumental (aide logistique, financière ou matérielle) et le soutien informationnel (informations, conseils).

### ▶ *L'intervention informelle d'un collègue*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ INFORMELCOLL | ▶ 14 occurrences | ▶ 1,2 % |
| | ▶ 1,12,15,16,17,18,19 | ▶ 7 personnes concernées |

*Le modèle de l'intervention informelle d'un collègue représente 1,2 % des occurrences et concerne sept personnes.*

Si en France, il existe peu d'actions organisationnelles en direction des victimes de violences, l'on rencontre fréquemment des situations d'interventions informelles de la part de collègues, qui soucieux de ne pas rester indifférents aux personnes parfois en grand danger, apportent un soutien logistique et/ou moral. Ces situations sont mises au jour volontairement (dévoilement) ou involontairement (clairvoyance des collègues).

Dans le cas d'Emma, ce soutien psychologique s'est avéré primordial : *« A l'époque, il y avait une seule personne au travail qui était au courant de ce qui se*

*passait : c'était un ami très proche, et il m'a pas mal soutenue ; c'est grâce à lui que je n'ai pas fini à l'hôpital je pense, car je ne pesais plus rien, je ne mangeais plus.»* Zoé, après le scandale de son mari sur son lieu de travail - cette même clinique où elle fut hospitalisée - trouva une aide importante de la part de ses collègues : « *Mes collègues m'ont aidée, un grand soutien. Une dame a appelé la police, je suis allée me réfugier chez elle. Elle m'a aidée. Suite à cela, mes collègues m'ont aidée à prendre conscience et voir d'un point de vue juridique »* (soutien instrumental et informationnel).

Civine a bénéficié à la fois d'un soutien psychologique et d'un appui matériel de la part de ses collaborateurs (soutien émotionnel et instrumental). Mélissa s'est confiée à quelques personnes au sein de son entreprise, mais a trouvé une écoute particulièrement attentive et active auprès d'une collègue proche, au vécu conjugal quasi similaire : *« Elle était dans la compassion. J'ai trouvé une oreille bienveillante. Très vite elle m'a conseillée d'aller voir un psychologue pour que je me fasse aider car je souffrais beaucoup, et que ça se ressentait sur mon travail »* (soutien émotionnel et informationnel). Valérie, soutenue moralement par ses collègues masculins, savait qu'elle pouvait également compter sur eux en cas de nécessité matérielle : *« Sans le soutien de mes collègues, je ne sais pas si j'aurais remonté la pente. Je savais que je pouvais compter sur certains collègues de travail, si je me retrouvais dehors avec mon gamin. Rien que ça déjà c'est énorme »* (soutien émotionnel et potentiellement instrumental).

Flore a bénéficié, lors de la rupture, du soutien logistique (soutien instrumental) de la part d'une collègue de travail chez qui elle est allée se réfugier quelques mois. C'est cette même collègue qui lui a conseillé ensuite de porter plainte contre son ex-conjoint pour harcèlement (soutien informationnel).

Nicole demeure, quant à elle, très incrédule sur cette possibilité d'intervention et rappelle la honte sociale liée aux divulgations.

En définitive, pour six de nos répondantes, les collègues ont apporté un soutien social émotionnel, instrumental et/informationnel.

### ▶ *L'intervention informelle d'un supérieur*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ INFORMELSUP | ▶ 7 occurrences | ▶ 0,6 % |
| | ▶ 6,13,16,18,20 | ▶ 5 personnes concernées |

*Le modèle de l'intervention informelle d'un supérieur représente 0,6 % des occurrences et concerne cinq personnes.*

Une personne en situation de violences conjugales s'adresse plus facilement à un collègue qu'à un supérieur, excepté lorsque celui-ci est devenu un intime. C'est le cas de France, pour qui la rencontre avec celui qui deviendra son supérieur, puis son mari, déclencha le processus de séparation d'avec le conjoint violent : « *Alors, mon mari actuel me voit et me dit : " Tu as quelque chose à me dire là, par rapport à tes poignets ? Si tu y retournes tous les soirs, c'est que tu aimes ça, non ? Car tu sais très bien qu'il y a quelqu'un et un appartement qui t'attend ". Il avait deviné que j'avais été tabassée.* » La patronne de Mylène manifestait beaucoup de méfiance à l'égard de son compagnon, qu'elle connaissait visiblement : « *Je sais que ma patronne, et amie, n'aimait pas mon ex et ne voulait surtout pas le voir. Lorsque j'ai dit à propos de l'accident, elle m'a dit : "Maintenant que tu n'es plus avec lui, tu peux me rappeler n'importe quand".* » La proposition de soutien arrive ici un peu tardivement !

Valérie, très proche de son supérieur hiérarchique, a trouvé auprès de lui un soutien à la fois émotionnel et informationnel. Élyne a bénéficié d'un accompagnement dans certaines de ses démarches de la part de la directrice de l'association, au sein de laquelle elle travaillait. Quant à Civine, elle peut compter sur la bienveillance de ses supérieurs lorsqu'elle doit s'absenter : « *Quand j'ai des démarches à faire pour le divorce, mes supérieurs ne s'opposent pas. Soit je récupère, soit je pose un congé payé ou sans solde. Ils sont conciliants.* »

Les résultats montrent que, la plupart du temps, les supérieurs n'interviennent ou ne sont mis au courant que lorsqu'ils sont très proches des victimes.

### *L'intervention informelle d'un autre membre de l'organisation*

| | | |
|---|---|---|
| INFORMELAUTRE | 3 occurrences | 0,3 % |
| | 13,15 | 2 personnes concernées |

*Le modèle de l'intervention informelle d'un autre membre de l'organisation représente 0,3 % des occurrences et concerne deux personnes.*

Nous avons rencontré la situation liée à l'intervention informelle d'un autre membre de l'organisation. Cet autre membre n'est ni un collègue, ni un supérieur mais une infirmière : « *Je l'ai dit une fois à l'infirmière du travail, car j'avais mal à l'oreille et je savais très bien pourquoi. Il m'avait frappée un peu fort. Je lui ai dit : "J'ai une otite ", elle m'a répondu : " Vous êtes certaine ? C'est une otite ? " Je lui ai dit la vérité, mais c'était l'une des rares fois* » (France). Toutefois, l'infirmière n'a pas joué de rôle particulier : « *Elle ne m'a rien dit, elle n'a même pas dit : " Vous n'avez pas à accepter les coups ! " Rien. Car maintenant même une personne qui vous perturbe moralement, c'est condamnable. Avant, tout était acceptable. Je suis sûre que j'avais des collègues dans la même situation que moi et personne n'a rien dit car je ne pense pas être une exception.* » Nicole, toujours très réticente, envisage, notamment dans les petites entreprises, une aide individuelle indépendante, et non inscrite dans les procédures internes.

Cette coexistence de l'informel et du formel dans la sphère professionnelle a été mise au jour par l'école des relations humaines (Mayo). Deux logiques s'affrontent :

- le formel relève de la logique de la rationalité et de l'efficacité se traduisant par des règles et des procédures ;
- l'informel s'inscrit dans une logique des sentiments. C'est la dimension affective qui régit nombre de relations de travail (Foudriat, 2007).

*« L'organisation informelle correspond aux comportements et aux relations qui se développent et existent de fait, sans conformité avec ce qui est attendu en regard des caractéristiques formelles. Dans la réalité observable d'une organisation, les caractéristiques formelles sont rarement toutes respectées. De ce fait, se superposent, dans le fonctionnement quotidien, des comportements conformes et des comportements inattendus »* (Foudriat, 2007, p. 56). Ainsi, le caractère prescriptif des règles n'interdit

pas la réinterprétation de ces mêmes règles par les acteurs dans une logique de créativité informelle.

Si au sein de nos échantillons, les échanges informels sont loin d'être résiduels, ils ne s'opposent pourtant pas aux échanges formels. En effet, nous le verrons, les aides proposées par l'organisation informelle suivent fréquemment, en l'absence de procédures, les canaux formels (systèmes d'alerte, logement patronal, médecine du travail, etc.). De plus, dans la mesure où rien n'est formalisé, où rien n'est attendu, l'on insiste ici davantage sur l'invention d'initiatives *ex nihilo*, plutôt que sur le décalage avec les caractéristiques formelles de ce qui est attendu**.**

**Synthèse thématique des interventions informelles**

**L'intervention informelle** de la part d'un collègue constitue le mode d'intervention le plus cité. Si en France, il existe peu d'actions formalisées par des procédures organisationnelles en direction des victimes, les interventions informelles (ou, nous le verrons, l'utilisation de dispositifs organisationnels déjà existants comme l'action logement – ex 1 % logement – et/ou le suivi par les services sociaux internes) émanent fréquemment de collègues, supérieurs ou autres personnes de l'organisation. Ces situations sont mises au jour volontairement (dévoilement par la victime) ou involontairement (clairvoyance d'un tiers). L'organisation informelle, au sens de l'école des relations humaines, prédomine au sein de nos échantillons. Néanmoins, les échanges informels et les échanges formels ne s'opposent pas dans la mesure où, nous le verrons ci-après, les aides proposées peuvent suivre les canaux formels (systèmes d'alerte, logement patronal, médecine du travail, etc.). Dans la mesure où rien n'est formalisé, l'on insiste ici davantage sur l'invention d'initiatives *ex nihilo*, plutôt que sur le décalage avec les caractéristiques formelles de ce qui est attendu

Ces trois niveaux d'intervention (collègues, supérieurs, autres membres de l'organisation) renvoient aux trois formes d'appui social (Rodriguez *et alii*, 1998) : le soutien émotionnel (écoute, confiance, empathie), le soutien instrumental (aide logistique, financière ou matérielle) et le soutien informationnel (informations, conseils). Nous avons rencontré au sein de l'échantillon, ces trois types d'appui social.

Facteur important dans la sortie des situations de violences, et par conséquent, dans la réduction du conflit famille-travail, l'appui social, dont ont bénéficié les victimes interrogées, a été perçu positivement. Nous avons utilisé le terme d'informel pour marquer la différence avec les soutiens inscrits dans les procédures organisationnelles de lutte contre les violences. De plus, il s'agit davantage d'un mode communicationnel ayant pour fonction de répondre à une situation de détresse qu'une incidence directe des violences conjugales.

## *B. Les freins à l'activité économique*

Outre les incidences précédemment analysées, nous avons identifié, à la marge, deux types de freins à l'emploi : les freins psychologiques et les freins situationnels au maintien dans l'emploi. Ces deux thématiques s'inscrivent également dans la perspective de l'articulation des temps de vie.

- ***Freins psychologiques au maintien dans l'emploi, à l'évolution professionnelle ou à la réinsertion***

| | | |
|---|---|---|
| FREINPSYACTIVITE | 1 occurrence | 0,1 % |
| | 5 | 1 personne concernée |

*Les freins psychologiques à l'emploi représente 0,1 % des occurrences et concerne une personne.*

Les freins psychologiques sont relatifs au projet professionnel : impossibilité de se concentrer, etc. Sonia, animatrice au moment de l'entretien, préparait le concours d'entrée à l'école de puériculture ; elle appréhendait la conciliation de sa vie privée violente avec son projet professionnel : *« J'espère qu'il ne va pas m'empêcher d'entrer à l'école de puériculture. Si je vis avec lui, je lui poserai la condition qu'on s'entende bien, au moins la semaine pour que je puisse suivre mes cours. S'il n'y a pas de grosses engueulades, j'arrive à me concentrer sur le travail, puisque je mets tout ça à côté. »* Il est étonnant d'assister à cette résignation qui conduit à négocier par anticipation les situations de violences.

### ▶ *Freins situationnels au maintien dans l'emploi, à l'évolution de carrière ou à la réinsertion*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ INFORMELCOLL | ▶ 4 occurrences | ▶ 0,3 % |
| | ▶ 4,6,8,16 | ▶ 4 personnes concernées |

*Les freins situationnels représentent 0,3 % des occurrences et concerne quatre personnes.*

Les freins situationnels sont liés à une situation matérielle particulièrement défavorable au maintien dans l'emploi ou à la réinsertion. Josette a longtemps laissé de côté sa carrière professionnelle pour se consacrer à celle de son mari antiquaire : *« Je devais l'aider et je mettais en retrait mes envies et mes possibilités de mener une carrière professionnelle propre. »* Mylène, en congé maternité depuis plusieurs mois au moment de l'entretien, venait d'obtenir une place en garderie, mais avait préalablement rencontré des difficultés à faire garder son enfant. Cette problématique constituait d'ailleurs le principal frein à sa reprise d'activité *: « Lors de mon retour au Québec, le bébé avait seulement 3 semaines. J'ai mis son nom sur la liste d'attente des garderies et je viens d'avoir une place, et ce n'est pas à cause de la liste, c'est que j'ai rencontré quelqu'un qui ouvre une garderie et m'a offert une place. »* Christiane, quant à elle, a évoqué son temps de travail (mi-temps thérapeutique consécutif aux violences), frein principal pour obtenir une mutation, quitter son mari et revenir en région parisienne : « *J'ai été hospitalisée, ensuite j'ai été à mi-temps thérapeutique, et tous les soirs en rentrant je me disais : " Il faut que tu tiennes le coup". Il fallait que je reprenne à temps complet pour pouvoir redemander une mutation dans l'autre sens. »* Le mari de Civine considère qu'une femme doit rester à la maison pour s'occuper de ses enfants. Néanmoins, elle continue à se battre pour conserver son emploi.

**Synthèse thématique des freins à l'activité économique**

Nous avons distingué deux types de freins à l'activité économique : les **freins d'ordre psychologique** (anticipation des violences futures) et les **freins situationnels** (mode de garde, entrave de la part du conjoint, etc.). Une personne a fait référence à la crainte de ne de pas pouvoir se concentrer sur son projet professionnel en raison des violences. Quatre autres répondantes ont allégué des freins tels que le manque de place en crèche, la mise entre parenthèses de la carrière au bénéfice de celle du mari et, enfin, le temps de travail ne permettant pas d'obtenir une mutation en vue d'un éloignement du conjoint violent (mi-temps thérapeutique lié aux violences subies).

## *C. Une incidence inexplorée : le changement radical de comportement au travail*

Des discours recueillis, a émergé une incidence, non explorée à notre connaissance dans la littérature managériale : le changement de comportement au travail dû au vécu des violences conjugales.

- ***Le changement radical de comportement au travail***

| | | |
|---|---|---|
| INCIDEMPLCHANGCOMP | 9 occurrences | 0,8 % |
| | 10,13,16,17,20 | 5 personnes concernées |

*Le thème du changement de comportement au travail représente 0,8 % des occurrences et concerne cinq personnes.*

Ce critère concerne un peu plus de 25 % de notre effectif, soit cinq personnes. Le récit de Gilles montre clairement le lien entre un changement notable de comportement au travail et l'exposition régulière aux violences conjugales. Responsable d'une équipe d'une dizaine de personnes, Gilles s'est montré, au plus fort de la période violente, intransigeant vis-à-vis de ses subordonnés ; il a radicalement modifié son mode de management :

> « *Ma position de responsable imposait la réserve ; j'avais 10 personnes sous ma responsabilité. Je n'étais pas responsable chez moi, mais je l'étais au boulot. La posture que je n'avais pas à la maison, je l'avais au travail. […] Mon humeur au travail a été modifiée. J'étais plus intolérant à l'erreur ; dès qu'il y avait un dysfonctionnement, je montrais que j'étais le chef. Des gens que je dirigeais, j'étais mal vu, mais le client était satisfait, car les choses tournaient bien. Je me suis fait une mauvaise réputation vis-à-vis de mes subalternes. Si aujourd'hui, je n'ai pas été licencié, c'est que le client aimait que ça tourne droit. Je suis salarié d'une entreprise de sécurité et je suis responsable d'un site Y*[232]*. Avant, je cherchais plus la conciliation, la médiation. J'étais plus gentil et me faisais moins respecter. Au niveau du caractère au boulot, c'était le jour et la nuit. Pour mes collègues, c'était négatif car je les faisais chier, mais du point de vue du client Y, j'étais bien vu, c'était positif. Je gère le centre de formation français Y, toutes les formations en interne, les séminaires, les pompistes du groupe, secourisme, etc. Tout se passe sur ce site.* »

Son comportement au travail s'est considérablement durci suite aux violences :

> « *Plus je les subissais, plus je durcissais le ton au travail. Mes collègues me disaient que j'avais changé. Ils ont fait des courriers au client pour se plaindre de moi, c'est vrai que j'étais dur. Ils se fichent de tout cela, ils veulent que leur site tourne. J'ai eu deux, trois entretiens de recadrage avec mes supérieurs. J'exposais les problèmes. Je ne créais pas de problèmes, mais j'étais plus dur quand les problèmes survenaient. Dès qu'il y avait un problème, la frustration explosait.* »

Cette modification du comportement a perduré jusqu'à la rupture.

Durant sept années, France s'est progressivement isolée de ses collègues au sein du groupe Carrefour. Habituellement très liante, la relation violente a opéré chez elle une transformation comportementale négative : *« Je ne me confiais pas, je n'étais pas très sociable. Tant que j'ai vécu avec lui, je n'étais pas sociable alors que je suis une personne sociable habituellement. J'étais très réservée, la peur aussi qu'on me pose des questions, la peur de ne pas savoir quoi dire, mentir.* » Elle pouvait également se

[232] Le nom de la société pétrolière a été supprimé.

montrer irascible ; soucieuse de maintenir une grande distance entre ses collègues et elle.

Après son retour de congé maladie, Civine prend ses distances avec ses collègues[233], elle avoue avoir considérablement changé *: « Je me mélange plus trop. Je ne suis plus la même. Je suis parfois de mauvaise humeur au travail, du coup je ne parle pas à mes collègues pour éviter de les blesser. Je ne parle pas. Elles le sentent alors elles viennent vers moi pour me demander ce qui se passe. Je suis devenue une dame de fer. »*

De manière plus nuancée, à l'époque des violences, Mélissa, qui encadrait deux personnes, concède avoir été plus irritable que d'habitude envers ses subordonnés. Comme Mélissa, Élyne, préoccupée encore aujourd'hui par la relation violente passée, déclare être parfois plus impatiente et irritable au travail, lorsqu'elle se laisse envahir par les reviviscences.

Ce critère, à l'instar de la plupart développés dans cette section, n'a pas été approfondi, à notre connaissance par la littérature managériale. Si les analyses psychologiques ont bien identifié le phénomène de repli sur soi, il n'a pas été circonscrit à la sphère professionnelle, mais a été décrit comme un comportement général. Le changement radical du comportement professionnel (qui va plus loin que le simple repli) traverse pourtant nos discours et implique de réelles incidences sur le management, ainsi que sur les comportements en situation de travail. Ce phénomène peut relever d'une stratégie consciente ou inconsciente de la part de la victime, soit dans une perspective d'affirmation au travail (quête de reconnaissance et de puissance), soit dans un souci de discrétion (stratégie d'évitement). Ces modifications comportementales se traduisent par de l'autoritarisme, de l'extraversion, de l'irascibilité, du repli sur soi… Ce qui est en jeu ici repose sur l'exagération et la radicalisation de ces traits de caractère. En effet, le stress familial consécutif des violences conjugales conduit, ici, dans une continuité émotionnelle, à un changement comportemental (irritabilité, fatigue, durcissement managérial, isolement, difficultés relationnelles, etc.). Ce comportement ne remet pas en cause l'ensemble des comportements attendus dans le rôle de salarié. La conformité au rôle de conjointe ou conjoint subissant des violences ne rend pas l'accomplissement du rôle professionnel

[233] Rappelons qu'à cette époque, l'équipe avait changé et les collègues, qui avaient soutenu Civine, étaient partis de l'entreprise.

plus difficile, comme c'est le cas dans les mécanismes du conflit. En effet, les individus sont ici toujours en mesure de répondre aux attentes des managers. Il s'agit, en réalité, d'un transfert des émotions négatives vécues dans la sphère personnelle, qui se traduit par la poursuite d'attitudes et de comportements négatifs dans la sphère professionnelle. Le rôle n'est pas remis en cause. Les limites temporelles ou physiques s'effacent, la sphère familiale influe sur la sphère professionnelle par le biais d'un « transfert » et non d'une « incompatibilité ».

**Synthèse thématique du changement de comportement au travail**

Ce critère n'a pas été approfondi, à notre connaissance, par la littérature managériale. Si les analyses psychologiques ont bien identifié le phénomène de repli sur soi, il n'a pas été circonscrit à la sphère professionnelle, mais a été décrit comme un comportement général. Le changement radical du comportement professionnel (qui va plus loin que le simple repli) traverse pourtant cinq discours. L'émergence de ce critère soulève toute la difficulté à faire face aux changements brutaux de comportement de la part des salariés. Vivre des violences conjugales conduit, dans certains cas, à une radicalisation du comportement ou à un isolement problématique des personnes au sein de l'environnement professionnel. Ces changements impliquent une adaptation des méthodes managériales, et donc une connaissance préalable minimale du phénomène.

Le stress familial consécutif des violences conjugales conduit ici à un changement comportemental. Il s'agit d'un transfert des émotions négatives vécues dans la sphère personnelle, qui se traduit par la poursuite d'attitudes et de comportements négatifs dans la sphère professionnelle. La sphère familiale influe sur la sphère professionnelle par le biais d'un « transfert » et non d'une « incompatibilité », comme c'est le cas dans le conflit.

## *D. Les actions de lutte contre les violences conjugales : stratégies, conseils et perceptions*

Cette rubrique répertorie les actions et les stratégies, menées par les victimes elles-mêmes, pour se soustraire aux situations de violences. Les conseils et les recommandations sont donnés au regard de l'expérience propre. Sont décrites des actions concrètes, réalisées par les victimes elles-mêmes, telles que du lobbying auprès des députés et sénateurs, la création d'associations, de sites internet… Un premier thème est consacré aux stratégies mises en place pour sortir des situations de violence et mettre fin, ou tenter de mettre fin à la relation. Le deuxième thème renvoie aux conseils et recommandations émis par les victimes. Enfin, la dernière unité de codage restitue le classement des portions de discours qui détaillent les perceptions de l'efficacité des programmes de lutte contre les violences à l'échelle micro et macro.

### ▶ *Stratégies pour se soustraire aux violences*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ ACTIONSTRATEGIE | ▶ 45 occurrences | ▶ 3,8 % |
| | ▶ 1,2,3,5,7,8,12,13,14,16,19,20 | ▶ 12 personnes concernées |

*Le thème stratégie représente 3,8 % des occurrences et concerne douze personnes.*

Afin de se soustraire aux violences et de faire partager leur expérience, les victimes déploient des stratégies à efficacité variable. Ces stratégies ont été évoquées par 60 % de l'effectif. Pour Cathy, les dépôts de mains courantes et de plaintes ont permis de plaider en sa faveur lors du divorce. Ils constituent, en effet, des preuves solides à faire valoir. Afin d'aider les femmes victimes de violences conjugales, Cathy, au moment de l'entretien, était dans une démarche de création d'une association de lutte contre ces formes de violences : « *Je suis en train de monter une association pour lutter contre les violences conjugales. Car on croit toujours que ça n'arrive que dans les milieux défavorisés. Dans les milieux favorisés, ça ne se dit pas ; souvent la femme ne travaille pas, son mari est connu, parce qu'il est médecin, avocat… Les femmes sont complètement perdues, donc ce que je fais, c'est que je les accompagne et leur dis que la seule façon de s'en sortir, c'est de porter plainte. C'est ce que j'ai fait. J'ai déposé 9 mains*

*courantes avant de porter plainte.»* Cathy a gagné son procès et obtenu, au titre de dommages et intérêts, ses parts de l'appartement. Elle en est aujourd'hui l'unique propriétaire. Elle a toujours refusé de quitter son logement : « *J'étais chez moi autant que lui était chez lui, donc j'ai refusé de partir. Il aurait voulu que je parte, car à ce moment-là, ils font un papier à la police comme quoi vous avez quitté le domicile conjugal.»* Mireille a également créé son association. Celle-ci ne s'adresse cependant pas uniquement aux femmes victimes de violences comme celle de Cathy. En effet, très généraliste, sa structure s'attaque à toutes les formes de violences et de discriminations. Avant de créer cette structure, Mireille avait fréquenté plusieurs fois les associations locales de défense des femmes victimes de violences conjugales dans une perspective de soutien ; au moment de l'entretien, le couple était encore marié : « *Paroles de femmes : j'y suis allée 4 fois, j'ai fait un cheminement et là, j'ai fait un bond, je n'ai même plus envie d'aller voir un psy. Quand je suis allée voir Paroles de femmes, je voulais partir ; mais si je m'en vais, ça me coupe de tous mes amis. Je ne suis plus dans une situation urgente, car il y a eu plus urgent.»* Toutefois, notre répondante a opéré un changement de comportement, au sein du couple, qui a visiblement contribué à faire baisser le niveau des violences. « *Maintenant, je suis plus ferme. Il essaie d'avoir de l'ascendant mais je suis plus ferme.»* Charline a créé un site internet dédié à l'identification des violences conjugales[234] .

Une stratégie *post* relation, pourrait-on dire, du moins pour deux des répondantes, consiste à faire partager son expérience en créant une association propre.

Dans la perspective de *« calmer »* son ami, Sonia a cherché de l'aide en naviguant sur Internet : *« Je cherchais au début comment faire pour le calmer, des gens pour me conseiller sur ma manière d'agir. Je ne cherche pas une aide juridique. Comment calmer une personne ?»* En revanche, elle fut dissuadée par les structures associatives, parce que la plupart ne reçoivent que sur rendez-vous.

Emma a fait jouer son réseau au sein même du ministère du Travail afin d'obtenir un logement par ce biais :

[234] http://femmeshommesbattusviolesparconjoint.e-monsite.com/

*« Sur les douze premières demandes que j'ai faites sur Paris, elles ont toutes été refusées. Parce qu'évidemment, quand tu as des enfants, tu essaies d'avoir un temps de transport qui ne soit pas trop long pour faire tes horaires de travail. Tu recherches la proximité, mais ça ne convenait jamais aux bailleurs en fait car certains recherchent une typologie de famille particulière pour louer leurs appartements. C'est ahurissant. J'ai eu un appartement une semaine avant de vendre ma maison. Par le biais du ministère mais, surtout, ma demande a été appuyée par l'ami qui connaissait les dames du service logement. Ce sont des logements réservés aux agents des ministères. Mais ces dames me proposaient souvent des foyers ou des appartements à Trappes… Ce n'était pas possible. […] Elles m'avaient proposé de voir avec l'assistante sociale du Ministère ; celle-ci m'a répondu qu'elle ne pouvait pas m'aider parce que je n'étais pas une femme battue, que je ne vivais pas dans un logement insalubre, donc je n'étais pas une urgence pour elle, et quand j'ai rétrocédé cette information aux dames du service logement, elles m'ont répondu : " Ce n'est pas vrai, elle n'a pas pu vous répondre ça, elle est là pour aider les gens en difficulté ". Là, à ce moment-là, j'étais dans un grand état de stress. »*

Christiane narre son parcours judiciaire, du dépôt de plainte à l'audience : *« Quand il est passé la première fois au tribunal, il a eu un simple rappel à la loi. Là, j'ai porté plainte et je l'ai retirée. J'ai subi des pressions à la maison. Il a été convoqué à la gendarmerie, mais c'est un militaire. Il y avait une solidarité statutaire. »* Nous retrouvons ici le cheminement fréquent des victimes de violences conjugales, cheminement caractérisé par l'hésitation, le louvoiement ; entre dépôt de plainte et retrait. « *On est repassés devant le délégué du procureur qui lui a mis un stage de deux jours de citoyenneté à faire.* » Christiane fréquente les associations[235] d'aide aux victimes, notamment le CIDFF 91 pour l'accompagnement juridique, et Paroles de femmes pour l'accompagnement psychologique.

« *La juriste m'a demandé si les gens voulaient bien faire des attestations, j'en ai quelques-unes, mais c'est difficile pour les gens. Je veux que ce soit rejugé en correctionnelle. Elle m'a dit qu'il y avait beaucoup de publicité, mais que les*

[235] Les multiples missions des associations, notamment essonniennes, d'aides aux victimes seront analysées dans la restitution des résultats afférents à ce terrain.

*mentalités n'ont pas changé. On essaie de faire en sorte que ce soit jugé sur Évry, que le procureur de Metz transfère le dossier sur Évry, comme j'habite en Essonne. Vu que lui va être muté sur Paris. […] Je n'ai pas demandé le divorce car l'avocat m'a dit que si je demandais le divorce, ça se passe au domicile de celui qui ne le demande pas donc à Metz. Nous on veut que ça se passe à Évry, car à Évry ils sont plus favorables et sensibilisés aux femmes victimes de violence. Les associations peuvent se porter partie civile. On attend que, lui, demande le divorce, et nous, contre attaquer pour divorce pour faute à Évry. »*

Outre les démarches auprès de son avocat et des services de police (plaintes), Élyne a également été suivie par une association d'aide aux femmes victimes de violences grâce à qui elle doit sa *« guérison »*.

Zoé a contacté un avocat qui lui a conseillé de partir du domicile[236] :

« *J'ai demandé à un avocat ce que je devais faire et je suis partie en urgence de la maison pour demander une protection. Je suis allée une première nuit à l'hôtel à Grigny et ensuite, je suis partie chez des amies. Ensuite, j'ai demandé une audience au maire. […] L'assistante sociale de l'hôpital m'avait conseillé d'écrire une lettre pour demander une place d'hébergement etc., mais j'étais dans un tel état d'épuisement que je ne pouvais pas rassembler mes idées pour écrire et faire les démarches. Heureusement, que je suis allée à la mairie car les choses ont bougé très vite. »*

France eut également recours aux services de police ; ce recours déclencha la séparation : « *Le jour où je suis partie, je me suis réfugiée au commissariat pour une sombre histoire de clé de voiture qu'il ne voulait pas me rendre. Mes clés de voiture, il a commencé à me menacer, à me dire que je ne les aurai pas : la police est venue j'ai dit qu'il s'était déjà rendu violent physiquement et que moi je voulais juste récupérer mes clés pour partir. »* Ensuite, n'ayant pas pu porter plainte et étant harcelée, elle fit appel à un avocat après la rupture : *« La police m'a dit qu'on avait rien à lui reprocher, ce jour-là. Il m'a cassé mon téléphone portable mais aucune trace que ce soit lui. Il s'est montré violent, mais même dans les jours qui ont suivi, il m'a menacée de faire*

[236] A l'époque de la relation violente, les mesures d'éloignement du conjoint violent n'existaient guère.

*disparaître mes papiers, des mails pour me faire peur. J'ai fait appel à un avocat et systématiquement, je lui transmettais les mails. […] Ça a été un réflexe physique, j'en avais marre, c'est un réflexe animal de fuite. C'est pas un truc réfléchi. »*

Après la rupture, Flore a porté plainte pour harcèlements. Son ex-conjoint a été condamné à neuf mois de prison ferme. Il était incarcéré au moment de l'entretien.

Civine a entamé une procédure de divorce ; elle a recours aux services d'un avocat ainsi que d'un psychologue (pour des attestations).

La plupart des victimes ont eu recours aux services de police, aux services judiciaires et aux structures associatives. Trois femmes ont créé leur propre association afin de partager leur expérience et d'en faire bénéficier un large public.

### ▶ *Conseils et recommandations émanant des victimes, elles-mêmes, pour se soustraire aux violences*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ ACTIONCONSEILS | ▶ 24 occurrences | ▶ 2 % |
| | ▶ 2,3,5,6,7,8,13,14,20 | ▶ 9 personnes concernées |

*Les conseils d'action représentent 2 % des occurrences et concerne neuf personnes.*

Cette rubrique restitue les conseils et les recommandations émanant des victimes elles-mêmes (45 %) pour sortir des violences. Elle diffère de la précédente, dans la mesure où elle s'éloigne de la description de stratégies, et entre davantage dans l'orientation et le partage de pratiques. L'accent est mis sur l'importance des certificats médicaux, du dépôt de plainte ainsi que du recours à la justice. *« Les femmes sont complètement perdues, donc ce que je fais, c'est que je les accompagne et leur dis que la seule façon de s'en sortir, c'est de porter plainte. C'est ce que j'ai fait. J'ai déposé neuf mains courantes avant de porter plainte »* (Cathy).

Pour que les plaintes soient reçues et les dossiers suffisamment solides, il est essentiel de présenter des certificats médicaux[237] constatant les violences. En cas de

[237] *« Le certificat médical est le premier élément probatoire objectif sur lequel l'autorité judiciaire pourra s'appuyer pour décider de l'orientation de la procédure »* (Guide de l'action publique, p. 27). Précisons, toutefois, qu'il n'est pas nécessaire d'apporter la preuve des faits de violence pour les révéler, dans la mesure où *« il appartient au parquet, et non à la victime, de qualifier les faits au vu de la procédure établie et transmise par les services de police ou les militaires de la gendarmerie »* (Guide de l'action publique, p. 16).

coups et blessures, de sévices et de violences sexuelles, il est vivement conseillé aux victimes de faire constater les dommages corporels (et dans une moindre mesure les traumatismes psychologiques) par les services de médecine légale situés au sein des hôpitaux. La plupart du temps, les victimes sont orientées à la consultation médico-judiciaire par les services de police ou de gendarmerie, mais il est possible de s'y rendre de son propre chef. La médecine légale permet un suivi social, médical et détermine les suites judiciaires possibles. Dans ces situations, les certificats médicaux, établis par les médecins traitants, ne suffisent pas et doivent être complétés puis certifiés par les spécialistes de la médecine légale. *« Surtout, aller voir son médecin pour établir un certificat et le faire certifier par la médecine légale. Ils vont constater les coups, mais bien sûr ils ne mentionnent pas l'auteur puisqu'ils ne savent pas »* (Cathy).

Il est important également que tout soit mis en œuvre pour favoriser le maintien au domicile et éloigner le conjoint violent, afin d'éviter ce que l'on nomme communément la double peine : « *Aux femmes que j'ai rencontrées, je leur dis de ne surtout pas quitter le foyer : " Allez porter plainte ; vous avez des enfants, l'appartement vous revient" »* (Cathy).

Plusieurs répondantes ont insisté sur l'importance d'être reconnues comme une victime, soit par le biais de la justice, soit grâce aux structures associatives d'accompagnement :

> *« Il a eu de la prison avec sursis. Mais moi ce que je voulais, c'était pas des dommages et intérêts, c'était surtout que je sois reconnue victime par la société. C'est très important pour pouvoir recommencer quelque chose derrière, pour pouvoir fermer une porte. J'ai tout fait pour que ça passe au tribunal : j'ai porté plainte, j'ai fait intervenir un ami député, et il a été condamné, et on m'a dit : " Madame vous êtes victime de… ". Quand vous entendez ce mot " victime ", vous avez l'impression que la société reconnaît tout ce que vous avez subi pendant des années. La société vous reconnaît comme victime, c'est très important. J'avais beaucoup d'amis médecins ou chirurgiens qui ne me croyaient pas. Quand moi, j'ai demandé le divorce pour coups et blessures, personne ne me croyait ; ce n'est pas marqué sur la figure, hein ? Il y en a beaucoup qui ne me croient toujours pas malgré sa condamnation »* (Cathy). « *Il a eu un stage de citoyenneté, mais je veux aller en correctionnelle, car je veux être reconnue comme victime »* (Christiane).

Cathy, au moment de l'entretien, tentait d'apporter son expertise en vue d'une proposition de loi déposée par un député de la majorité de l'époque. Auditionnée au titre de l'association qu'elle dirigeait, elle a probablement - avec de nombreuses autres structures -, contribué à la proposition qui a débouché sur la loi du 9 juillet 2010, renforçant les dispositions précédentes, en particulier sur la protection des victimes et l'éviction du conjoint violent du domicile. « *Là, j'ai monté un dossier avec mon amie que j'ai rencontrée à Violences conjugales. On est en train de monter un dossier qu'on va présenter à mon ami député qui le présentera à l'Assemblée Nationale pour expliquer qu'ils sont très loin de la vérité. C'est bien beau de mettre des lois en place mais quand vous ne l'avez pas vécu, vous ne savez pas ce que c'est. Le mari doit être éloigné, point ! Avec interdiction d'approcher sa femme dans un rayon de trente kilomètres.* »

Cyprine, Charline, Mireille et Cathy ont évoqué la question centrale de l'éducation à l'égalité entre les sexes dès le plus jeune âge ainsi qu'aux repérages des mécanismes à l'origine des violences conjugales.

> « *Je pense qu'éduquer, informer d'un point de vue général, il faut des soutiens* » (Cyprine). « *Je pense surtout que tout le monde devrait, dès le plus jeune âge, avoir les informations sociétales comme quoi cela existe réellement, connaître les processus qui font que les victimes sont isolées et ne peuvent plus partir, et faire en sorte que ce soit les bourreaux qui aient honte et non plus les victimes. Il faut une réelle prise de conscience au niveau de la société en général, de sorte que les gens, qui n'ont jamais subi ce genre de violences, cessent de vous regarder avec de grands yeux et fassent des réflexions du style :" Bah, pourquoi t'es pas partie ? Tu n'as qu'à partir, tu as laissé faire, c'est de ta faute, tu ne dois pas avoir un caractère facile, etc." »* (Charline).

Mireille soulève la nécessité d'un apprentissage de déconstruction de la domination masculine[238] ambiante : « *C'est dur ce rôle, même si vous n'êtes pas bien, il faut jouer un rôle. Et si on ne prend pas bien le rôle au départ, c'est fini. Il faudrait faire un stage avant de se marier. Éduquer les futures femmes à ne pas se soumettre au mari. On n'apprend pas à être parents à l'école. On reproduit la parole des parents.* Cathy met

[238] Voir la revue de littérature.

en garde contre les premières manifestations des violences : « *Je suis à l'UMP. Il faut en parler. Je dis aux femmes de faire attention si un jour leur mari leur donne une gifle, il faut faire attention. En général, ça commence toujours comme ça. Et puis cinq minutes après, il s'excuse mais c'est du flan.* »

France, quant à elle, conseille aux personnes ayant été victimes d'en parler pour étendre la connaissance de ce phénomène : « *J'en parle car je rends service aux autres maintenant.* » Elle pense, à l'instar de beaucoup d'associations féministes, qu'il est difficile de se confier à un homme lorsque l'on est une femme et que l'on a subi des violences conjugales : « *Un homme ou une femme par rapport aux femmes battues, c'est plus facile de se dévoiler à une femme. Car on ne peut pas dire des choses intimes à un homme.* » Élyne souligne également l'importance de témoigner afin de faire partager son expérience aux personnes désireuses de comprendre ce qu'elles vivent pour savoir comment échapper à ces expériences éprouvantes. De plus, porter plainte est une manière, selon elle, de dire *« non, c'est punissable par la loi, c'est pas acceptable ».*

Les conseils et les idées foisonnent : de l'importance d'être reconnue comme victime, au principe d'éducation dès le plus jeune âge aux mécanismes de domination et de violences, notre population manifeste une réelle envie de partager son expérience pour freiner la reproduction des violences, permettre la prévention et la prise de conscience.

### ▶ *Perceptions de l'efficacité des programmes de lutte contre les violences conjugales*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ ACTIONPERCEPT | ▶ 14 occurrences | ▶ 1,2 % |
| | ▶ 2,5,7,8,12,13,14 | ▶ 7 personnes concernées |

*Le thème des perceptions représente 1,2 % des occurrences et concerne sept personnes.*

Cathy a une perception plutôt négative des mesures existantes en matière de prise en charge de ces questions ; elle considère en effet qu'il est important d'avoir vécu une situation pour pouvoir apporter de l'aide à autrui[239]. *« Les associations, c'est très bien, telles que Violences conjugales dans laquelle je suis allée, mais elles ne m'ont*

[239] Opinion très discutable.

*rien apporté. Car ce sont des femmes qui n'ont jamais vécu ces situations ; elles ont suivi une formation, mais n'ont jamais vécu ce que vit une femme quand elle est humiliée, battue, mais je ne leur reproche rien, elles font du bon travail quand même. Il faut l'avoir vécue pour pouvoir en discuter, la violence au sein du couple augmente ; au départ, c'est une gifle et puis elle va crescendo.* » Elle fustige également les solutions d'urgence de type foyer d'hébergement, pourtant nécessaires aux femmes qui ont peu de ressources et aucun soutien social (*Cf.* la section consacrée aux associations) : « *Les associations vont vous trouver un foyer, donc on vous cache, le mari ne sait pas où vous êtes. C'est très bien, mais ça mène où ? Il arrive un moment où la femme se retrouvera toute seule.* » Christiane rejette également les solutions d'hébergement destinées aux femmes victimes de violences, les jugeant trop instables et insécurisantes : « *Il y a un système comme ça à Metz, c'était un gite pour quinze jours, mais après je fais quoi ? Je suis à la rue. C'était important pour moi de garder ce logement.* »

Le dispositif du téléphone d'alerte, réservé aux femmes en très grand danger, ne trouve pas non plus grâce aux yeux de Cathy, qui le juge inefficace : « *Cette année c'est l'année de la femme battue,* [2010] *mais ça me fait rire quand on voit qu'on veut mettre un bracelet ou un téléphone à une femme qui a subi des violences, et qui s'est rendue dans un commissariat comme quoi, quand son mari s'approche, on appuie dessus. Mais c'est de la bêtise ! Votre mari, il a le temps de vous tuer deux fois.* »

Cyprine n'a pas porté plainte car, si elle avait conscience de l'anormalité des situations de violences qu'elle subissait, elle ne se reconnaissait guère dans les campagnes de sensibilisation, qui selon elle, imposent un type clairement défini de victimes :

> « *J'avais conscience que tout cela était anormal, je voyais passer les campagnes de sensibilisation, mais je ne correspondais pas au type de femmes présentes dans ces campagnes. Ce n'était pas quotidien. Lui, c'est un truc qu'il n'admettait pas. Je me souviens avoir vu un reportage sur les femmes battues, c'était un autre monde, ce n'était pas lui. Les campagnes, ça alerte l'entourage, mais pas les personnes concernées…C'est sûrement utile. […] Peut-être que c'est utile dans le cadre de violences psychologiques, car c'est un phénomène moins*

*connu et moins flagrant. Mais pour les violences physiques, c'est plus flagrant…Il faut avoir une sacrée énergie pour partir, et ça ne peut être que brutal. »*

Mireille a soulevé un point intéressant au sujet des arguments déployés par les structures pour déclencher le processus de séparation. Fréquentant les associations de lutte contre les violences, elle regrette les propos d'une professionnelle : « *Il y a une chose qu'elle m'a dite, qui m'a fait très peur. Trois mots qui m'ont empêchée de partir, car j'étais sur le point de partir. Et là, elle m'a dit qu'une femme sur trois meurt, et la plupart, c'est au moment de partir. C'est pas la chose à dire, car ça m'a empêchée de partir. […] J'ai toujours eu peur de ça, de partir et qu'il me retrouve pour me tuer. »* Ces propos cristallisent, certainement de manière excessive, tous les freins au départ, lesquels sont multiples et plus complexes.

Toutefois, cette peur des représailles se rencontre très souvent chez les victimes de violences conjugales : « *Le problème, c'est, même quand on a des possibilités, on a peur des représailles »* (France).

Nous avons recueilli des perceptions plus positives : Zoé et France, qui ont subi les violences il y a plus d'une vingtaine d'années, constatent avec satisfaction l'existence actuelle des campagnes de sensibilisation et des infrastructures. Ces dispositifs multiples contribuent à lever le voile sur ce fléau social :

« *Après ma sortie de l'hôpital, je l'ai quitté pour la sécurité de mes enfants. Il y a 24 ans, on n'aidait pas vraiment les femmes victimes de violence, même dans le secteur médicosocial […]. Comme je travaillais, j'ai trouvé un logement rapidement. Il ne faut pas compter à l'époque sur les assistantes sociales »* (Zoé).

*« Je savais qu'il se passait quelque chose, mais je ne savais pas comment m'en dépatouiller. Avant, on nous disait pas la marche à suivre, personne n'était capable de le dire, même à la mairie on ne voyait pas d'affiches sur les femmes battues. Maintenant même dans les Caraïbes, il y a des campagnes de sensibilisation. Quand on parlait avant, on disait que si le mari battait, c'est que la femme devait le mériter. […] On était vraiment seule à cette époque-là. Car maintenant, il y a des associations, des groupes de parole »* (France).

Les perceptions des dispositifs de lutte sont dans l'ensemble assez négatives. Certaines critiques sont faites, à l'égard des mesures publiques de type téléphone d'alerte pour les femmes en grand danger, jugées inefficaces. D'autres critiques visent les structures associatives qui emploient des professionnels sans expériences personnelles en ce qui concerne les violences. A l'inverse, l'on a constaté une certaine satisfaction relative à la récente visibilité donnée à ce fléau social, par le biais de campagnes, de structures dédiées, de plans d'actions, etc.

Les perceptions recueillies ici concernent davantage les programmes nationaux qu'organisationnels. Néanmoins, nous avons dégagé quelques tendances dans la section consacrée aux modèles identificatoires.

**Synthèse thématique des actions de lutte contre les violences conjugales : stratégies, conseils et perceptions**

Au terme de cette section, nous pouvons noter que les personnes victimes déploient des **stratégies** diverses pour se soustraire aux situations violentes. Toutefois, les mêmes recours se retrouvent d'un récit à l'autre : dépôt de plainte, recours aux services de justice, recours aux structures associatives, etc. Certaines personnes interrogées ont même créé leur propre association afin de faire partager leur expérience auprès d'un large public. D'autres mettent en avant le principe d'éducation dès le plus jeune âge aux mécanismes de domination et de violence. Toutes insistent sur la nécessité d'être reconnues comme étant « victimes » de violences au sein du couple. Ainsi, les **conseils** et les idées foisonnent : notre population manifeste une réelle envie de partager son expérience pour freiner la reproduction des violences. Quant aux **perceptions** des dispositifs de lutte et de prise en charge : elles sont plutôt négatives. Le dispositif public du téléphone d'alerte pour les femmes en grand danger est jugé inefficace par une répondante. Néanmoins, les mesures telles que la multiplication des campagnes de sensibilisation, la création de structures dédiées, les plans d'actions nationaux, etc. sont considérées positivement, car elles permettent une meilleure visibilité du phénomène et un suivi plus efficace des victimes.

## *E. Les parcours professionnels et personnels*

Les portions de discours classées dans les rubriques afférentes aux parcours professionnels et personnels ont nourri abondamment les synthèses de reconstitution des trajectoires. Nous avons effectué un travail de restructuration chronologique et diachronique des parcours amoureux - histoires familiales, divorces, séparations, mariages - ainsi que des parcours professionnels – changements de postes, anecdotes, rapports avec les collègues, les supérieurs ou les subordonnés. Aussi ne rapportons-nous ici que les tableaux récapitulatifs.

- ***Parcours professionnels***

| | | |
|---|---|---|
| BIOPRO | 112 occurrences | 9,4 % |
| | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15 16,17,18,19,20 | 20 personnes concernées |

*La rubrique parcours professionnels représente 9,4 % des occurrences et concerne très logiquement les vingt personnes de notre échantillon.*

- ***Parcours privés***

| | | |
|---|---|---|
| BIOPERSO | 191 occurrences | 16 % |
| | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15 16,17,18,19,20 | 20 personnes concernées |

*Le thème des perceptions représente 16 % des occurrences et concerne très logiquement les vingt personnes de notre échantillon.*

## *F. Profils des auteurs de violences conjugales*

Cette rubrique esquisse quelques caractéristiques relatives à la conjointe et aux conjoints violents. Des analyses plus générales seront développées dans la partie consacrée aux auteurs de violences conjugales et en annexe VII pour les aspects judiciaires. Nous avons rassemblé ici les éléments que nous n'avons pas exploités dans les autres rubriques ; éléments qui concernent moins les mécanismes des

violences (analysés au fil des rubriques) que leurs causes (saillances de l'enfance, composantes caractérielles ou pratiques addictives).

- ***Profils des auteurs de violences conjugales***

| | | |
|---|---|---|
| PROFILAUTEUR | 100 occurrences | 8,4 % |
| | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,12,13,14, 16,17,18,19,20 | 18 personnes concernées |

*Ce thème représente 8,4 % des occurrences et concerne dix-huit personnes.*

L'évocation du profil psychologique des auteurs, ou de situations les mettant en scène, concerne 90 % des personnes de notre échantillon. Au-delà de la sphère privée, nous avons également trouvé intéressant de suivre par médiation les comportements des auteurs de violences au sein de leur environnement professionnel. En effet, notre problématique de recherche renvoie à l'implication de quatre voire cinq types d'acteurs : la victime, les enfants, l'auteur, l'organisation et, le cas échéant, les structures publiques (services de police, services sociaux, services médicaux, etc.) et/ou associatives.

**Ne supporte pas l'autorité féminine**

L'ancien époux d'Emma a régulièrement rencontré des incidents au travail ; le plus important est intervenu alors que son supérieur du moment était une femme. Quittant l'endroit où il devait être posté en qualité de policier, pour passer des coups de téléphone personnels, il n'a pas supporté les remarques de sa supérieure et a dû quitter l'arrondissement où il était affecté. Comme justification de ses violences, il alléguait une enfance difficile, jalonnée de maltraitances.

**Un personnage social affable/ phase de pardon/déni**

L'ex-mari de Cathy a un bon statut social : personnage social, plutôt affable, faisant partie des notables locaux. La relation connaît des cycles de violence avec des phases de pardons. S'excusant cycliquement, il s'avère pourtant opiniâtre dénégateur : « *Mon ex-mari ne comprend toujours pas pourquoi j'ai porté plainte. Un*

*homme qui frappe une femme nie toujours. Très peu le reconnaissent car leur intégrité est détruite. Un homme qui frappe dira que c'est de la faute de la femme, elle le méritait…* » L'ancien compagnon de Charline, également charmant en société, ne pouvait cependant pas s'empêcher de l'humilier en public. L'illustration la plus précise du phénomène de déni s'incarne chez l'ex-mari de Mélissa : « *Par exemple, le lendemain quand je me déshabillais, et que je me couchais, et qu'il voyait ces marques, ses réactions étaient assez curieuses, car il n'était pas conscient que c'était le résultat des coups qu'il avait pu me porter. Il se demandait comment je m'étais fait ça, comment ça se faisait. Je ne sais pas s'il n'assumait pas ou s'il n'arrivait pas à croire que du coup ses violences donnaient ce résultat-là.* »

### Troubles de la personnalité et pratiques addictives (alcoolisme, drogues douces et dures)

A la suite d'une grosse crise alcoolique, l'ancien mari de Josette fut enjoint à subir des tests psychiatriques qui ont diagnostiqué une double personnalité et une propension à la rigidité. Selon Josette, l'alcool ainsi que les maltraitances dans l'enfance constituèrent des facteurs aggravants et explicatifs. Désocialisé, l'ami de Sonia a connu des épisodes d'incarcération pour de petits délits et présente une addiction au cannabis. L'ancien partenaire de Mylène a rencontré des soucis d'addiction aux drogues dures, entraînant des troubles sévères du comportement. Zoé a vécu des années avec un homme destructeur qui buvait abondamment chaque fin de semaine ; ce qui entraînait chez lui des « *crises de folie* ». Issu d'une famille très bourgeoise, l'ancien mari de France a vécu une enfance sans amour et buvait beaucoup le weekend. Les pics de violences de l'ex-conjoint de Valérie coïncidaient parfois avec la prise d'importantes doses d'alcool : « *Au départ, c'était dû à l'alcool. Plus il y avait de l'alcool, plus ça se dégradait. Sans alcool, il n'était pas trop violent. L'alcool a accentué ses violences.* »

L'ancien conjoint de Flore est une personne paranoïaque et « *asociale qui refuse toute forme d'autorité* ». Lui aussi s'est mis à consommer de plus en plus d'alcool au fil de la relation. L'ex-conjoint d'Élyne rencontrait non seulement des problèmes de consommation excessive d'alcool, mais aussi de consommation occasionnelle de cocaïne.

### Autoritarisme, dirigisme, contrôle et harcèlement

La plupart des personnes composant notre échantillon ont vécu avec des conjoints ou concubins très autoritaires et dirigistes. Ils contrôlent l'aspect vestimentaire de leurs conjointes, leurs relations sociales, leurs activités professionnelles, les finances du ménage, etc. Parmi eux, certains harcèlent leurs conjointes sur leur lieu de travail (*confer* les résultats présents dans la section consacrée aux violences[240]).

### Focus sur les maltraitances subies pendant l'enfance

L'existence de maltraitances dans l'enfance des partenaires violents n'est pas surprenante au regard du processus d'apprentissage par imitation et de reproduction. Toutefois, nous avons vu dans la revue de littérature que de nombreux auteurs allèguent cette enfance violente pour attendrir leurs victimes. Le mari de Josette a été un enfant victime de violences physiques graves. L'ancien mari d'Emma prétexte une maltraitance subie durant l'enfance pour justifier ses rudesses actuelles. L'ami de Sonia a subi la violence de sa mère. Mireille pense que son mari la rabaisse car il se sent inférieur ; lui aussi a été frappé par sa mère. L'ex-compagnon de Cyprine a grandi dans un milieu violent, laissant peu de place à un développement épanouissant. Élyne relate l'enfance difficile de son ex-conjoint, issu d'une famille nombreuse brésilienne et livré à lui-même dès l'âge de huit ans.

Les classifications proposées ici sont schématiques et peu nuancées, mais elles reflètent les discours. Toutefois, si certains auteurs rencontrent des problèmes d'addiction, ce n'est pas le seul facteur explicatif des violences conjugales ; d'autres variables entrent évidemment en concurrence. Enfin, aucune de ces raisons ne justifie les comportements violents.

[240] Même si le harcèlement sur le lieu de travail constitue une incidence organisationnelle directe, nous n'avons pas créé de rubrique spécifique dans la mesure où il a été classé dans notre codage dans la catégorie des violences psychologiques.

**Synthèse thématique auteurs de violences conjugales**

Les profils d'auteurs de violences conjugales, présentés ici, le sont par médiation. En effet, le matériau a été recueilli par l'intermédiaire des récits de vie des victimes. Précisons qu'il n'est pas de notre ressort de faire un diagnostic clinique. Nous avons plutôt restitué les récits des victimes. Les profils d'auteurs sont divers : personnages affables, personnages autoritaires et dirigistes, ayant des pratiques addictives, personnages aux multiples troubles de la personnalité, ne supportant pas l'autorité féminine, personnages ayant été victimes de maltraitances dans l'enfance…

## *G. Enfance des victimes*

Des informations relatives à l'enfance des victimes ont émergé au fil des entretiens. Ces fragilisations premières préparent les chairs et, malheureusement, accroissent le seuil de tolérance.

- ***Enfance des victimes***

| | | |
|---|---|---|
| ENFANCEVICTIME | 12 occurrences | 1 % |
| | 2,7,11,12,13 | 5 personnes concernées |

*Ce thème représente 1 % des occurrences et concerne cinq personnes.*

Parmi les vingt personnes de l'échantillon, cinq (25 %) ont évoqué des éléments de leur enfance. Seule Cathy a parlé positivement de cette période de sa vie : *« J'ai essayé d'aller voir des psys, et à chaque fois on repartait sur mon enfance, mais ça n'a rien à voir, j'ai eu une enfance heureuse… »* En revanche, quatre autres femmes ont décrit un début d'existence malheureux. « *L'enfance n'était pas claire, alors ma vie adulte n'est pas simple. Je n'ai pas pu être construite solidement. Beaucoup de femmes victimes ont un parcours sans équilibre dans le milieu familial. Mes parents étaient là physiquement, mais pas psychiquement ; les dégâts sont terribles. Beaucoup de femmes ont un parcours terrible. […] Mon père était très dominant. Il fallait que je serve l'essence quand je sortais du travail. J'étais frappée. Dans ma vie, j'ai eu peur des hommes. J'avais*

*très peur de mon père. […] Ce qui a fait que j'ai toujours eu peur des hommes »* (Mireille). Le père de Vanessa, « *macho* » et *« violent »* régnait en tyran domestique sur sa famille. Zoé, quant à elle, a connu la violence de ses frères, et a été témoin de la violence conjugale de ses parents : *« Mes parents n'étaient pas trop violents avec moi. Mon père était violent sexuellement avec ma mère. On a été témoins, car on vivait dans très peu de pièces. Après la mort de mon père, mon frère a été très violent avec moi. […] Ma mère a été mariée de force, elle ne transmettait pas les conseils donnés aux jeunes filles. Mes parents étaient agriculteurs. »*

Le père de France, alcoolique, fit lui aussi vivre un calvaire à sa famille : *« Moi, j'avais un père alcoolique, alors moi j'ai vraiment décelé tout cela assez rapidement. On a encore cette trace, et puis moi j'ai eu cette enfance, ma mère a été battue, et puis même les humiliations en public, et puis moi j'ai vécu ça aussi. »*

Au total, quatre femmes ont révélé leur enfance malheureuse et violente. Nous n'avons jamais posé de questions allant dans ce sens. Cette thématique a émergé spontanément, n'excluant donc pas la présence de violences dans l'aube des autres trajectoires.

## *H. Les enfants témoins/victimes de violences conjugales*

Cette rubrique rassemble des éléments narratifs qui concernent l'exposition des enfants à la violence des parents, laquelle peut parfois se retourner contre eux.

### ▶ *Les enfants témoins et victimes*

| | | |
|---|---|---|
| ▶ VENFANTVICTEMOIN | ▶ 26 occurrences | ▶ 2,2 % |
| | ▶ 1,2,4,7,8,12,13,15,16, 17,18,19 | ▶ 12 personnes concernées |

*Le thème des enfants témoins de violences conjugales représente 2,2 % des occurrences et concerne douze personnes.*

Le fils d'Emma supportait très mal les insultes proférées par son père à l'encontre de sa femme. Devenu peu à peu agressif à l'école, Emma sollicita une aide éducative et psychologique pour freiner cette évolution comportementale. Les enfants

de Cathy ont, quant à eux, subi directement la violence de leur père : *« Quand il s'en prenait aux enfants, j'arrivais tout de suite. »* Le fils de Cathy manifeste la crainte de reproduire ces violences : « *Mon fils a peur de reproduire la violence de son père. Il m'a dit : " Maman tu te rends compte si un jour je me marie et si je suis comme papa… " Alors que j'ai un fils qui est contre la violence, contre les cris à la maison, on ne crie jamais ; c'est quelque chose que je ne supporte pas, et lui non plus d'ailleurs. Dès que j'entends quelqu'un crier ou se disputer, ça me fait des frissons. »* La violence éducative du mari de Josette à l'égard des enfants a contribué à la dégradation de la relation conjugale : *« Il devenait violent avec mes enfants et à partir de là, j'ai eu de moins en moins envie d'avoir de relations avec lui et notre vie commune a dégénéré. »* Le fils de Mireille, témoin des violences de son père à l'égard de sa mère, représente un soutien essentiel pour sa mère : *« Il m'aide, mais ça a déteint sur lui les violences. »* Zoé a quitté le domicile conjugal pour protéger ses enfants : « *Et moi, je voulais vraiment protéger mes enfants de ces violences. Ma fille se tirait les cheveux, petite. »* Frappée par son mari durant sa grossesse, France a donné naissance à une enfant handicapée, handicap qu'elle lie aux violences subies :

> « *Ma fille a une maladie neurologique, elle est lourdement handicapée. Je ne lui aurais jamais appris à marcher, elle n'aurait jamais marché. Elle a les jambes d'une personne de 70 ans. Ils n'arrêtent pas de l'opérer, c'est une maladie orpheline, mais ils ne savent pas exactement ce qu'elle a. Elle a une prothèse dans une jambe. Elle a suivi une scolarité normale, je m'en occupe beaucoup ; elle a son bac secrétariat, mais maintenant, ils l'ont mise en invalidité. Elle a un tas de problèmes : à coté elle a une paralysie de la vessie, etc. Pour aller sur un lieu de travail, c'est difficile. […] Au développement du fœtus, quelque chose s'est passé. »*

Lorsque le père de Nicole quitta un temps le foyer, la mère reproduisit sur sa fille la domination qu'elle subissait au quotidien : *« Quand mon père n'était plus là, elle s'est montrée très mauvaise avec moi, car moi j'avais plus le caractère de mon père. Elle reportait ses rancunes. »*

Les enfants de Civine et de Mélissa assistent également aux scènes de leurs parents. L'ex-mari de Valérie s'en *« prenait verbalement aux enfants comme quoi c'étaient des bâtards ».*

Si l'enfant de Flore n'a pas subi directement la violence de son père, il a été témoin des sévices subis par sa mère.

Plus de la moitié des personnes de notre échantillon a fait référence à la place de l'enfant dans les situations de violences conjugales.

Les enfants témoins sont très *« exposés aux problèmes de santé, à l'échec scolaire et aux troubles comportementaux »* (Rapport des Nations Unies, 2006, p. 42). Ils présentent également de nombreux troubles de dépression, d'angoisse, adoptent *« une attitude plus agressive à l'égard de leurs camarades »* et ont davantage *« recours à la violence dans leurs propres existences »* (Osofsky, J., 1999 ; Margolin, G. and Gordis, E.B., 2000 *in* Nations Unies, 2006, p.57).

**Synthèse thématique enfance des victimes et enfants témoins de violences au sein du couple**

Au total, quatre femmes ont révélé avoir été maltraitées dans leur enfance. Néanmoins, cette question n'ayant jamais été posée, la présence de violences dans l'enfance n'est pas exclue pour les autres personnes. Par ailleurs, plus de douze personnes ont évoqué la place des enfants dans les situations de violences conjugales.

## *I. Dévoilement à un proche*

Les unités de codage *a priori* de l'analyse de contenu thématique horizontale ont déterminé trois types de dévoilement organisationnel : le dévoilement à un collègue, à un supérieur ou à une autre personne de l'organisation. Toutefois, la littérature managériale n'a pas mentionné la dimension du soutien social apporté par un proche. Cette dimension a fortement transparu au fil des entretiens.

- ***Dévoilement à un proche***

| | | |
|---|---|---|
| DEVOILPROCHE | 14 occurrences | 1,2 % |
| | 2,3,6,7,8,10,13,14,19 | 9 personnes concernées |

*Le thème du dévoilement à un proche représente 1,2 % des occurrences et concerne neuf personnes.*

Le dévoilement des situations de violences conjugales, qu'il soit spontané ou suscité par un doute de la part d'un tiers, constitue souvent un préalable nécessaire à la fin de la relation. La meilleure amie de Cathy a fait preuve de clairvoyance. Mireille a trouvé refuge à plusieurs reprises chez une voisine et amie qui lui a apporté un réconfort moral ainsi qu'un refuge ponctuel. De la même manière, Gilles avait partiellement tenu informé son ami d'enfance : « *Une personne le savait, c'est mon ami d'enfance. Il me conseillait. Avec lui, je me lâchais mais je ne lui disais pas que j'étais frappé.* » Christiane souligne la nécessité d'être entourée et de ne pas rester seule face à la violence : « *Ma voisine Dominique m'a aidée, car elle est orthophoniste et elle s'est beaucoup documentée sur les pervers narcissiques au travail, car elle reçoit des clients qui se mettent à bégayer d'un coup, et on s'aperçoit qu'il y a du harcèlement au travail et d'un coup il y a bégaiement.* » Après la révélation des situations de violences, Flore a été soutenu par son entourage qui lui a permis de prendre réellement conscience de ce qu'elle vivait.

Après la confidence à une amie ou un ami, l'on rencontre le dévoilement à la famille. La réalité peut être partiellement révélée : « *Ma maman, je lui avais un peu dit* » (France). La raison d'une divulgation peut s'inscrire dans une perspective instrumentale de recherche d'aide : « *Ma famille a été mise au courant, le jour où je suis partie, j'ai appelé mes parents car ils étaient disponibles. J'en ai parlé après pour expliquer pourquoi j'étais partie. Je pense que si j'en avais parlé peut-être que je serais partie plus tôt. Mais chez moi, c'est pas des autres que vient le déclic* » (Cyprine).

Pour Mylène et Charline, l'entourage familial ne s'est avéré peu soutenant. Dans les cas où les victimes ont connu des violences dans leur enfance, la famille aura tendance à minimiser, à culpabiliser ou à dissuader de partir.

La connaissance des faits de violences par l'entourage amical et familial peut enclencher un processus de prise de conscience, d'éloignement voire de séparation. Cependant, certains proches tendent à minimiser ou justifier ces comportements violents par une attitude normative ou par lâcheté. Dans les cas les plus extrêmes, ils adoptent une posture d'incrédulité face à de telles révélations, posture que l'on peut rapprocher d'un état de sidération.

## Synthèse thématique dévoilement à un proche

Au total, cette thématique concerne neuf personnes en situation de violences conjugales. La connaissance des faits de maltraitance par l'entourage familial déclenche souvent un processus de prise de conscience, d'éloignement, voire de séparation. Cependant, dans certains cas, les proches tendent à minimiser ou à rester incrédules face à de telles révélations.

## SYNTHÈSE DU CHAPITRE 8

## Tableau n° 13 : Résultats des unités de codage *a priori* et *a posteriori*

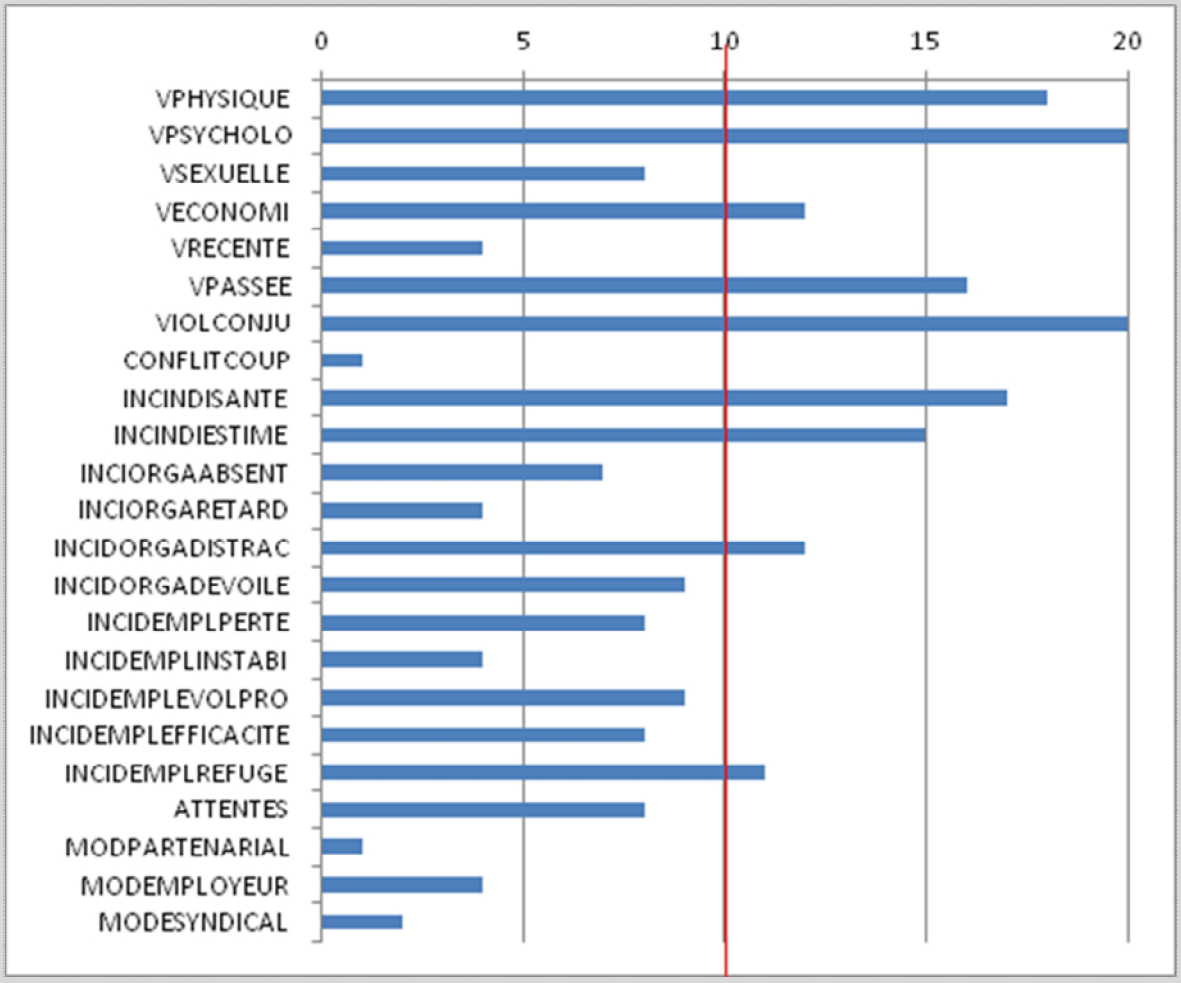
| **I. résultats du codage *a priori*** | | | |
|---|---|---|---|
| ***A. LES VIOLENCES CONJUGALES*** | | | |
| **a) les formes de violences** | ▶ la violence physique | 76 occurrences | 18 personnes concernées |
| | ▶ la violence psychologique | 144 occurrences | 20 personnes concernées |
| | ▶ la violence sexuelle | 20 occurrences | 8 personnes concernées |
| | ▶ la violence économique | 28 occurrences | 12 personnes concernées |
| **b) temporalité de la violence** | ▶ violence récente ou actuelle | 6 occurrences | 4 personnes concernées |
| | ▶ violence passée | 18 occurrences | 16 personnes concernées |
| **c) violence conjugale versus conflit de couple** | ▶ violence conjugale | 30 occurrences | 20 personnes concernées |
| | ▶ conflit de couple | 1 occurrence | 1 personne concernée |
| ***B. LES INCIDENCES INDIVIDUELLES ET ORGANISATIONNELLES*** | | | |
| **a) incidences sur les individus et symptômes post-traumatiques** | ▶ conséquences sur la santé physique et mentale | 69 occurrences | 17 personnes concernées |
| | ▶ conséquences sur l'estime de soi | 43 occurrences | 15 personnes concernées |
| **b)incidences organisationnelles** | ▶ absentéisme | 19 occurrences | 9 personnes concernées :<br><br>7 personnes ont connu des absences professionnelles liées aux violences conjugales.<br><br>2 personnes ont connu des absences non directement liées aux violences : grossesse (Emma) et procédure (Mélissa). |
| | ▶ retard | 4 occurrences | 4 personnes concernées |
| | ▶ distraction/baisse de concentration au travail | 21 occurrences | 12 personnes concernées |
| | ▶ dévoilement à l'employeur ou à un collègue | 26 occurrences | 11 personnes concernées<br><br>9 personnes réellement concernées par le dévoilement à un collègue et/ou un supérieur. Pour 8 victimes, la parole fut salvatrice, porteuse de soulagement et d'espoir. l'entourage professionnel a su fournir une |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | assistance bienveillante.<br><br>2 personnes ont évoqué ce thème mais pour en dénoncer les limites. elles n'ont pas souhaité informer les collègues ou supérieurs de leur situation privée. |
| **c) incidences sur l'emploi** | ▶ la perte d'emploi | 15 occurrences | 8 personnes concernées :<br><br>5 personnes ont perdu leur emploi à cause de la relation violente, soit pour des facteurs de santé physique et mentale, soit pour des facteurs situationnels.<br><br>3 personnes ont risqué ou craint de perdre leur emploi. |
| | ▶ instabilité professionnelle, précarité | 4 occurrences | 4 personnes concernées |
| | ▶ evolution professionnelle | 16 occurrences | 9 personnes concernées |
| | ▶ efficacité globale | 15 occurrences | 8 personnes concernées |
| | ▶ l'emploi : un espace refuge/surinvestissement au travail | 18 occurrences | 11 personnes concernées |
| ***C. ATTENTES DES SALARIÉES ET IDENTIFICATION AUX MODÈLES D'INTERVENTION SPÉCIFIQUES AUX VIOLENCES CONJUGALES*** | | | |
| **a) les attentes** | ▶ les attentes | 13 occurrences | 8 personnes concernées |
| **b) l'identification aux modèles d'intervention** | ▶ le modèle partenarial | 1 occurrence | 1 personne concernée |
| | ▶ le modèle de la drh/employeur | 27 occurrences | 11 personnes concernées<br><br>4 personnes ont une opinion favorable quant aux initiatives des employeurs et au déploiement de programmes d'aide aux victimes.<br><br>7 personnes ont une opinion négative quant à l'immixtion dans des problématiques privées. |
| | ▶ le modèle syndical | 4 occurrences | 4 personnes concernées<br><br>2 personnes considèrent que les syndicats ont un |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | rôle à jouer dans les problématiques de violences<br><br>2 personnes considèrent que les syndicats n'ont aucun rôle à jouer dans les problématiques de violences. |
| **total des avis sur les modèles identificatoires** | 7 avis positifs / 9 avis négatifs | | |
| **II. résultats du codage *a posteriori*** | | | |
| ***A. LES MODÈLES DE L'INFORMEL*** | | | |
| | ▶ l'intervention informelle d'un collègue | 14 occurrences | 7 personnes concernées |
| | ▶ l'intervention informelle d'un supérieur | 7 occurrences | 5 personnes concernées |
| | ▶ l'intervention informelle d'un autre membre de l'organisation | 3 occurrences | 2 personnes concernées |
| ***B. LES FREINS À L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE*** | | | |
| | ▶ freins psychologiques au maintien dans l'emploi, à l'évolution professionnelle ou à la réinsertion | 1 occurrence | 1 personne concernée |
| | ▶ freins situationnels au maintien dans l'emploi, à l'évolution de carrière ou à la réinsertion | 4 occurrences | 4 personnes concernées |
| ***C. UNE INCIDENCE INEXPLORÉE : LE CHANGEMENT RADICAL DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL*** | | | |
| | ▶ le changement radical de comportement au travail | 9 occurrences | 5 personnes concernées |
| ***D. LES ACTIONS DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES : STRATÉGIES, CONSEILS ET PERCEPTIONS*** | | | |
| | ▶ stratégies pour sortir des violences | 45 occurrences | 12 personnes concernées |
| | ▶ conseils et recommandations émanant des victimes, elles-mêmes, pour sortir des violences | 24 occurrences | 9 personnes concernées |
| | ▶ perceptions de l'efficacité des programmes de lutte contre les violences conjugales | 14 occurrences | 7 personnes concernées |
| ***E. LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS*** | | | |
| | ▶ parcours professionnels | 112 occurrences | 20 personnes concernées |
| | ▶ parcours privés | 191 occurrences | 20 personnes concernées |
| ***F. PROFILS DES AUTEURS DE VIOLENCES CONJUGALES*** | | | |

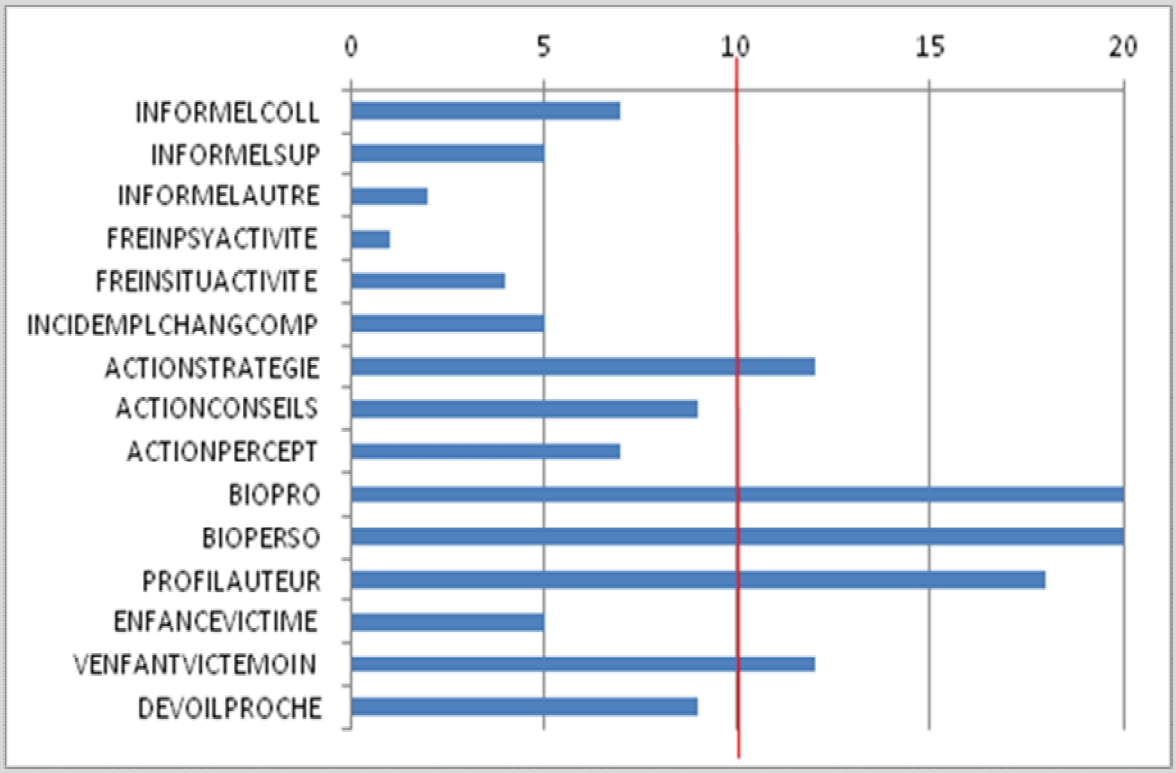
| | | | |
|---|---|---|---|
| | ▶ profils des auteurs de violences conjugales | 100 occurrences | 18 personnes concernées |
| ***G. ENFANCE DES VICTIMES*** | | | |
| | ▶ enfance des victimes | 12 occurrences | 5 personnes concernées |
| ***H. LES ENFANTS TÉMOINS/VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES*** | | | |
| | ▶ les enfants témoins et victimes | 26 occurrences | 12 personnes concernées |
| ***I. DÉVOILEMENT À UN PROCHE*** | | | |
| | ▶ dévoilement à un proche | 14 occurrences | 9 personnes concernées |

**Graphique n° 23 : Résultats des unités de codage *a priori* par nombre de personnes concernées**

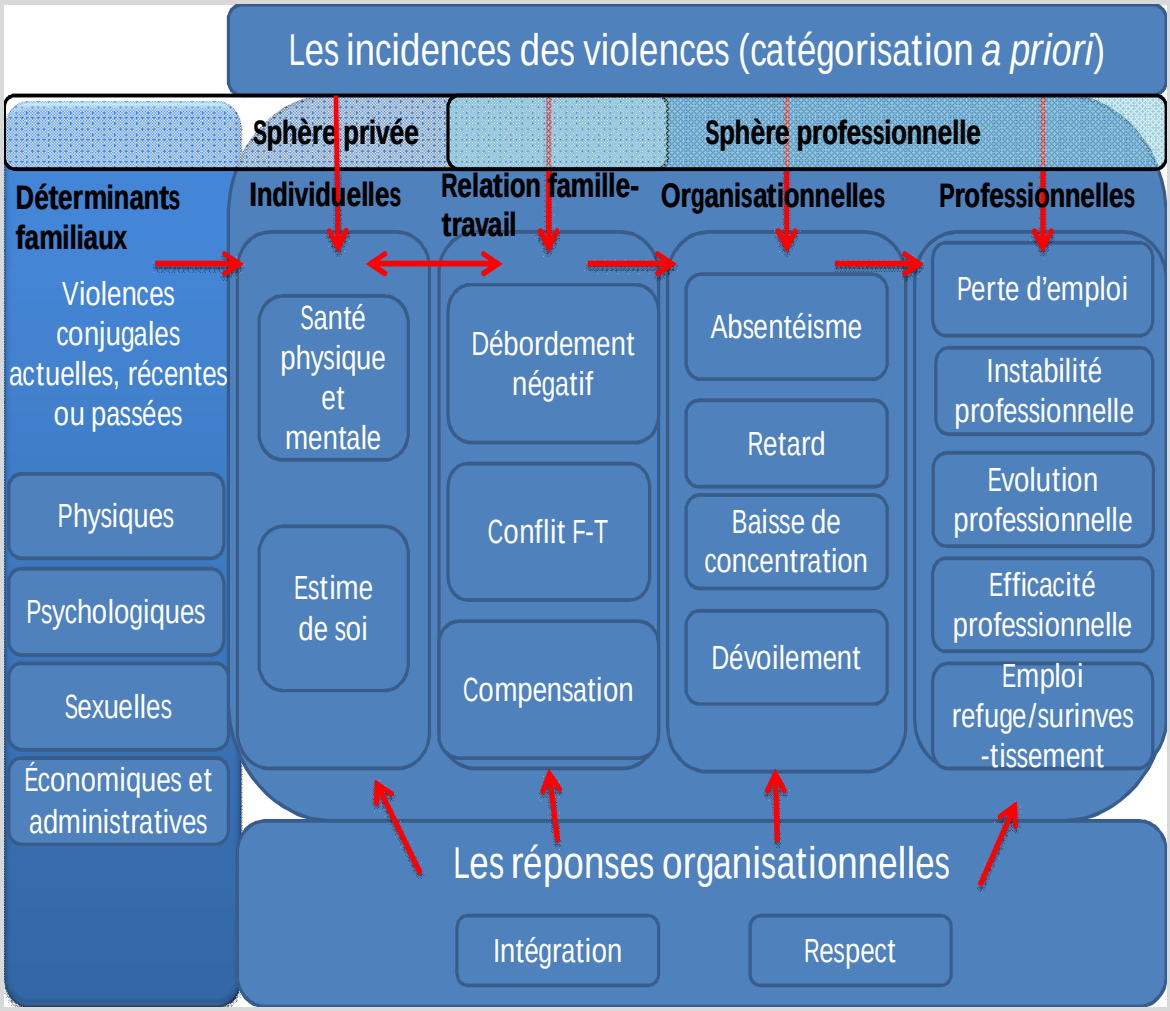



*NB : Nous avons retenu pour certaines thématiques, représentées dans ce graphique, les personnes réellement concernées (absentéisme : 7 personnes ayant été absentes sur 9, l'ont été pour des raisons liées aux violences), ou qui se sont réellement identifiées aux modèles organisationnels ( sur 11 personnes, 4 ont exprimé une opinion positive relative au modèle de l'employeur ; 2 ont exprimé un avis positif quant à l'intrusion des syndicats dans ces questions ; une répondante a plaidé en faveur du modèle partenarial), (Confer le tableau ci-dessus).*

**Graphique n° 24 : Résultats des unités de codage *a posteriori* par nombre de personnes concernées**

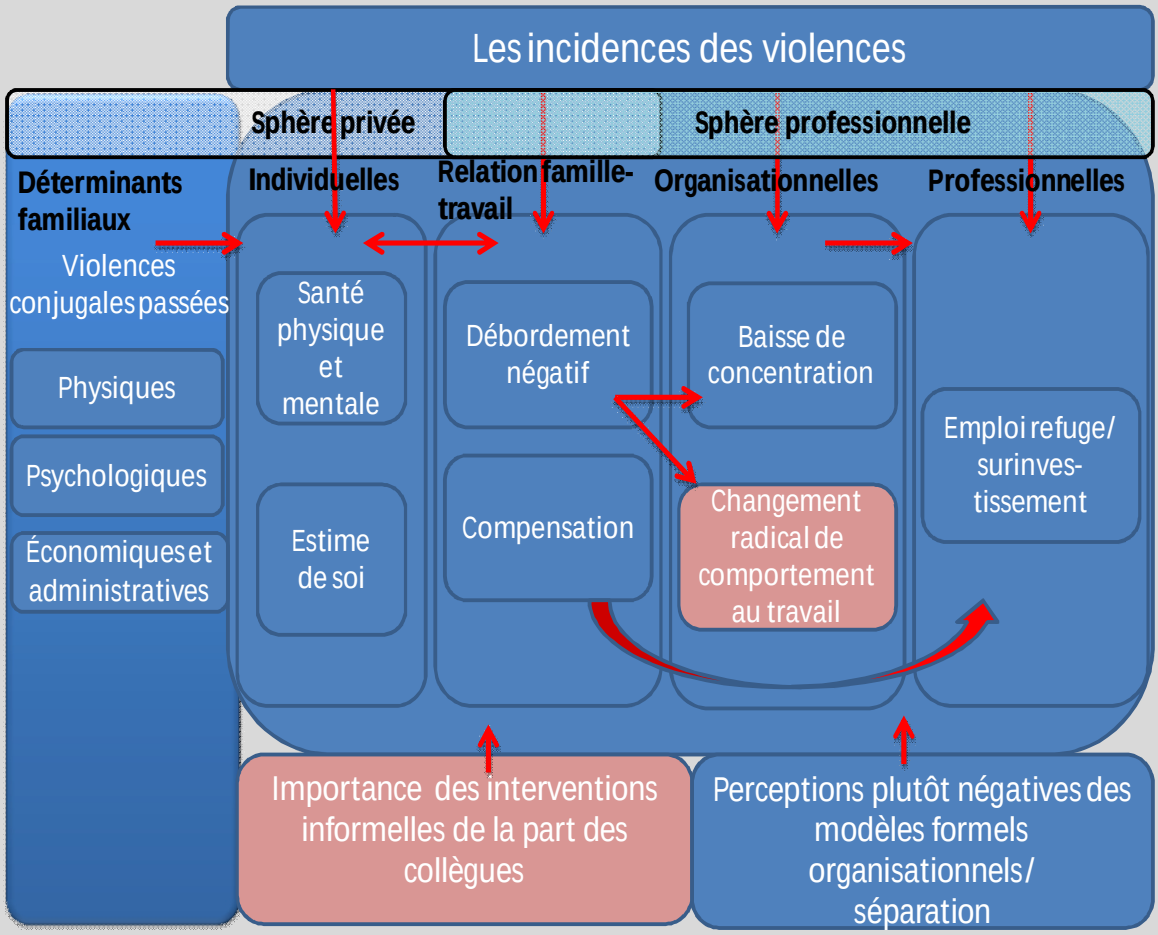


**Graphique n° 25 : Modèle de départ**




*NB : Ce modèle a été élaboré avant d'aborder le terrain.*

**Graphique n° 26 : Modèle définitif**




*NB : Les catégories en bleu renvoient aux thématiques a priori, les catégories en rose renvoient aux thématiques a posteriori.*

Pour chacune des incidences individuelles, organisationnelles et professionnelles catégorisées *a priori*, nous avons retenu, dans le modèle définitif, celles qui ont concerné plus de 10 personnes. À propos des thématiques qui ont émergé *a posteriori*, nous n'avons pas suivi la même logique. En effet, la plupart qui excèdent le seuil de 10 personnes ne sont pas directement liées aux incidences sur la sphère professionnelle (les biographies, les stratégies de sorties des violences, etc.). Nous avons, en revanche, retenu 2 thématiques qui concernent pourtant moins de la moitié de l'échantillon : le changement de comportement au travail (5 personnes) et l'intervention informelle de la part d'un ou de plusieurs collègues (7 personnes). Ces deux thématiques nous paraissent importantes, au-delà du nombre d'individus, d'abord qualitativement, puis en raison de leur caractère inexploré.

Toutes les personnes de notre échantillon sont victimes de **violences conjugales,** et non simplement de **conflits de couple** : les descriptions de relations asymétriques, liberticides, et empreintes de contrôles permanents, nous permettent de l'affirmer. Au terme de l'analyse des données afférentes aux **violences**, nous constatons que celles-ci s'imbriquent les unes aux autres. Parmi les dix-huit personnes ayant subi des **violences physiques**, cinq ont connu des violences mineures et/ou exceptionnelles, contre treize qui ont été victimes de violences sévères, entraînant la plupart du temps, marques et blessures graves. Au sein de notre échantillon, la violence physique s'accompagne toujours de violence morale. Conformément aux études précédentes (Henrion, 2001 ; Jaspard, 2003), les agressions verbales et les pressions psychologiques constituent les formes de violences les plus répandues. Toutes les personnes enquêtées ont fait référence à des comportements relevant de la **violence psychologique.** Elle revêt des formes multiples :

- harcèlement moral dont harcèlement sur le lieu de travail (treize personnes) ;
- menaces et agressions verbales (toutes) ;
- humiliations et dénigrements pour tenter d'atteindre l'estime de soi par des remarques blessantes sans fondement (toutes) ;
- des persécutions sadiques (toutes) ;
- un contrôle des activités quotidiennes, imposition de comportements spécifiques (toutes) ;
- des actes d'intimidation, un isolement progressif et une coupure avec l'entourage familial, personnel, voire professionnel (dix) ;
- jalousie pathologique - suspicion permanente et irrationnelle d'un comportement adultère - (cinq).

Quant aux **violences économiques** (douze personnes), nous retrouvons l'éventail complet des formes décrites par la littérature : contrôle étroit et confiscation des ressources financières, volonté d'entraver l'activité professionnelle ainsi que l'indépendance économique de la conjointe ou concubine. A l'inverse des études précédentes, les résultats issus de notre échantillon ne permettent pas de lier **l'actualité des violences** subies à la gravité des séquelles post-traumatiques. En effet, nous avons pu constater que les incidences atteignent un niveau de gravité important chez la plupart des victimes dont la **relation violente** est pourtant **révolue** depuis plusieurs années. Réminiscences et reviviscences peuvent survenir longtemps après la rupture.

Les personnes qui cumulent au moins deux types de violences sont celles qui connaissent des niveaux importants de débordement négatif, et/ou dans une moindre mesure, de conflit famille-travail.

Concernant les **incidences individuelles** (santé physique/mentale et dégradation de l'estime de soi) : les **états dépressifs et anxieux** traversent tous les discours ; les **troubles alimentaires** (anorexie et boulimie) sont fréquents, mais ponctuels pour la plupart des personnes ; les sentiments de **stress** permanent et de peur continuelle sont récurrents ; les **reviviscences** handicapent les individus chez qui elles se manifestent ; les séquelles, à la fois physiques et psychiques, conduisent dans les cas extrêmes à des hospitalisations. **L'estime de soi** est dégradée : le sentiment de culpabilité, présent chez de nombreuses répondantes, témoigne d'une vision de soi faussée. Le conjoint ou concubin violent opère un processus conscient de culpabilisation de la victime (logique projective d'inversion de la culpabilité).

Parmi les **incidences organisationnelles,** le critère de la **distraction au travail** prédomine en termes de personnes concernées (12) ; les événements personnels vécus sont si douloureux qu'ils débordent la sphère privée pour s'étendre à la sphère professionnelle. L'appréhension des comportements violents envahit l'espace mental des victimes qui, pendant la journée, sont saisies d'angoisse à l'idée de réintégrer, le soir venant, le foyer conjugal. Ces baisses de concentration conduisent parfois à des erreurs professionnelles. Cependant, celles-ci se produisent ponctuellement et sont concomitantes des crises violentes ou des périodes de rupture. Le critère de la distraction au travail illustre parfaitement ce que décrit la théorie du débordement (*Spillover theory*). Il existe chez un même individu une contagion des émotions négatives (ou positives) d'une sphère à l'autre (Greenhaus *et alii*, 1989 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990). En effet, une expérience négative vécue au sein de la famille amène à ressentir du mal-être dans la sphère professionnelle et inversement. Le débordement psychologique négatif indirect, constaté au sein de notre population, conduit dans certains cas à des conflits famille/travail (absentéisme, retard, perte d'emploi).

Si les analyses psychologiques ont bien identifié le phénomène de repli sur soi consécutif des violences, il n'a pas été circonscrit à la sphère du travail, mais a été décrit comme un comportement général. Le **changement radical du comportement**

**professionnel** (qui va plus loin que le simple repli sur soi) traverse cinq discours. L'émergence de ce critère soulève toute la difficulté à faire face aux changements brutaux de comportement de la part des salariés. Vivre des violences conjugales conduit, dans certains cas, à une radicalisation du comportement ou à un isolement des personnes au sein de l'environnement professionnel. Ces changements nécessitent une adaptation des méthodes managériales, et donc une connaissance préalable minimale du phénomène. Le stress familial conduit ici à un changement comportemental. Il s'agit ici d'un transfert des émotions négatives vécues dans la sphère personnelle, qui se traduit par la poursuite d'attitudes et de comportements négatifs dans la sphère professionnelle. Le rôle n'est pas remis en cause. Les limites temporelles ou physiques s'effacent, la sphère familiale influe sur la sphère professionnelle par le biais d'un « transfert » et non d'une « incompatibilité ». En définitive, le temps consacré à la résolution des problématiques de violences, la tension nerveuse permanente, les comportements à adopter face à ces situations familiales éprouvantes, l'énergie mobilisée pour répondre aux attentes, représentent autant d'éléments susceptibles de conduire à des débordements négatifs ou à des conflits famille-travail.

Parmi les **incidences sur l'emploi,** l'on observe la prépondérance du **surinvestissement au travail**. En effet, onze personnes réaffirment l'importance de l'emploi, d'une part comme préalable à l'indépendance économique, laquelle facilite la séparation, et d'autre part, comme un lieu refuge où il est possible d'échapper un temps aux violences (si le conjoint ne harcèle pas sa victime au travail). Cette incidence illustre parfaitement le phénomène de compensation entre les sphères (*confer* le chapitre 4). Dévalorisés au sein de leur foyer, ces personnes s'impliquent fortement dans une activité rémunérée. Elles compensent, dans leur environnement de travail, ce qui leur manque, ou ce qui a été détruit, au sein de leur vie familiale (confiance en soi, valorisation, reconnaissance, etc.). Toutefois, ce surinvestissement présente à terme un danger de déséquilibre entre les sphères. En effet, si dans un premier temps cette forte implication, reposant sur le phénomène de compensation, peut s'avérer bénéfique, il existe à terme un risque de débordement négatif se traduisant par des signes d'épuisement, des états dépressifs, des radicalisations comportementales, etc.

Parmi les **modèles identificatoires**, le plus plébiscité est celui qui fait intervenir directement les directions des ressources humaines, en s'inscrivant dans les stratégies organisationnelles globales. Le rôle central de la médecine du travail a également été souligné. Pour autant, la majorité des personnes, ayant développé ce thème, ont émis de fortes réserves sur le risque d'une intrusion trop importante dans la vie intime des personnes : peur d'un contrôle de la vie privée et crainte d'une contrepartie trop conséquente à verser (le fait d'être redevable à l'organisation). En définitive, quatre personnes se prononcent pour l'intervention de l'organisation dans les problématiques de violences conjugales, contre sept qui refusent toute immixtion. La littérature a mis au jour trois types de réponses organisationnelles au hors-travail qui reposent sur trois principes : l' *« intégration »*, le *« respect »* et la *« séparation »* entre la sphère professionnelle et la sphère privée (Hall et Richter, 1988 ; Kanter, 1977 ; Kirchmeyer, 1995 ; Orthner et Pittman, 1986). Nos résultats montrent que la majorité des personnes s'identifie au paradigme de la *« séparation »* (Hall et Richter, 1988 ; Kirchmeyer, 1995) ou de la *« relégation »* (Kanter, 1977), qui repose sur le postulat d'une indépendance entre les sphères. Cependant, nous pouvons émettre l'hypothèse que l'absence de programmes au sein des organisations françaises, ainsi que la nouveauté du sujet ne prédisposent pas favorablement à l'idée d'une immixtion dans des problématiques de violences conjugales. Quant aux modèles partenarial et syndical, ils recueillent peu d'adhésion au sein de notre échantillon.

Au total, pour les trois modèles, nous recueillons neuf avis négatifs et sept avis positifs.

Enfin, l'**intervention informelle** de la part d'un collègue constitue le mode d'intervention le plus cité. Si en France, il existe peu d'actions formalisées sous formes de procédures organisationnelles en direction des victimes, les interventions informelles (ou l'utilisation de dispositifs déjà existants, mais non réservés aux violences, comme l'action logement – ex 1 % logement – et/ou le suivi par les services sociaux internes) émanent fréquemment de collègues, supérieurs ou autres personnes de l'organisation. Ces situations sont mises au jour volontairement (dévoilement par la victime) ou involontairement (clairvoyance d'un tiers). L'organisation informelle, au sens de l'école des relations humaines, prédomine au sein de nos échantillons. Néanmoins, les échanges informels et les échanges formels

ne s'opposent pas dans la mesure où, nous le verrons ci-après, les aides proposées peuvent suivre les canaux formels (systèmes d'alerte, logement patronal, médecine du travail, etc.). Comme rien n'est formalisé, l'on insiste ici davantage sur l'invention d'initiatives *ex nihilo*, plutôt que sur le décalage avec les caractéristiques formelles de ce qui est attendu. L'intervention informelle renvoie aux trois formes d'appui social (Rodriguez *et alii*, 1998) : le soutien émotionnel (écoute, confiance, empathie), le soutien instrumental (aide logistique, financière ou matérielle) et le soutien informationnel (informations, conseils). Nous avons rencontré au sein de l'échantillon, ces trois types d'appui social.

## CONCLUSION INTERMEDIAIRE. LES PERSONNES VICTIMES CUMULENT LES INCIDENCES

Au terme de l'exploration du terrain relatif aux victimes, nous avons observé un véritable cumul des formes de la violence conjugale. En effet, la violence psychologique traverse nos vingt récits, la violence physique concerne dix-huit personnes, la violence économique a été vécue par plus de la moitié de notre échantillon (douze personnes), la violence sexuelle touche huit victimes. Au sein de notre population, les violences physiques entraînent la plupart du temps des blessures graves et s'accompagnent toujours de violences psychologiques. Ces dernières concernent l'ensemble des victimes et revêtent des formes multiples : menaces, agressions verbales, humiliations et dénigrements, contrôle des activités quotidiennes, actes d'intimidation, etc. La violence sexuelle concerne huit personnes ; les situations racontées s'avèrent particulièrement insoutenables. Quant aux violences économiques, nous retrouvons l'éventail complet des formes décrites par la littérature : le contrôle étroit, la confiscation des ressources financières ou la volonté d'entraver l'activité professionnelle de la conjointe ou concubine. La plupart des relations violentes se sont soldées par des séparations et des divorces. A l'inverse des études précédentes, les résultats issus de notre échantillon ne permettent pas de lier l'actualité des violences subies à la gravité des séquelles post-traumatiques. En effet, nous avons pu constater que les incidences atteignent un niveau de gravité important chez la plupart des victimes, y compris chez celles dont la relation violente est

pourtant révolue depuis plusieurs années. Enfin, toutes les personnes de notre échantillon sont victimes de violences conjugales, et non simplement de conflits de couple : relations asymétriques, liberticides et empreintes de contrôles permanents.

Les incidences individuelles et organisationnelles sont multiples et d'intensité variable. Nous les avons divisées en trois niveaux. Concernant les incidences individuelles (santé physique/mentale et dégradation de l'estime de soi) : les états dépressifs et anxieux traversent toutes les trajectoires ; les troubles alimentaires (anorexie et boulimie) sont fréquents, mais ponctuels pour la plupart des personnes ; les sentiments de stress permanent et de peur continuelle sont récurrents ; les séquelles, à la fois physiques et psychiques, conduisent dans les cas extrêmes à des hospitalisations. L'estime de soi est considérablement dégradée. Le déficit de confiance en soi facilite les relations d'emprise, et inversement, les violences conjugales fragilisent l'individu et écornent l'estime de soi. Ainsi, la capacité à (ré)agir s'en trouve diminuée.

Concernant les incidences organisationnelles (absentéisme, retard, baisse de concentration, dévoilement à l'employeur ou un collègue), l'on peut affirmer leur significativité et, dans la grande majorité des cas, leur lien direct avec les violences conjugales endurées. Le critère de la distraction au travail prédomine en termes de personnes concernées (12) ; les événements personnels vécus traversent cette frontière invisible et discutable séparant la sphère privée, de la sphère professionnelle. L'appréhension des comportements violents envahit l'espace mental des victimes qui, pendant la journée, sont saisies d'angoisse à l'idée de réintégrer, le soir venant, le foyer conjugal. Ces baisses de concentration peuvent conduire à des erreurs professionnelles. Cependant, celles-ci se produisent ponctuellement et sont concomitantes de crises violentes ou de périodes de rupture. Le critère de la distraction au travail illustre ce que décrit la théorie du débordement (*Spillover theory*). Une expérience négative vécue au sein de la famille amène à ressentir du mal-être dans la sphère professionnelle et inversement. Le même mécanisme est relaté pour les émotions positives (Greenhaus *et alii*, 1989 ; Piotrkowski, 1978 *in* Zedeck et Mosier, 1990 ; Staines, 1980 ; Stoeva *et alii*, 2002 ; Zedeck et Mosier, 1990). De manière générale, les sentiments ressentis dans la sphère privée deviennent une composante incontournable dans l'ensemble des aspects de la vie des salariés. Ce

débordement négatif conduit parfois à des conflits famille/travail (absentéisme, retard, perte d'emploi).

Ensuite, la divulgation des violences privées au sein de l'organisation engendre des effets positifs, tant pour les employées que pour les employeurs. Ce thème du dévoilement arrive en deuxième position (11 personnes ont évoqué ce thème, mais 9 ont réellement parlé de leur situation aux collègues et/ou supérieurs). Notre étude a démontré que les victimes se dévoilent davantage auprès des collègues ou des supérieurs, qu'auprès des instances formelles de l'entreprise. Le dévoilement fut le plus souvent contraint (avertir la DRH d'un changement de situation matrimoniale), favorisé par une situation (scandales ou marques ne permettant plus de cacher les violences), ou suscité par des collègues clairvoyants. Toutefois, les limites du dévoilement ont été soulevées. Le caractère de honte sociale ainsi que les risques de mise à l'écart ou de remise en cause des compétences, consécutifs d'un tel aveu, ne doivent pas être négligés. Le critère de l'absentéisme concerne neuf personnes. Liées à l'exposition aux violences conjugales pour sept d'entre elles, ces absences sont justifiées par des arrêts maladie de durées variables. Enfin, le critère du retard s'avère anecdotique au sein de notre échantillon, puisqu'il ne concerne que quatre répondantes.

Parmi les incidences sur l'emploi (perte, instabilité, évolution de carrière, efficacité, surinvestissement), l'on observe la prépondérance de la plus positive pour notre échantillon, à savoir la considération du lieu de travail comme un espace refuge permettant d'échapper au climat conjugal. En effet, onze personnes réaffirment l'importance de l'emploi, d'une part comme préalable à l'indépendance économique, et d'autre part, comme un lieu où il est possible un temps d'échapper aux violences (si le conjoint ne harcèle pas sa victime au travail). Toutefois, ce surinvestissement présente, à court ou long terme, un risque d'épuisement et de déséquilibre entre les sphères. Cette compensation, positive au départ, peut conduire à un conflit inter-rôles.

Les personnes de notre échantillon ont connu des évolutions de carrière disparates. Si pour sept victimes, l'ascension professionnelle fut réelle et intéressante, la majorité connaît une progression de carrière lente ou absente. Il est néanmoins

difficile ici d'établir clairement un lien avec l'exposition aux violences conjugales dans la mesure où nous n'avons pas analysé les trajectoires. Quant au thème de la perte ou du risque de perte d'emploi, s'il n'arrive qu'en troisième position en termes de personnes concernées (avec le critère de l'efficacité), il est, selon nous, important au regard de la gravité de l'incidence. Au total, cinq personnes ont perdu leur emploi à cause de la relation violente, soit pour des facteurs de santé physique et mentale, soit pour des facteurs situationnels. Trois personnes ont risqué ou craint de perdre leur emploi.

Nos données montrent clairement que les épisodes de violences graves ou les périodes de ruptures entraînent une baisse ponctuelle de performance (douleurs physiques, erreurs liées à une distraction plus grande, etc.). Toutefois, en dépit de cette efficacité diminuée, les huit personnes concernées tentent tout de même de remplir les objectifs fixés par l'organisation. L'instabilité professionnelle recueille des résultats mineurs. Les situations de violences conjugales ne semblent pas être un facteur d'instabilité professionnelle ; parmi les quatre personnes ayant abordé le thème de la précarité, seules deux l'ont clairement lié aux événements personnels.

Nous avons vu précédemment que les salariés, soumis au conflit famille-travail, relatent des intentions plus importantes en termes de rotation d'emploi et une perception plus faible de succès dans la carrière (Greenhaus *et alii*, 1985, 1989). Au sein de notre échantillon, certaines personnes présentent un parcours professionnel instable, manifestent le regret de ne pas évoluer suffisamment ou ont perdu leur emploi. Cependant, les tendances les plus fortes, se dégageant de nos résultats, sont la distraction au travail, le surinvestissement professionnel, le dévoilement, l'absentéisme. Nous retrouvons, toutefois, au même niveau que l'absentéisme, une évolution de carrière freinée par les violences conjugales.

Les attentes des salariées vis-à-vis de l'organisation oscillent entre une forte demande en termes de logement, d'appui juridique et psychologique et un refus d'intrusion dans les affaires privées, excepté en cas de violences très graves. Quant aux modèles identificatoires, le plus plébiscité est celui qui fait intervenir directement les directions des ressources humaines en s'inscrivant dans les stratégies organisationnelles globales. Pour autant, la majorité des personnes, ayant développé

ce thème, ont émis de fortes réserves sur le risque d'une intrusion trop importante dans la vie intime des personnes. Les modèles partenarial et syndical recueillent peu d'adhésion au sein de notre échantillon. La littérature a mis au jour trois types de réponses organisationnelles au hors travail qui reposent sur trois principes : l' « *intégration* », le « *respect* » et la « *séparation* » entre la sphère professionnelle et la sphère privée (Hall et Richter, 1988 ; Kanter, 1977 ; Kirchmeyer, 1995 ; Orthner et Pittman, 1986). Nos résultats montrent la prévalence de l'identification au paradigme de la « *séparation* » (Hall et Richter, 1988 ; Kirchmeyer, 1995) ou de la « *relégation* » (Kanter, 1977), qui décrit une indépendance entre les sphères. Cependant, l'absence de programmes au sein des organisations ainsi que la nouveauté du sujet comme perspective organisationnelle ne prédisposent pas favorablement à l'idée d'une immixtion de l'employeur dans des problématiques de violences conjugales. Le modèle de la séparation est préféré à celui de l'intégration ou du respect.

L'intervention informelle de la part d'un collègue constitue le mode d'intervention le plus cité. Si en France, il existe peu d'actions formalisées dans les procédures organisationnelles en direction des victimes, les interventions informelles[241] émanant de supérieurs, collègues ou autres personnes de l'organisation sont relativement fréquentes. Ces situations sont mises au jour volontairement (dévoilement par la victime) ou involontairement (clairvoyance d'un tiers). Ces trois niveaux d'intervention (collègues, supérieurs, autres membres de l'organisation) renvoient aux trois formes d'appui social (Rodriguez *et alii*, 1998) : le soutien de nature émotionnelle (écoute, confiance, empathie) permettant l'expression de la décharge émotionnelle, le soutien instrumental (aide logistique, financière ou matérielle) et le soutien informationnel (informations, conseils). Nous avons rencontré au sein de l'échantillon, ces trois types de soutien. Facteur important dans la sortie des situations de violences, et par conséquent, dans la réduction du conflit famille-travail, l'appui social, dont ont bénéficié les victimes interrogées, a été perçu positivement. Nous avons utilisé le terme d'informel pour marquer la différence avec les soutiens inscrits dans les procédures organisationnelles de lutte contre les violences.

[241] Ou, nous le verrons, l'utilisation de dispositifs organisationnels déjà existants comme l'action logement (1% logement ou le suivi par les services sociaux internes).

En outre, nous avons distingué deux types de freins à l'activité économique : les freins d'ordre psychologique et les freins situationnels, c'est-à-dire liés à une situation matérielle. Les freins situationnels concernent plus de personnes que les freins psychologiques. Par ailleurs, un critère important a émergé des discours : celui d'un changement radical de comportement. Ceci soulève toute la difficulté à faire face aux modifications comportementales de la part des salariés. Ces changements impliquent une adaptation des méthodes managériales, et donc une connaissance préalable minimale du phénomène. Cette thématique n'a pas été approfondie, à notre connaissance par la littérature managériale. Si les analyses psychologiques ont bien identifié le phénomène de repli sur soi (qui ne constitue qu'un aspect du changement de comportement), il n'a pas été circonscrit à la sphère professionnelle, mais a été décrit comme un comportement général.

Les personnes victimes déploient des stratégies diverses pour se soustraire aux situations violentes. Toutes insistent sur la nécessité d'être reconnues comme « victimes » de violences dans une relation conjugale. Quant aux perceptions des dispositifs de lutte et de prise en charge des violences, elles sont plutôt négatives. Néanmoins, quelques mesures trouvent grâce au sein de notre échantillon : la multiplication des campagnes, la création de structures dédiées, les plans d'actions nationaux, etc. sont considérées positivement, car elles permettent une meilleure visibilité du phénomène et un suivi plus efficace des victimes.

A l'issue d'une petite digression sur les caractéristiques des auteurs de violences, nous avons relevé quelques cas de maltraitance dans l'enfance des victimes, et nous avons évoqué brièvement la place des enfants dans les situations de violences conjugales rencontrées.

Enfin, la connaissance des faits de maltraitance conjugale par l'entourage familial déclenche souvent un processus de prise de conscience, d'éloignement, voire de séparation.

En définitive, nous avons tenté d'élaborer une typologie des incidences individuelles et organisationnelles des violences conjugales.

Le chapitre suivant présentera la restitution de l'exploration des organisations non-marchandes et marchandes.

# CHAPITRE 9. RESULTATS « ORGANISATIONS NON-MARCHANDES ET MARCHANDES »

Le second terrain est composé d'organisations non marchandes (associations, conseil général de l'Essonne, fondation Kering) et marchandes (PSA Peugeot Citroën et BPI group). Ce terrain, approché et non véritablement exploré, constitue un échantillon mineur. L'entrée dans ces contextes organisationnels se fit par le biais d'informatrices et informateurs clés.

## 9.1. Les contextes organisationnels non-marchands : associations, conseil général de l'Essonne et fondation Kering

### *9.1.1. Les associations œuvrant pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, luttant contre les violences conjugales et contre les discriminations*

#### *9.1.1.1. Unités de codage a posteriori pour l'échantillon « associations »*

Le codage des entretiens menés au sein des dix-huit structures ne fut pas aussi rigoureux que pour l'échantillon « victimes ». Ce travail de catégorisation a surtout permis de dégager quelques grandes thématiques. De plus, la classification a suivi deux orientations distinctes : d'une part, les rubriques relatives aux discriminations[242] (classées par type) et, d'autre part, les rubriques afférentes à l'égalité femmes/hommes ainsi qu'aux violences et à leur prise en charge (plusieurs thèmes). Aussi, nous ne présenterons pas tous les graphiques inhérents aux thématiques retenues, dans la mesure où les résultats, en termes d'occurrences et de pourcentages, sont faussés en raison de ces deux orientations.

En outre, si les guides d'entretien rédigés étaient assez denses et précis, les entretiens ont suivi le fil des discours, parsemés toutefois de relances et de

[242] Pour les besoins d'une étude sur le tissu associatif essonnien, menée dans le cadre de l'Observatoire, nous avons abordé les discriminations dont les résultats ne seront évidemment pas restitués dans notre travail doctoral.

reformulations. Aucune thématique n'a été déterminée *a priori* ; les unités de codage ont toutes émergé *a posteriori*. La catégorisation a été effectuée en fonction de deux grandes thématiques : l'égalité hommes/femmes (dont font partie les violences faites aux femmes et les violences conjugales ; thèmes qui ont constitué une bonne partie du discours) et les discriminations (tous les motifs et domaines) ressenties et/ou vécues par les usagers et usagères des structures. Nous avons retiré de la restitution le matériau afférent aux discriminations.

Quelques exemples de thématiques à titre indicatif :

**Tableau n° 14 : Occurrences des thèmes « associations »**

| | | |
|---|---|---|
| Activité | 104 | 21,9% |
| Appui politique et financier | 4 | 0,8% |
| Aspects législatifs et procédure judiciaire | 34 | 7,2% |
| Aspirations | 3 | 0,6% |
| Auteurs | 19 | 4,0% |
| Comportements intolérants envers les associatifs | 1 | 0,2% |
| Conséquences sanitaires des violences | 12 | 2,5% |
| Conséquences sur l'emploi, la formation et l'insertion/Rôle des entreprises | 30 | 6,3% |
| Enfants témoins ou victimes | 4 | 0,8% |
| Hébergement des victimes | 12 | 2,5% |
| Mariage forcé | 11 | 2,3% |
| Présentation et historique de l'association ou de l'action | 11 | 2,3% |
| Profils des personnes suivies | 13 | 2,7% |
| Profils et motivation des membres associatifs | 21 | 4,4% |
| Récits de vie | 31 | 6,5% |
| Rejets | 4 | 0,8% |
| Sensibilisation et formation | 29 | 6,1% |
| Signes de la violence | 1 | 0,2% |
| Pistes d'amélioration | 3 | 0,6% |
| Suggestions / améliorations | 8 | 1,7% |
| Violences généralités | 9 | 1,9% |
| Violences sexistes | 2 | 0,4% |
| Violences économiques | 1 | 0,2% |
| Violences physiques | 14 | 2,9% |
| Violences psychologiques et verbales | 14 | 2,9% |
| Violences sexuelles | 6 | 1,3% |

*NB : Les pourcentages sont faussés dans la mesure où de nombreuses rubriques ont été ici retirées.*

#### *9.1.1.2. Un quotidien riche mais éprouvant*

Face à la difficulté de recruter des personnes victimes désireuses de dévoiler leur trajectoire, nous avons tenté d'approcher le phénomène par la médiation d'acteurs clés. Le terrain des organisations associatives constitue un véritable monde social au sens où il existe une construction commune *« autour d'un type spécifique d'activité »* (Bertaux, 1997, p. 17). Les associations rencontrées occupent une place centrale, à la fois en matière de connaissance du terrain, d'alerte et d'appui aux personnes victimes de violences ou de discriminations

### *Conséquences sanitaires et professionnelles des violences conjugales*

Dépressions, pertes de mémoire, troubles du sommeil, troubles de l'alimentation, ulcères, anxiété, arrêts maladie fréquents, tentatives de suicide, etc. : en Essonne, les constats des professionnels du secteur médical et social, portant sur les conséquences sanitaires des violences familiales et conjugales, rejoignent les constats nationaux. De même, les restrictions de nourriture ainsi que les refus de soin de la part du conjoint ou, plus rarement, de la conjointe sont des situations régulièrement rencontrées par les structures auditionnées. Ces comportements de maltraitance contribuent à générer une dégradation de l'état de santé général. Les médecins traitants ont tendance à évacuer ces conflits intrafamiliaux, en recourant à la prescription quasi systématique d'anxiolytiques. Ces médicaments apportent sommeil et oubli provisoire : *« On appelle certaines mamans à trois heures de l'après-midi, on leur dit : " Là, il y a un groupe de parole qui va commencer, venez ", et on sait très bien qu'elles dorment »* (Femmes solidaires 91)[243]. Un jour, une femme entre dans le local de l'association : *« Ça criait hier chez mes voisins ! C'est fréquent, je n'en peux plus. »* Le lendemain de cette crise conjugale, la voisine s'était défenestrée, les enfants ont été placés dans une famille d'accueil.

[243] L'association nationale, Femmes solidaires, a été créée après la seconde guerre mondiale par des femmes actives dans la résistance française contre le nazisme et l'occupation. Le réseau comprend aujourd'hui 190 associations en France. L'antenne essonnienne a été fondée en 1998 par la directrice actuelle, Muriel Charlet.

Intervenir dans les conflits peut sauver des vies. Il existe une obligation morale et juridique qui consiste à apporter de l'assistance à une personne en danger[244]. Les associations mettent l'accent sur l'apprentissage de la citoyenneté.

La souffrance psychique ainsi que les traumatismes physiques ont des répercussions nombreuses sur la santé et l'équilibre général des personnes. A l'instar des autres associations auditionnées, l'établissement Femmes solidarité 91[245] est confronté, chaque jour, à des situations douloureuses. La structure a hébergé une dame qui avait dû subir trois opérations, suite aux nombreux coups de son conjoint. *« C'est une histoire où le corps est vraiment en jeu, où la vie est menacée. »* Malgré trente jours d'ITT[246], délivrés par l'UCMJ[247], le parquet ne prenait pas sa plainte. De plus, en dépit des lourdes lésions, la MDPHE[248] n'a pas tout de suite reconnu la baisse de ses capacités motrices. Ces lenteurs administratives ont été mal vécues, car elles renvoyaient à une invisibilisation des violences souffertes. Elle a finalement obtenu une reconnaissance de son handicap, mais à un taux insuffisant pour percevoir l'allocation adulte handicapé (AAH). Depuis 2009, cette dame garde de grosses séquelles physiques. Elle a quitté le centre d'hébergement, il y a un an et demi, elle habite aujourd'hui dans son propre logement et a un emploi. Au début de l'affaire, le commissariat avait pris parti pour *« monsieur »,* la plainte s'était réglée par une médiation pénale[249]. *« Les policiers sont rétifs face aux violences, ils n'ont pas non plus beaucoup de disponibilité. La réponse de la justice les démobilise ; quand ils prennent une heure et demie à prendre une plainte et que le procureur derrière classe l'affaire, ils sont démobilisés. »* Finalement, le parquet est revenu sur sa décision ; l'époux a été jugé coupable, mais le procureur doit encore statuer quant aux dommages et intérêts à verser à la victime. C'est grâce à son statut de personne en situation de handicap

[244] L'article 223-6 du Code pénal condamne toute personne qui s'abstiendrait volontairement de porter assistance à une personne en danger : *« Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. »*

[245] L'établissement Femmes solidarité 91 dépend de l'association Communauté jeunesse. Il compte douze personnes formées : sept travailleuses sociales, une psychologue à temps partiel, une comptable, une secrétaire, un ouvrier d'entretien et une cheffe de service. Ses missions seront développées *infra*.

[246] Incapacité totale de travail.

[247] Unité de consultation médico-judiciaire.

[248] Maison départementale des personnes handicapées de l'Essonne.

[249] La médiation pénale ne suscite pas le consensus chez les actrices et acteurs de terrain dans la mesure où elle déresponsabilise l'auteur. Le projet de loi 2013 de la ministre des Droits des femmes, mentionné *supra,* rend la médiation pénale dérogatoire.

qu'elle a pu obtenir un poste adapté à sa condition physique. Une quatrième opération (au genou) est prévue prochainement.

Toutes ces situations sont extrêmement destructrices « *et peuvent conduire à des dépressions, des suicides, de l'anxiété permanente. Certaines femmes nous disent qu'elles sont trop mal pour travailler, alors elles s'arrêtent plus ou moins longtemps. Des femmes qui s'effondrent en entretien… On pleure beaucoup chez moi, car elles sont rabaissées depuis des années, elles pensent qu'elles ne valent rien, plus d'appétence pour la vie, envie de mourir comme une libération. J'ai beaucoup de dépressions, plus de goût à la vie. Elles me disent se battre mais ne pas être crues, c'est terrible pour elles. Elles ont beaucoup d'énergie mais la dépression use* » (CIDFF[250], référente violences conjugales). Lorsque les victimes sont en incapacité temporaire de travail (ITT), elles restent à demeure et peuvent perdre leur emploi, en dépit du droit antidiscriminatoire qui prohibe les licenciements pour raison de santé, disposition au demeurant peu respectée. Les associations rencontrent parfois ce cas de figure. La plupart des personnes suivies par les structures présentent des séquelles sanitaires graves et une vie professionnelle perturbée ; les violences constituent un véritable handicap dans leur vie quotidienne. Se rendre à son travail ou garder son emploi devient rapidement insurmontable quand l'espace mental est envahi par des préoccupations anxiogènes et que l'intégrité physique est malmenée.

*« Nous rencontrons des adultes fracassés dans leur vie affective, privée et professionnelle, pour lesquels les séquelles sont très importantes »* (Médiavipp 91)[251].

[250] Le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) a été fondé en 1972 (tête de réseau). Le maillage territorial est dense puisqu'il se compose de 114 CIDFF en France. L'antenne essonnienne vient de fêter ses 30 ans (2013). Les centres sont des « *relais essentiels de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits pour les femmes* [et les hommes], *de lutte contre les discriminations sexistes et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes » (http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html).* Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles n'apporte pas de soutien financier, mais distille de l'information juridique et accompagne vers l'emploi. Les juristes et conseillères en insertion socioprofessionnelle de cette association généraliste ne se substituent pas aux institutions, mais informent sur les aides auxquelles prétendre et orientent vers le bon interlocuteur quand c'est nécessaire. Les champs juridiques couverts sont le droit de la famille, le droit de la consommation, le droit du travail, le droit de la propriété, les successions, le droit pénal. Le droit des sociétés et le droit de la fonction publique ne sont pas abordés.

[251] Médiavipp 91 a été créée en 1989. L'aide aux victimes d'infractions pénales nécessite un investissement professionnel. L'association n'emploie pas de bénévoles. Les salariés effectuent des permanences juridiques en commissariats de police, des permanences sociales au sein des commissariats de police et brigades de gendarmerie. Ils assurent l'accueil des victimes qui présentent une problématique sociale. Ils sont majoritairement saisis par les services de police et de gendarmerie et contactent les victimes. Ils peuvent également être saisis par les victimes elles-mêmes. Enfin, trois psychologues cliniciennes, spécialisées dans l'accompagnement des victimes d'infractions, reçoivent les victimes ainsi que leurs familles (enfants témoins, parents d'enfants victimes de violences, de viols…) lors de consultations individuelles.

Autre situation qui confine au tragique *:*

> *« Il s'agit d'un homme violent, père de trois enfants. Un soir la mère a senti que la tension montait plus qu'à l'accoutumée. Elle s'est alors enfermée dans les toilettes, et cet homme s'est retourné vers les enfants. Il a pris le temps de descendre au garage et de s'emparer d'un liquide inflammable. Il a aspergé les pieds et la chambre des enfants du liquide et a mis le feu. La mère est alors sortie et est montée dans la voiture avec ses enfants, en passant par la fenêtre de leur chambre. Elle a roulé sans destination précise, puis s'est arrêtée et a passé la nuit avec ses enfants dans sa voiture. Par la suite, elle a été hébergée par son frère. Cette femme est infirmière. Les conséquences sur sa santé et son travail ont été extrêmement importantes. Elle ne dormait plus la nuit, malgré le traitement prescrit, et se trouvait incapable d'assurer son travail le jour »* (Médiavipp 91).

Ainsi, les situations de traumatismes conjugaux sont susceptibles de conduire, notamment, à la perte d'emploi. En outre, ces traumas, qui occupent tout l'espace mental des personnes, entravent également la recherche et l'insertion dans l'emploi ; l'esprit inquiet n'étant pas suffisamment efficace pour mener une prospection assidue. *« Je me souviens d'une jeune femme à Montreuil qui était battue ; nous avons travaillé lors d'un atelier de recherche d'emploi, autour des techniques d'affirmation de soi et de confiance en soi. Mais les gens parlent très peu de cela spontanément. On rencontre beaucoup de personnes qui ont cessé de travailler en raison d'une dépression due à une situation familiale douloureuse ou un licenciement mal vécu »* (Anima communication théâtre)[252]. L'association Atelier mémoire, images et sons (AMIS) se consacre, depuis 2002, au montage de projets et à la production de films, avec des publics éloignés de l'emploi. La problématique des rapports de violences et de domination au sein des familles et des couples est régulièrement abordée dans les ateliers de création.

[252] ANIMA communication théâtre a été fondée, en 2002, par Fidel Pastor, animateur socioculturel spécialisé dans le travail en groupe, la réinsertion et les techniques théâtrales.

La moitié des femmes, reçues par l'association Voix de femmes[253], soit travaillent, soit participent à des formations diplômantes. Nombre d'entre elles doivent interrompre leur carrière professionnelle à la demande du mari, ou n'ont tout simplement pas le droit de travailler. Le mariage ou le projet de mariage forcé vient suspendre la carrière professionnelle de l'épouse sous la pression de l'époux. Le mariage forcé a pour conséquence des viols répétés, des avortements ou des grossesses non-désirés, des coups, des pressions psychologiques… La contrainte communautaire est importante.

En dépit des avancées législatives et d'une reconnaissance progressive sociétale, certaines juridictions, nous l'avons vu, peinent encore à rendre des jugements sanctionnant les auteurs. A titre d'illustration, l'association Du côté des femmes[254] a accompagné une femme qui avait été tabassée par son beau-frère et sa belle-mère en bas d'un escalier. Les coups avaient entraîné de graves blessures au dos. Ses agresseurs ont expliqué à la justice qu'ils l'avaient prise en flagrant délit d'incendie et qu'elle avait ensuite tenté de se jeter par la fenêtre. *« Nous n'étions pas tout à fait persuadées par la version officielle, car il avait de nombreux éléments qui prouvaient qu'elle n'avait pas raconté d'histoire. »* N'ayant pas été jugée crédible, cette femme a été condamnée pour tentative d'incendie. Un mauvais concours de circonstances conjugué à un diagnostic erroné ont faussé l'appréciation du tribunal. Suite à cet épisode, elle avait dû quitter son domicile, changer de département et démissionner de son travail. *« La famille devrait être la cellule qui protège, or elle est la cellule la plus dangereuse »,* rappelle Hélène de Rugy[255]. Au sens clinique du terme, le suivi psychologique permet de déceler et de qualifier les syndromes de chocs post-

[253] Voix de femmes existe depuis 15 ans. Elle a été fondée, en 1998, par une cergyssoise qui a été confrontée au mariage forcé à l'âge de 17 ans. Le juge pour enfant, auprès duquel elle avait demandé une protection, lui avait répondu : *« C'est votre culture, on ne peut rien y faire. »* Envoyée contre son gré en Algérie, elle a été séquestrée pendant 6 années avant de pouvoir s'enfuir. A son retour en France, elle a décidé de sensibiliser les professionnels pour freiner le phénomène. Voix de femmes suit les victimes de mariages forcés, mène des interventions en milieu scolaire, développe du lobbying…

[254] Nous avons rencontré Hélène De Rugy qui a dirigé durant huit années l'association Du côté des femmes. Cette structure, née du mouvement français du planning familial, est aujourd'hui adhérente à la Fédération nationale solidarité femmes. Ses principales missions sont : l'hébergement des femmes victimes de violences conjugales, l'accompagnement des femmes à l'emploi, le développement d'actions de sensibilisation et la conduite d'actions culturelles ouvertes à toutes les femmes. La mission d'hébergement et de suivi des femmes violentées occupe une place prépondérante ; l'équipe se charge de l'accueil et du suivi des femmes en situation de violences. Le travail d'accompagnement se fait également en partenariat avec des professionnels dans le but de prendre en charge les situations dans leur globalité.

[255] Ancienne directrice de Du côté des femmes, puis directrice adjointe de l'Institut de victimologie de Paris et actuelle déléguée générale de l'association d'aide et de réinsertion des victimes de la prostitution, l'Amicale du Nid. L'institut de victimologie reçoit tout type de victimes. L'une des spécialités de cette structure, qui est assez en pointe sur le plan de la recherche, concerne l'impact sur les enfants témoins de violences.

traumatiques, lesquels nécessitent un traitement médical parfois de nature psychiatrique. Pour certaines victimes le suivi médical est primordial, pour d'autres il n'est pas nécessaire.

### *Rôle des médecins traitants et des médecins du travail*

Les médecins sont en capacité de cerner l'intimité douloureuse des patients. Étant proches des préoccupations privées des gens, lorsque la confiance est installée, ils peuvent mettre à l'aise et créer les conditions propices au dévoilement. *« Le médecin traitant connaît la famille, les problématiques familiales, etc. »* (Paroles de femmes)[256].

Les médecins traitants et les médecins du travail sont des relais essentiels : *« C'est là que les femmes vont, quand leur corps leur fait mal, avec les urgences et les pompiers »* (Femmes solidarité 91). Les signes de la violence sont nombreux : dépressions, anxiété, absentéisme… Lorsqu'elles ont un emploi, les personnes en situation de violences peuvent souhaiter être accompagnées par une instance extérieure à leur environnement professionnel afin de protéger au moins cet espace. Or, aujourd'hui les médecins du travail orientent peu les victimes vers les associations ; elles sont la plupart du temps envoyées par les assistantes et assistants sociaux, la police, les urgences et sont informées par les dépliants, Internet et/ou le numéro national sur les violences (3919). Les médecins ne reçoivent, pour la plupart, aucune formation en psychotraumatologie ni en victimologie.

Chaque jour, les associations mesurent les effets dévastateurs des violences - insultes, humiliations, agressions verbales, physiques, emprise, etc. - sur la santé et la vie professionnelle des personnes qui en sont victimes. Les incidences professionnelles sont multiples : irruption du conjoint/concubin ou de la conjointe/concubine sur le lieu de travail (situation fréquente), appels incessants, etc.

[256] Créée en 1996 à Massy, l'association a débuté par la tenue d'une permanence le samedi matin dans une maison de quartier puis a pris de l'ampleur. Elle est membre de la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF). L'essentiel de l'activité de l'association Paroles de femmes consiste à accompagner les femmes victimes de violences dans le cadre d'une relation intime. Elle assure des permanences téléphoniques et physiques. La permanence d'accueil est un lieu d'accompagnement à la fois psychologique et administratif pour tout ce qui concerne notamment les démarches au tribunal, la procédure de divorce, les demandes de papiers, de logement, etc.

Certaines femmes arrêtent leur travail car elles sont à bout de souffle, cumulent les arrêts maladie, sont contraintes de rester à la maison…

Selon les associations, les licenciements consécutifs aux violences sont fréquents : *« Les employeurs sont sympas mais…. Abandon de poste, etc. »* (Femmes solidarité 91).

### *Rôle des entreprises dans les situations de violences conjugales*

Les entreprises, en particulier les grands groupes, jouent un rôle informel central dans la considération des situations de violences conjugales et sont susceptibles de faire basculer des trajectoires. « *Je trouve que les employeurs des jeunes filles en danger conjugal, quand elles sont dans des grands groupes, sont très compréhensifs ; parfois c'est eux qui nous appellent »* (Voix de femmes). Certains membres associatifs encouragent les femmes à se confier à leur employeur ou employeuse. En effet, l'implication des organisations dans des situations de danger, préjudiciables à un membre du personnel, relève de leur responsabilité sociale et sociétale. La plupart du temps, les victimes émettent des réticences à se dévoiler à la hiérarchie ou à des collègues ; elles craignent d'éventuelles conséquences négatives sur leur évolution de carrière ou sur l'ambiance quotidienne de travail. Or, les structures de terrain constatent une grande compréhension des firmes vis-à-vis de la lutte contre ce fléau social.

Dans les grands groupes, par exemple, sont proposées aux victimes de violences des mutations sur des sites géographiques éloignés ou dans des filiales (Voix de femmes). Dans d'autres cas, une solution d'hébergement est envisagée par le biais de l'action logement (1 % logement) (CIDFF).

Nos entretiens et observations (associations, victimes, institutions, commissions, sous-commissions départementales) ont mis au jour un nombre conséquent de personnes harcelées sur leur lieu de travail par le conjoint ou le concubin, mais aussi par la famille dans le cas des mariages forcés. Dans ces affaires de harcèlement, l'intervention de l'entreprise est plus rapide, puisque l'organisation est directement impactée. *« C'est souvent les responsables directs qui nous appellent, c'est souvent des histoires de personnes. L'autre fois, c'est Auchan qui m'a appelée ;*

*c'était une responsable qui me contactait pour une employée. Les entreprises font du travail social sans le savoir »* (Voix de femmes). Là encore nous pouvons souligner le caractère aléatoire de l'intervention, qui lorsqu'il n'existe aucun dispositif formel au sein des organisations, repose sur la bonne volonté d'une personne.

Si l'aide apportée par les organisations semble déterminante dans les trajectoires individuelles et professionnelles, elle est, en France, majoritairement de nature informelle et dépend de la bienveillance des personnes. En effet, à notre connaissance, très peu de dispositifs spécifiques ont été développés par les entreprises françaises, comme c'est le cas pour les grandes firmes nord-américaines. L'approche informelle a pris le pas sur l'approche procédurale. Cette aide apportée par la firme, fût-elle symbolique, sera toujours perçue positivement par la salariée ou le salarié ; ce qui renforcera son sentiment d'appartenance organisationnelle : *« C'est encore plus fort que d'être accompagnée par une association »* (Voix de femmes).

Dans le domaine de l'emploi, le CIDFF 91 est composé de deux pôles : le premier est dédié à l'accompagnement vers l'emploi salarié (BAIE)[257], le second gère l'aide à la création d'entreprises (SACE)[258]. L'organisme possède un agrément d'état pour un accompagnement exclusivement féminin.

> *« Comme on est sur des problématiques sociales personnelles souvent lourdes, on va avoir une proportion plus importante de femmes victimes de violences par rapport aux autres structures d'accompagnement à l'emploi qui ne seront pas tout de suite identifiées comme telles. On découvre, petit à petit, qu'il existe cette problématique derrière. On creuse en posant des questions quand on perçoit la gravité des faits, on leur explique que c'est pas la normalité et on fait le lien aussi avec les juristes pour les démarches, pour qu'elles puissent déposer plainte, on les met en relation avec notre référente violences, avec l'association Paroles de femmes… Le peu de femmes que j'ai eues, qui ont porté plainte, elles l'ont retirée. Et quelques cas où le parquet a donné suite du fait des ITT constatées. »*

L'insertion professionnelle des femmes victimes de violences est un préalable à l'autonomie. Les femmes en situation de violences conjugales accompagnées par le

[257] Bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi.
[258] Service d'aide à la création d'entreprise.

CIDFF souhaitent en général accéder rapidement à un emploi pour quitter leur foyer familial.

Les violences conjugales concernent environ un quart des personnes suivies par le CIDFF Essonne. Quant aux problématiques domestiques, elles touchent 95 % des personnes reçues dans le cadre du dispositif d'accompagnement vers l'emploi salarié.

Les femmes prises en charge « *sont majoritairement hors du circuit professionnel* ». Généralement, les femmes victimes de violences ne s'orientent pas sur de la création d'entreprise.

> *« Car pour monter une entreprise, il faut avoir confiance en soi, avec une certaine autonomie, savoir se projeter, et ça va pas avec des problématiques de violences, car elles ont des problématiques de mésestime, elles pensent qu'elles sont capables de rien. Elles sont souvent dans l'urgence, elles se projettent rarement au-delà du mois. On est plutôt sur de l'emploi salarié, car il faut un appartement etc., elles recherchent donc un CDI. Il y a trop de problématiques annexes pour être entièrement disponibles sur de la création »* (CIDFF 91).

L'intrusion dans la sphère professionnelle des conjoints ou concubins est fréquente, dans la mesure où l'épanouissement économique est perçu comme une véritable menace, susceptible d'ébranler la relation de dépendance psychologique et financière tissée au fil du temps. Les associations ont observé que les violences et les harcèlements s'intensifient dès qu'un peu d'indépendance et d'émancipation s'acquièrent : une peur de perdre sa *« possession »* s'installe. C'est souvent à ce moment-là que les femmes retirent leur plainte. *« Ils vont commencer à mettre des bâtons dans les roues pour les empêcher d'aller à leur entretien d'embauche. […] S'il y a violence physique, les arrêts maladie, les absences, les retards sont fréquents. J'en ai qui ont tenu le coup dans leur emploi, mais qui ne sont pas parties du domicile pour autant, car cette démarche est longue. La plupart de celles que j'ai eues, n'ont pas perdu leur poste, mais ça ne veut pas dire que ça n'existe pas. Bien souvent, elles tiennent le coup car elles sont suivies par nous, par Paroles de femmes, etc. »* (CIDFF).

Deux salariées suivies récemment par le bureau d'accompagnement individualisé à l'emploi (BAIE) du CIDFF, d'un niveau social plutôt élevé, se sont extraites de situations violentes grâce à leur employeur. Pour l'une d'entre elles, son

ancienneté dans la société, lui avait permis de tisser des liens avec ses collègues, lesquels lui ont apporté un véritable soutien social. Ces derniers ont fait remonter la situation au supérieur qui, avec l'aide de la direction, a trouvé une solution d'hébergement par le biais de l'action logement[259] (1 % logement). *« Les retards étaient compris, donc non sanctionnés, il y avait compréhension de la part de l'employeur. Il y avait vraiment une démarche solidaire et volontaire de la sortir de là et de lui trouver un logement. »* Le BAIE est un service réservé aux femmes.

La référente violences conjugales du CIDFF a rencontré de nombreuses femmes qui avaient commencé à faire des études, mais qui ont dû arrêter à la demande du partenaire. Les victimes déploient beaucoup d'énergie pour sortir des violences. Lorsqu'elles travaillent, elles s'accrochent à leur poste : *« Elles tiennent le coup grâce au boulot ; leur valeur est enfin reconnue. »* L'espace professionnel devient ici une zone de liberté plus grande où les contraintes relèvent d'une rationalité productiviste, où les rapports de pouvoir s'inscrivent moins dans une perspective de domination pure que dans la confrontation d'intérêts divergents[260]. Se déploie même dans certains cas une véritable *« solidarité entre les collègues de travail dans la recherche d'hébergement, dans l'incitation à déposer plainte. J'ai des collègues ou des supérieurs parfois qui m'appellent directement, qui font les démarches pour elles, contactent les associations car les femmes sont épuisées, n'ont plus de force »* (référente violences conjugales, CIDFF).

Les collègues de travail agissent comme des miroirs ; ils font prendre conscience de la gravité des brutalités vécues. La référente du CIDFF a suivi des femmes ayant perdu leur emploi en raison des violences ou abandonné leur formation, soit parce que le mari les empêchait de se rendre sur leur lieu de travail ou de formation, soit en raison d'une dépression grave ; état qui freine toute activité sociale. La moitié des femmes reçues par l'association Voix de femmes est en emploi ou en formation. Rappelons qu'elles sont nombreuses à être contraintes d'interrompre leurs activités professionnelles à la demande des maris ou des futurs maris.

[259] *« La participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) est un dispositif français qui permet d'aider les salariés à se loger grâce à un versement des entreprises. Les sommes collectées permettent soit la construction de logement, soit l'aide directe aux salariés, via des prêts ou des cautionnements pour la location »* (Wikipédia.org).
[260] Aucune des personnes auditionnées n'a fait référence au harcèlement organisationnel qui, selon l'enquête ENVEFF, s'installe plus facilement sur un terrain déjà préparé aux violences.

***Focus sur le projet européen Equal Pro-Victima***

Le projet Pro-Victima s'est inscrit, de 2005 à 2007, dans le cadre de l'action 3 (In Pro Vic) du programme européen *Equal* qui a pour vocation de *« faciliter l'insertion professionnelle des femmes victimes de violences conjugales, en s'appuyant sur la " mise en réseau" des associations d'aide aux victimes et des structures d'accès à l'emploi, en lien avec la justice*[261] *»*. L'expérimentation de ce projet a débuté en juin 2004, *« à l'initiative du ministère de la Justice, pour aboutir à la constitution d'un comité de pilotage national réunissant l'INAVEM (pilote du programme), le ministère de la Justice, le CNIDFF, la FNSF et la MAIF ».*

*« Le choix de l'insertion professionnelle pour lutter contre les violences conjugales répondait au souci d'apporter un réponse globale pour permettre aux femmes de " se reconstruire", de construire ou de reconstruire un projet de vie, de retrouver leur autonomie et éviter, chemin faisant, le retour vers le conjoint violent, faute d'indépendance financière. »* La légitimité de ce programme reposait sur la prise en compte de la spécificité des situations dans lesquelles se trouvent les femmes victimes de violences conjugales.

Au total, 97 structures ont participé aux expérimentations locales, dont une grande majorité de CIDFF.

Le discours du travail salvateur semble être partagé par nombre de victimes. L'emploi représente un lieu de *« refuge »*, un lieu *« d'oubli »*, la condition *sine qua non* de l'indépendance financière, préalable à l'indépendance tout court (Génération femmes rissoises) [262]. L'association Génération femmes rissoises accueille des publics en difficulté (principalement des femmes - retraitées, mères de famille, salariées ou jeunes filles) souhaitant rompre l'isolement, s'insérer et participer pleinement à la vie locale. Elle apporte un soutien tant social qu'administratif et s'investit dans la lutte contre l'illettrisme et la dépendance des femmes grâce à des ateliers d'alphabétisation. En effet, malgré leur présence ancienne sur le territoire français, nombre de femmes immigrées ne savent ni lire ni écrire. Ceci freine considérablement

[261] Étude évaluative et fiches action de l'expérimentation Pro-Victima (2008), IN-PRO-VIC/Ministère de la Justice/INAVEM/FNSF/CNDFF.
[262] Créée en 1997, l'association Génération femmes rissoises est une branche de Génération femmes. La structure intervient à Ris-Orangis, Évry et Grigny.

leur autonomie, handicape leur vie quotidienne et favorise l'émergence de violences conjugales. Les médiatrices soulignent l'importance de déculpabiliser les victimes et de toujours préciser que la loi française interdit ces comportements intolérants.

L'établissement Femmes solidarité 91 a suivi une salariée du Groupe Accor avec ses trois enfants. Exerçant depuis dix années au sein du groupe, elle a dû avertir sa hiérarchie et apporter des précisions sur sa situation personnelle : les violences subies, son départ du domicile et son séjour au CHRS Femmes solidarité 91. « *Monsieur venait sur le lieu de travail de madame pour la récupérer donc l'employeur a rapidement été au courant. C'était pas difficile : quand monsieur se pointait et qu'il exigeait de voir madame, car monsieur appelait 52 fois dans la journée. On ne le laissait pas monter.* » Une surveillance organisationnelle a rapidement été mise en place : les collègues s'arrangeaient pour la déposer plus loin ou près du centre d'hébergement.

L'implication de l'employeur dépend beaucoup de la taille de l'entreprise et de la nature de la relation de travail entretenue avec la salariée ou le salarié victime. Dans les grosses entreprises, des dispositifs non spécifiques existent : action logement (1% patronal), assistance sociale, mutations accélérées, etc. Dans une petite structure, les victimes se dévoileront davantage aux collègues dans la mesure où il n'existe pas de mécanismes formalisés d'aide. Au sein d'une grosse organisation, ces personnes s'adresseront plus volontiers directement aux services susceptibles de les conseiller et accompagner. Les approches divergent donc en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de la relation de travail, à la fois avec la hiérarchie et les collègues.

> « *On remarque que beaucoup de femmes préservent cet endroit-là pour se vider la tête car, au travail, elles ont un rôle différent, un autre positionnement. A la maison, elles sont* **"** *bonnes à rien* **"***… Elles ne veulent pas perdre leur statut et être frappées de honte. Souvent l'employeur est mis au courant des violences quand il y a harcèlement sur le lieu de travail* » (Femmes solidarité 91).

Ces mécanismes d'entraide, nous l'avons vu, relèvent le plus souvent du modèle de l'informel ; or cela pose un problème discrétionnaire. En effet, l'aide octroyée par les collègues, les supérieurs ou même la direction suppose l'existence d'une solidarité interne à l'entreprise. Autrement dit, si la personne n'a pas développé de relations privilégiées dans son environnement professionnel, nul ne lui viendra en aide.

L'implication des entreprises passe également par des actions de sensibilisation auprès du personnel : *« On rentre dans des comités d'entreprises, on s'aperçoit qu'il y a beaucoup de femmes salariées, même dans des entreprises semi-publiques que je ne citerai pas, qui craquent pendant nos interventions car elles subissent des violences chez elles, en entreprises, etc. »* (Femmes solidaires 91).

L'accompagnement vers l'emploi ou le maintien dans l'emploi occupe une place importante au sein de la structure Du côté des femmes. *« L'aspect emploi et lutte contre les violences est combiné de facto. »* L'atelier de recherche d'emploi se fonde sur une pédagogie individualisée qui répond aux attentes spécifiques des participantes. Plusieurs objectifs sont poursuivis : l'accompagnement des femmes vers un axe approprié à leur situation, en adéquation avec leurs compétences et leur projet professionnel. Des outils d'aide à la recherche d'emploi sont également proposés ; tout est mis en œuvre pour permettre aux femmes d'accéder à un emploi pérenne. La plupart des femmes qui fréquent l'association Du côté des femmes ont un emploi. Des partenariats ont été développés avec des TPE et des PME locales, lesquelles s'engagent à embaucher certaines femmes hébergées. L'association tente également de tisser *« des liens avec les comités d'entreprises pour faire des interventions, des sensibilisations pour qu'il puisse y avoir un dépistage et des orientations qui ne mettent pas en cause la protection de la femme à l'intérieur de l'entreprise. C'est intéressant, mais les entreprises ne sont pas faciles à convaincre. »* Grâce à son réseau, Du côté des femmes met en relation les personnes suivies par l'association avec les entreprises locales. Ce partenariat RH ne stigmatise pas les femmes victimes de violences, mais favorise leur insertion en évitant de les réduire à cette dimension de leur histoire.

D'autres associations ont fait des choix différents. Par exemple, le Relais Sénart s'occupe uniquement des femmes victimes de violences et mène un travail de partenariat avec Pôle emploi. De plus, la structure ne s'adresse aux firmes que pour faire de la sensibilisation sur la problématique particulière des violences conjugales.

Il est néanmoins nécessaire, souligne Hélène de Rugy, d'éviter l'intrusion mal contrôlée de la part des entreprises, car vouloir à tout prix *« sauver les femmes »* peut s'avérer néfaste. Il faut éviter la prise en charge au-delà du souhait de la personne.

L'idéal étant, selon elle, le partenariat avec la médecine du travail[263] qui est la mieux à même de repérer les signes. Elle reconnaît également que les syndicats ont été novateurs sur la question des femmes, et en particulier sur la problématique de l'égalité ente les hommes et les femmes. Cependant, l'action syndicale doit être complétée par une intervention extérieure à l'entreprise. En effet, il est nécessaire d'éviter un excès d'intrusion. *« On peut envisager un modèle mixte. Car l'implication des syndicats est importante, mais ils doivent s'appuyer sur quelqu'un d'extérieur à l'entreprise qui pourra aider à dire où mettre le curseur de l'intrusion dans la situation individuelle. »*

Outre la difficulté à convaincre les firmes et le danger d'une immixtion maladroite dans les affaires privées, Hélène de Rugy ajoute une contrainte de taille :

> *« Les femmes victimes de violences conjugales sont d'horribles mauvaises victimes. C'est-à-dire qu'elles peuvent faire des retours en arrière ; elles vont craquer complètement à un moment donné et dire ce qu'elles subissent. Puis dans le cycle de la violence, il va y avoir la lune de miel, elles diront : " Mais pas du tout, ne vous en occupez pas ", et elles vont même être parfois agressives vis-à-vis de la personne qui a recueilli les premières confidences. Ce ne sont pas des victimes qui se laissent sauver aussi facilement que ça.»*

Lors de formations dispensées auprès de la sécurité publique, de jeunes policiers ont fait part de leurs premières prises de plaintes pour violences conjugales. Leur réaction fut d'abord de s'investir émotionnellement dans la démarche judiciaire jusqu'au retrait des plaintes. Ils ont relaté le cas d'une victime dont la plainte avait été poursuivie par le procureur. La plaignante, revenue au commissariat, avait injurié le policier qui, à la suite de cet épisode, n'a plus souhaité recevoir de victimes de violences conjugales. *« Il faut expliquer où est le rôle de chacun ; c'est pas le rôle d'un policier de sauver tout le monde »* (Du côté des femmes).

Enfin, Hélène de Rugy craint également l'effet de mode et l'affichage d'un thème estampillé *« politiquement correct »* de la part des entreprises qui s'empareront de ces questions. *« C'est dangereux aussi, plus on parle de cette problématique, plus certaines entreprises auront tendance à la fois sincèrement, et aussi pour un affichage*

[263] A condition que la fréquence des visites soit augmentée.

*politiquement correct, de se donner bonne conscience et peuvent avoir le désir de mettre en avant des situations parfaites. »*

### *L'accompagnement global des femmes victimes de violences conjugales*

L'essentiel de l'activité de l'association Paroles de femmes consiste à accompagner les femmes victimes de violences au sein du couple, à travers, notamment des permanences téléphoniques et physiques. La permanence d'accueil est un lieu d'accompagnement à la fois psychologique et administratif pour tout ce qui concerne, entre autres, les démarches au tribunal, la procédure de divorce, les demandes de papiers, de logement, etc. Il est important que les violences subies par les femmes soient reconnues. L'association reçoit des victimes féminines de toutes les catégories sociales ; certaines ont de bonnes situations. *« Elles ont parfois juste besoin de parler et prendront une décision deux ou trois ans après avoir fait la démarche d'être venues nous voir. »* Des permanences dans les commissariats essonniens sont également assurées par les intervenantes.

Dans les permanences d'accueil en journée, le profil des femmes reçues est beaucoup plus diversifié qu'en centre d'hébergement. Certaines femmes suivies appartiennent aux catégories moyennes et supérieures, lesquelles ont par conséquent les moyens de se reloger ou possèdent un réseau familial soutenant. Elles fréquentent l'association pour y trouver un appui psychologique et/ou juridique. Néanmoins, même si ces femmes connaissent leurs droits et ne rencontrent pas de difficultés financières, l'étape de la plainte est difficile en raison du cycle de la violence, d'une pression sociale importante et d'une réputation à maintenir.

Les violences s'inscrivent dans un *continuum* : insultes, dénigrements[264], situations humiliantes, débouchant éventuellement sur des violences physiques. Si les abus sexuels ne sont pas abordés d'emblée par la plaignante, les accompagnantes ne soulèvent pas cette question sensible de leur propre chef. Le harcèlement[265], les

[264] Les dénigrements les plus fréquents concernent l'aspect physique et la capacité d'action de la personne : *« T'es nulle, tu ne sais rien faire, tu es vraiment bête, si je n'étais pas là que ferais-tu ? Aucun homme ne voudrait de toi, tu ne sais pas éduquer tes enfants, tu ne sais pas t'habiller… »* Terriblement destructeurs, ces dénigrements répétés peuvent conduire à des dépressions voire des suicides. Rappelons que le taux de suicide est plus élevé chez les victimes de violence que dans le reste de la population.

[265] Sur le lieu de travail ou à la sortie de l'école des enfants.

violences physiques graves, l'homicide conjugal, interviennent le plus souvent lors de la séparation ou du divorce.

L'établissement Femmes solidarité 91 est un centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) assorti d'un dispositif d'écoute et d'accueil de jour proposant des consultations psychologiques et une domiciliation administrative pour les femmes victimes de violences conjugales "hors hébergement". Sur cinq permanences par semaine, en 2012, 398 femmes ont appelé (une femme pouvant appeler plusieurs fois). Certaines contactent la structure une fois puis disparaissent, d'autres engagent un parcours d'accompagnement global. Rappelons que le public suivi en accueil de jour ou dans les permanences psychologiques diffère considérablement de celui accueilli en CRHS. Les femmes hébergées sont seules ou avec enfant(s) ; elles n'ont pas nécessairement de soutien familial ou amical qui serait susceptible d'apporter une solution temporaire de logement. Dans ce cas de figure, des problématiques autres que les violences sont en jeu. L'établissement Femmes solidarité 91 reçoit majoritairement des personnes ayant cumulé des violences physiques, psychologiques et sexuelles (les violences sexuelles sont présentes dans 99 % des cas), des insultes et des violences administratives. De plus en plus de femmes appellent pour des violences psychologiques. La plupart du temps elles commencent par dire : *« Je ne suis pas une femme battue. »* Elles décrivent des situations de violences et souhaitent obtenir des conseils sur ce qu'elles vivent : *« C'est pas de la violence physique, mais il m'insulte, me dénigre, me met dehors, relève le compteur de la voiture pour voir si je n'ai pas fait de kilomètres supplémentaires, supprime les clés de la voiture, la vend et récupère l'argent, etc. »* (établissement Femmes solidarité 91). Elles parlent difficilement des violences sexuelles et des rapports forcés, car elles n'ont pas conscience qu'elles en sont victimes ; l'ancrage du fameux *« devoir conjugal »* est ancien. Les éducatrices spécialisées de l'association abordent la situation des femmes au regard des violences qu'elles endurent et leur apportent un éclairage juridique. Au niveau de l'accueil de jour, seules sont traitées les démarches judiciaires ou administratives ; en ce qui concerne l'emploi et les autres problématiques, la personne est réorientée vers les structures compétentes. En revanche, pour le public reçu en CHRS, l'accompagnement est global.

Une fois sorties de la relation violente, certaines femmes demandent aux associations de les aider à mieux détecter les signes de l'emprise. En effet, après la rupture, elles travaillent sur elles-mêmes pour comprendre pourquoi elles sont attirées par les hommes violents ou à l'inverse, pourquoi elles les attirent. *« Parfois, certaines femmes repartent avec des messieurs identiques. On s'est dit qu'on devait travailler là-dessus pour les aider à anticiper l'avenir »* (Paroles de femmes). Au-delà du travail d'accompagnement, les associations envisagent de proposer des modules afin de diminuer la probabilité de retomber sur un homme violent.

> *« J'ai des dames que je connais depuis douze ans, et qui retombent toujours sur des auteurs de violences. On a aussi des messieurs qui en sont à leur troisième épouse, et on suit les messieurs au travers des épouses. Il faut du pénal et une prise en charge pour éviter la récidive. Il y a des grands pervers, des faits culturels, on trouve des phénomènes de répétition, de reproduction des violences. Ils ont été témoins de la violence conjugale chez eux et pensent que la violence c'est un mode de communication. La violence se répète »* (Femmes solidarité 91).

### *Le numéro national d'écoute sur les violences faites aux femmes : le 3919*

L'association Paroles de femmes est membre de la FNSF qui gère le numéro national et gratuit d'écoute sur les violences faites aux femmes, le 3919. Ce dispositif permet à de nombreuses femmes de prendre conscience des violences encaissées et de trouver un accompagnement adapté pour s'en extraire. Lorsque l'Etat mène d'importantes campagnes de communication, celles-ci ont un impact immédiat sur le nombre d'appels. Néanmoins, les infrastructures actuelles ne peuvent répondre à l'intégralité des demandes. 50 000 appels ont été comptabilisés, en 2010 ; une écoute peut durer un quart d'heure ou une heure ; la moyenne avoisine la demi-heure. Souvent les écoutantes orientent les personnes vers les associations spécialisées ou généralistes. Se renseigner auprès du 3919 n'engage pas dans une procédure. En revanche, lorsque les femmes font la démarche de se rendre physiquement dans une association, elles ont le sentiment d'amorcer un processus de sortie des situations de violences. Pour faire cheminer ce processus, beaucoup de temps est nécessaire : elles ont besoin de se renseigner, de réfléchir. Il arrive que certaines contactent les associations un an après avoir appelé le 3919. Il est très important que *« les femmes*

*soient crues dans ce qu'elles disent »*. En effet, lorsqu'elles se dévoilent, la plus grande crainte est de ne pas être jugées crédibles (FNSF, Paroles de femmes).

Nombre de femmes appelant le 3919 déclarent : *« Je ne sais pas si c'est de la violence, mais il se passe ça. »* Les écoutantes essaient d'évaluer s'il s'agit d'une situation de violences ou non. Elles réitèrent systématiquement le caractère anormal de ces situations ; dire *« la loi l'interdit ; les insultes répétées de votre mari sont pénalement répréhensibles »* est essentiel. Depuis deux ans, les écoutantes sont frappées par la forte croissance d'appels de jeunes femmes qui refusent de subir indéfiniment la violence de leur partenaire. Ce pic d'appels est certainement corrélé aux campagnes gouvernementales de sensibilisation. Les femmes réagissent plus rapidement et affirment pleinement leurs droits. Quand des hommes victimes (2 %) appellent, ils sont orientés vers des structures généralistes (CIDFF, mairies, etc.). L'ancienne directrice de l'association Du côté des femmes a également constaté un rajeunissement des femmes hébergées. Actuellement, les victimes ont accès à de nombreuses informations. Les associations et institutions encouragent à porter plainte et insistent sur le fait qu'on ne peut pas se sortir des violences conjugales sans l'aide d'un tiers. Ce travail d'accompagnement est mené par les structures spécialisées[266] qui sont en capacité d'assurer un suivi dans la durée. Si pour certains, les violences conjugales concernent des femmes au parcours de vie particulier cumulant les problématiques sociales, les associations féministes pensent à l'inverse que chaque femme peut un jour être confrontée aux violences.

Ceci va d'ailleurs dans le sens des résultats révélés par l'enquête ENVEFF[267] . Il existe des périodes au cours desquelles les capacités à dire *« non »* sont amoindries, le seuil de tolérance repoussé, le processus de repérage des signes affaibli par les liens affectifs… Or, les discours de type : *« Il y en a qui attirent les hommes violents »*, se diffusent dans tous les milieux. Ce point fait débat. Loin de cette perspective de culpabilisation des victimes, certaines approches avancent des déterminants sociaux et situationnels (Leyman, 1996, Hirigoyen, 1998, Poilpot-Rocaboy, 2000 *in* Abord de Chatillon *et alii,* 2012). Au sujet de la violence morale au sein des organisations, il est

[266] Associations, Centres d'action sociale, Maisons des solidarités…

[267] *L'enquête nationale sur les violences faites aux femmes en France* (ENVEFF) a été publiée pour la première fois au Journal Officiel en janvier 2000, puis à La documentation Française en 2003. Maryse Jaspard est maîtresse de conférences à l'Institut de démographie de Paris 1 Panthéon-Sorbonne et responsable de l'unité de recherche « Genre, démographie et sociétés » à l'INED.

possible de défendre *« l'idée que n'importe qui, à un moment de sa vie professionnelle, être la cible de harcèlement psychologique. En effet, c'est la rencontre d'individus – victime et agresseur – dans un contexte de travail donné qui crée la situation de harcèlement à un instant t »* (Poilpot-Rocaboy, 2000 *in* Abord de Chatillon *et alii,* 2012, p. 203). En règle générale, les victimes préfèrent consulter les structures associatives plutôt que les services sociaux, notamment lorsqu'elles ont des enfants, parce qu'elles craignent le placement. En effet, les associations représentent un espace neutre, ne renvoyant ni à un pouvoir institutionnel, ni au contrôle social exercé par la famille ; l'absence de jugement favorise la révélation de situations douloureuses et la reconstruction de soi.

**Tableau n° 15 : Nombre d'appels téléphoniques reçus sur la plateforme téléphonique du « 3919 »**

**Violences conjugales info » année 2011**

| Nombre d'appels téléphoniques | Année 2011 |
|---|---|
| Nombre d'appels entrants | 70 619 |
| Nombre d'appels traités | 42 140 |
| dont appels parasites | 26 561 |
| dont appels informations / renseignements | 3 376 |
| dont appels autres violences | 1 823 |
| dont appels Violences Conjugales | 17 590 |
| *dont fiches VC traitées par la plateforme* | *14 459* |
| *dont appels VC réorientés* | *3 131* |

*Source : Fédération Nationale-Solidarité Femmes – Traitement ONDRP*

Chaque appel fait l'objet d'une fiche de renseignement. Les statistiques relatives aux appelantes du 3919 révèlent que les violences sont perpétrées principalement entre mari et femme mariés depuis plus de 10 ans. « *En 2011, 87,8 % des 13 866 fiches décrivant les atteintes subies étaient des violences psychologiques (12 168 fiches). En 2011, 79,4 % des 13 866 fiches renseignées ont fait état de violences physiques ce qui a représenté 11 004 fiches* » (ONDRP, 2012, p. 377).

**Tableau n° 16 : Nombre de fiches d'écoute réalisées sur la plateforme « 3919 » et nombre d'actes de violences déclarées par les femmes victimes de leur conjoint en 2011**

| Nombre de fiches et d'actes de violences subis | Année 2011 |
|---|---|
| **Fiches "femmes victime / hommes auteur"** | **13 866** |
| Total des fiches mentionnant les types de violences subies | 13 866 |
| *Nombre de ces violences déclarées* | *35 437* |
| Fiches mentionnant des violences psychologiques | 12 168 |
| *Nombre de violences psychologiques déclarées* | *46 994* |
| *dont humiliations* | *8 697* |
| *dont dénigrement / mépris* | *8 829* |
| *dont menaces / intimidation / interdictions* | *6 627* |
| Fiches mentionnant des violences physiques | 11 004 |
| *Nombre de violences physiques déclarées* | *20 939* |
| *dont Coups à main nue* | *7 423* |
| *Bousculades* | *3 608* |
| *Gifles* | *3 367* |
| Fiches mentionnant des violences verbales | 10 025 |
| *Nombre de violences verbales déclarées* | *17 110* |
| *dont injures / insultes* | *8 227* |
| Fiches mentionnant des violences sexuelles | 828 |
| *Nombre de violences sexuelles déclarées* | *1 082* |
| *dont viol conjugal* | *433* |
| *dont harcèlement sexuel* | *240* |
| Fiches mentionnant des violences économiques | 1 045 |
| *Nombre de violences économiques déclarées* | *1 483* |
| Fiches mentionnant des violences administratives | 154 |
| *Nombre de violences administratives déclarées* | *192* |

*Source : Fédération Nationale-Solidarité Femmes – Traitement ONDRP*

## *Hébergement des femmes victimes de violences conjugales*

La question de l'hébergement est l'une des plus sensibles pour les associations. Elles peinent à faire face à la demande croissante de places en hébergement d'urgence, en particulier pour les victimes de violences conjugales. Souvent logées dans des hôtels grâce aux nuitées distribuées par les institutions et les associations, la préoccupation première des mères est d'éviter le placement de leurs enfants. Parfois

hébergées pendant plusieurs mois dans ces hôtels, elles ne bénéficient pas toujours d'un accompagnement spécifique, pourtant essentiel pour éviter le retour au domicile conjugal. Les solutions transitoires les plus adaptées sont les Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) ainsi que les appartements isolés mis à disposition par les communes, moyennant une contribution financière en fonction des ressources.

Cette dernière solution doit toutefois être assortie d'un suivi global spécialisé sur les violences, mené soit par une association, soit par une institution afin d'éviter l'isolement et l'instabilité émotionnelle. Alors qu'en accueil de jour le public est diversifié, les centres d'hébergement logent des femmes aux revenus plus modestes ou sans emploi.

Il existe deux CHRS sur le territoire essonnien s'adressant spécifiquement aux femmes : les Buissonnets[268] et l'établissement Femmes solidarité 91. L'établissement Femmes solidarité 91 a une capacité de 39 places et de 4 chambres d'urgence dédiées à l'accueil des femmes victimes de violences conjugales et de leurs enfants. Les logements sont, pour la plupart, des appartements partagés ou individuels éparpillés sur le département essonnien. Les personnes restent en moyenne deux ans et demi. En 2012, le centre a accueilli une majorité de femmes issues de l'immigration. Parmi les ménages hébergés, seulement 4 femmes avaient un contrat de travail (30 %). Certaines ont trouvé un emploi grâce à l'accompagnement du CHRS. *« En 2012, seulement six ménages sont sortis, dont cinq dans un logement, ce qui signifie de la ressource salariale. »* L'objectif est de privilégier les contacts avec l'environnement, avec l'extérieur et de favoriser la reconstruction. 98 % des personnes, qui quittent le centre, ont un emploi et un logement (logement social). Nombre d'entre elles occupent des emplois d'aide à la personne.

Le département du Val d'Oise, à l'instar du département de l'Essonne, s'est fortement engagé dans la lutte contre ce phénomène social et soutient activement les partenaires associatifs. Nous avons fait référence plus haut à l'association Du côté des femmes dont les principales missions sont l'hébergement des femmes victimes de violences conjugales, l'accompagnement des femmes à l'emploi, le développement

[268] Le centre des Buissonnets a une capacité de 40 places. Cet établissement, situé à Bures-sur-Yvette, héberge prioritairement des femmes victimes de violences, mais possède aussi quelques places réservées pour l'accueil d'urgence.

d'actions de sensibilisation et la conduite d'actions culturelles ouvertes à toutes les femmes. La mission d'hébergement et de suivi des femmes occupe une place prépondérante ; l'équipe se charge de leur accueil et de leur suivi. La ligne philosophique de la structure est *« qu'une victime n'est pas définie par son statut de victime. Elle se trouve par des circonstances particulières être victime de violences et le fait d'être reconnue comme victime est un outil puissant pour l'aider à sortir de son état de victime. Elle est définie avant tout comme personne humaine comme femme, on ne lui colle pas une étiquette. Tout le suivi est fait pour favoriser son autonomie en tant que personne et pour ça, il ne faut pas d'une prise en charge qui déciderait tout pour elle, qui l'infantiliserait* ».

Si une personne violentée ne se définit pas en premier lieu comme une victime, il est néanmoins nécessaire qu'elle soit reconnue comme victime par la société. La nécessité d'une reconnaissance sociétale et juridique du *« statut de victime »* est fréquemment évoquée par les personnes victimes. Cette reconnaissance constitue souvent le point de départ du processus de reconstruction.

Hélène de Rugy souligne l'évolution positive de la reconnaissance de cette problématique dite privée par les différentes instances sociales. Elle évoque les améliorations dans l'accueil et l'hébergement. D'abord perçu comme un combat mené par des féministes radicales *« ayant des idées fixes »*, la question des violences de genre a été reconnue comme un véritable phénomène social ayant des impacts humains et économiques considérables, et relevant d'un processus séculaire de terrorisme patriarcal basé sur une domination de genre. Selon Hélène de Rugy, la violence féminine envers les hommes relève le plus souvent d'une violence réactionnelle qui intervient à la suite de longues années de violences subies. La possibilité d'une symétrie des violences conjugales ne résiste pas, selon elle, à l'analyse des faits. L'ancienne directrice de l'association Du côté des femmes rappelle que si les violences conjugales traversent tous les milieux, les structures d'accueil sont le plus souvent situées au sein des quartiers populaires, ceci est particulièrement vrai pour l'hébergement. L'association est implantée dans trois zones urbaines sensibles : Cergy, Sarcelles et Argenteuil. Cela répond aux problématiques sociales et matérielles des populations résidant sur ces territoires. Outre, ces facteurs d'implantions, les couches sociales supérieures ne fréquentent pas ces organismes d'hébergement

d'urgence et sollicitent peu les centres d'accueil ; le sentiment de honte éprouvée est encore plus prégnant qu'au sein de l'ensemble de la population. Néanmoins, certaines femmes reçues par Du côté des femmes proviennent de quartiers qui ne sont pas en difficulté ; quelques-unes ont *« même un statut social parfaitement correct et, du fait, des violences subies cela a entraîné un cycle de précarité »*. Les femmes victimes de violence ne cumulent pas nécessairement les problématiques sociales. Nombre d'entre elles sont autonomes. La durée de l'hébergement tend à augmenter en raison de la pénurie de logements en Île-de-France. Le centre héberge de plus en plus de femmes qui ont un emploi mais qui n'arrivent pas à trouver de logement. Quand une femme quitte l'appartement mis à sa disposition, l'association propose de maintenir le lien : *« Beaucoup de femmes viennent régulièrement pour continuer à être accompagnées.* Le profil du public reçu en accueil de jour est, quant à lui, plus diversifié que le public hébergé. Cela corrobore les constats des autres associations spécialisées dans la lutte contre les violences conjugales. Les groupes de travail permettent aux femmes de différentes catégories sociales de prendre conscience qu'elles vivent des situations analogues.

La stabilité en termes d'hébergement et de logement constitue un préalable à la stabilité professionnelle.

### *Le SIAO : un système de gestion de l'hébergement d'urgence et d'insertion engorgé*

Le Système Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO) comprend un volet *« hébergement d'urgence »* pour les personnes sans domicile (le 115) et un volet *« insertion »* avec une procédure un peu plus longue pour une prise en charge de situations moins urgentes. Les structures d'accueil sont engorgées. La croissance exponentielle des demandes est vraisemblablement due au fait que les femmes se manifestent davantage qu'auparavant. Beaucoup refusent de se soumettre à la volonté familiale, à la tradition culturelle et religieuse. Les campagnes de sensibilisation ont permis de faire sortir de l'ombre un phénomène, jusque-là caché dans les pièces sombres de l'intimité domestique. La plate-forme du SIAO a supprimé les rapports directs. Ce système rend difficile le repérage et donc la prise en charge des femmes victimes de violences. En effet, lorsqu'une femme appelle le 115, il est

compliqué pour elle de dire *« je suis victime de violences » ;* elle dit plutôt *« je suis à la rue, je n'ai pas d'hébergement ».* Or, s'il n'y a pas de places d'urgence, la victime de violences ne rappellera pas. Cette solution ne convient pas au public des femmes en situation de violences conjugales, dont les décisions de départ du domicile sont incertaines et soumises à nombre d'aléas. Les associations reçoivent beaucoup de demandes d'hébergement en direct et sont obligées de réorienter les victimes de violences vers le SIAO.

### *Aspects législatifs et procédure judiciaire : éléments empiriques*

Les lois pénales relatives aux violences faites aux femmes sont peu précises ; les associations considèrent que ceci est révélateur de la place accordée à ce phénomène social dans le débat juridique. De plus, à l'instar des discriminations, les violences faites aux femmes sont très peu sanctionnées et les violences intrafamiliales peu poursuivies.

Pour quelques cas isolés, il nous a été rapporté que, lors de dépôts de plaintes, les forces de police tentent de minimiser les violences sexuelles commises au sein du couple, par relativisme culturel ou méconnaissance du phénomène des violences de genre. Les origines ethniques et culturelles des victimes servent de justification et faussent les interprétations du droit. La loi doit s'appliquer à tous indépendamment des appartenances multiples (MJC de Ris-Orangis[269], Voix de femmes).

Selon les associations rencontrées, les plaintes déposées par les victimes de violences conjugales sont souvent classées sans suite même en présence de journées d'incapacité temporaire de travail (ITT). Les associations féministes auditionnées (Paroles de femmes, Femmes solidarité 91, CIDFF 91, Génération femmes rissoises, Voix de femmes, Femmes solidaires 91) considèrent que la médiation, en matière de violences conjugales, est un échec complet. En effet, les situations de violences conjugales sont sous-tendues, selon elles, par un rapport de domination alors que le principe de la médiation suppose un rapport d'égalité. L'objectif est de faire appliquer les lois afin que les auteurs, et dans une moindre mesure les autrices, reconnaissent leur responsabilité. Tout le monde s'accorde à dire que l'impunité favorise la récidive.

[269] Créée en 1965, la MJC de Ris-Orangis a pour but de favoriser l'autonomie et l'épanouissement des personnes, de promouvoir l'égalité ainsi que l'accès à l'éducation et la culture.

Seules 20 % des femmes violentées portent plainte, tout en précisant que les affaires qui arrivent au pénal concernent les situations les plus graves (Médiavipp 91, CIDFF 91).

La première étape consiste à couper tout contact avec la personne violente. L'avocat est obligatoire pour ce genre d'affaires : les enjeux étant le dédommagement financier et une reconnaissance de leur vécu douloureux. Néanmoins, ces personnes ne sont pas toutes prêtes à s'engager sur des procédures. La référente violences conjugales[270] du CIDFF Essonne les rencontre dans les gendarmeries ou dans les commissariats et les suit dans leur démarche de séparation. Le rôle des associations est d'expliquer que de tels comportements sont prohibés. Les victimes ne prennent pas toute la mesure de ce qu'elles vivent, elles n'ont pas conscience de l'amplitude des violences vécues. Du côté des interlocuteurs et interlocutrices, certaines personnes ont du mal à croire en l'existence de tels drames perpétrés à huis clos. La parole des victimes est souvent mise en doute.

Loin de calmer les comportements agressifs, les périodes de séparation favorisent les harcèlements et les homicides. L'important *« c'est de redonner espoir* », de persuader la victime qu'elle est accompagnée et qu'elle va *« reprendre goût à la vie »*, renouer avec ses amis, reprendre des activités, se réconcilier avec elle-même (CIDFF, référente violences conjugales).

L'accompagnement fonctionne en réseau avec les associations et les institutions (sécurité publique, justice, centres sociaux, etc.). Quand la personne violente est renvoyée devant un tribunal correctionnel, la victime est reconnue dans son « statut de victime ». Toutefois, si cette reconnaissance est essentielle dans la reconstruction de soi, ce statut n'a pas vocation à être pérenne. La victimation[271] est un stade duquel les multiples démarches entreprises doivent permettent de s'extraire.

Ce constat plutôt pessimiste du fonctionnement judiciaire n'est pas entièrement partagé par Médiavipp 91. Les infractions conjugales sont soumises assez

[270] Comme précisé précédemment, la référente violences conjugales a fait le choix de ne recevoir que des femmes tandis que les juristes généralistes du CIDFF reçoivent tout type de public. Pour plus de précisions voir l'annexe n° IV restituant certains éléments des entretiens.
[271] La victimation désigne simplement le fait d'être victime d'un acte précis tandis que la victimisation renvoie au processus par lequel une personne est maintenue et se complaît dans une situation de victime.

systématiquement aux magistrats de permanence : une réponse pénale est donnée rapidement pour ces affaires.

> *« Du fait de notre conventionnement avec la juridiction et des réquisitions du Procureur de la république, nous sommes systématiquement saisis dans ces procédures, notamment en cas d'urgence. Dans le cadre des comparutions immédiates, toutes les victimes sont contactées (50 victimes en moyenne par an dans le cadre des violences conjugales). Depuis 2004, le dispositif "éloignement du conjoint violent" fonctionne (c'est une mesure qui existait un peu avant la loi). L'éloignement de conjoint avec placement sous contrôle judiciaire concerne 140/150 personnes par an. Par ailleurs, des instructions sont ouvertes pour les faits les plus graves : violences ayant entraîné une incapacité ou une infirmité, viols conjugaux, homicides »* (Médiavipp 91).

Beaucoup d'associations ont en commun cette préoccupation de la lutte contre les violences conjugales. Certaines sont spécialisées dans cette problématique conjugale, tandis que d'autres comme Médiavipp 91 prennent en charge toutes les victimes d'infractions pénales.

Une réponse pénale ne passe pas nécessairement par un procès ; en réalité très peu d'affaires aboutissent à un procès. Après un dépôt de plainte, une première distinction est faite entre les affaires qui sont élucidées et celles qui ne le sont pas. Parmi celles qui sont élucidées et bien caractérisées, certaines peuvent faire l'objet d'une réponse pénale sans qu'il y ait procès. Il existe de multiples alternatives aux poursuites telles qu'un rappel à la loi, un classement sous condition, une composition pénale[272], un plaider-coupable, une médiation pénale…

Ensuite, les affaires les plus graves font l'objet d'une instruction. Mais au regard du nombre important de plaintes, très peu de procédures aboutissent en correctionnelle ou aux assises. A l'audience, les peines sont prononcées en fonction du délit, mais en prenant en compte le niveau d'insertion sociale de la personne. Les juges font en sorte de ne pas désinsérer les mis en cause, excepté si les infractions commises sont très graves. Dans les cas d'agressions sexuelles, les personnes sont

[272] La composition pénale est un stage de citoyenneté d'une durée de deux jours, réservé aux auteurs de violences conjugales. En Essonne, cette formation est coanimée par l'Association pour le contrôle judiciaire en Essonne et Médiavipp 91 ; psychologues et juristes de chaque structure interviennent auprès d'un groupe d'auteurs. Depuis 2012, un stage, en moyenne, a lieu chaque mois.

rarement incarcérées hormis récidives multiples. De nombreux sursis avec mise à l'épreuve sont prononcés, parfois assortis d'une obligation de soins et d'une interdiction de voir la victime. L'association Du côté des femmes est l'une des premières à avoir impulsé une action pilote sur le territoire du Val d'Oise auprès des auteurs de violences conjugales sous forme de groupes de responsabilisation.

Quand un auteur ou une autrice est placé sous contrôle judiciaire[273], le juge saisit le contrôleur judiciaire au moment du déferrement au parquet, en attendant, soit une audience, soit que l'instruction aboutisse. Par conséquent, le contrôle peut durer entre quinze jours et plusieurs années. Le juge peut également orienter vers une injonction de soins.

### *L'aide aux victimes d'infractions pénales*

Médiavipp 91, nous l'avons vu, est une association départementale d'aide aux victimes d'infractions pénales et de médiation. Rattachée à la Fédération Nationale d'Aide aux Victimes et de Médiation (INAVEM)[274], Médiavipp 91 bénéficie d'un conventionnement du ministère de la Justice et d'une habilitation du Tribunal de Grande Instance. Seule association d'aide aux victimes d'infractions pénales en Essonne, elle est composée d'une équipe de juristes, psychologues et assistants sociaux. La structure possède son siège à Évry et intervient dans une trentaine de permanences dans le département, tant juridiques, psychologiques que sociales (commissariats, maisons de la justice et du droit, mairies). L'accompagnement des victimes s'effectue tout au long de la procédure pénale.

La moitié des personnes se présentant dans un des lieux de permanences ont été orientées par d'autres structures. Pour l'autre moitié, la demande de prise en charge de la victime émane du procureur de la République. Dans le cadre de réquisitions *« le procureur nous saisit tous les jours : comparution immédiate, ouverture d'instruction, placement sous contrôle judiciaire. »* Les psychologues de l'association reçoivent individuellement les victimes. Les entretiens durent une heure en moyenne sans limite de fréquence. Le suivi psychologique peut être fait au sein de l'association sans qu'il y ait eu préalablement de dépôt de plainte.

[273] Certains sont jugés en comparution immédiate.
[274] Créée en 1986, l'INAVEM regroupe aujourd'hui 150 associations d'aide aux victimes.

Les infractions pénales les plus fréquentes sont les atteintes aux personnes (55 % du total). Les victimes suivies pour des atteintes aux biens sont un peu moins nombreuses. Parmi les atteintes aux personnes, les violences volontaires restent majoritaires qu'elles soient commises dans le cadre familial ou pas. Les viols et autres agressions sexuelles commises sur mineurs sont également fréquents.

Il existe souvent un lien entre les victimes et les auteurs d'infractions, quelle que soit la nature de l'infraction. Par exemple, pour tous les actes de type appels téléphoniques malveillants, vols, dégradations, menaces, injures, l'association a reçu 694 victimes pour lesquelles les faits sont, pour 225 d'entre eux, imputables aux partenaires ou anciens partenaires. En 2011, 1 200 victimes déclaraient un lien de parenté (famille). Les violences intrafamiliales représentent un tiers de l'activité, dont une part importante de viols et d'agressions sexuelles. Médiavipp 91 reçoit chaque année trois ou quatre hommes victimes de violences dans le cadre du dispositif d'éloignement du conjoint violent.

Psychologiquement, l'accompagnement des victimes de violences est éprouvant. Cette confrontation quotidienne à la violence humaine occasionne chez les professionnels de nombreux troubles du sommeil, des cauchemars, des images d'assassinat, une peur permanente d'être suivis, un sentiment d'insécurité au travail et au domicile, une anxiété due à des situations familiales inextricables, un sentiment d'impuissance, etc. (CIDFF 91, référente violences conjugales, Femmes solidaires 91, Paroles de femmes, etc.).

### *Les notions de violence conjugale et de conflit de couple confrontées à la réalité du terrain*

Les structures associatives affichent un discours selon lequel les femmes victimes de violences conjugales, et plus généralement de violences de genre, se confieraient plus facilement à des femmes. Mais, selon la directrice de Médiavipp 91, cette conviction ne résiste pas véritablement à l'épreuve des faits. L'association employait durant de nombreuses années des hommes psychologues, lesquels étaient perçus positivement par le public car ils renvoyaient une autre image de la figure masculine ; *« un mâle peut être autre chose qu'un homme violent ou un violeur. »* Les psychologues hommes recevaient de nombreuses femmes. Celles-ci demandent

d'ailleurs rarement à être suivies exclusivement par des femmes. Pour les juristes hommes ainsi que pour l'assistant social, c'est le même cas de figure.

Dans les hébergements d'urgence, les profils accueillis sont différents, les personnes sont en grande difficulté : aucun soutien familial, aucune ressource disponible pour payer un loyer ou une nuit d'hôtel… Selon la directrice de Médiavipp 91, les associations féministes accueillent *« majoritairement un public qui cumule les handicaps sociaux, mais il existe bien d'autres cas de figure. Le danger serait de généraliser ces situations. Certaines victimes ont beaucoup de ressources et recherchent simplement un petit coup de pouce. »*

L'association d'aide aux victimes (Médiavipp 91) ainsi que la structure de suivi des personnes mises en cause dans des procédures judiciaires (ACJE) adoptent un point de vue distinct de celui des structures féministes, lesquelles reçoivent des victimes sous emprise, dominées par leurs conjoints. La pratique professionnelle des structures généralistes permet d'affirmer que la violence n'est pas systématiquement récurrente et ne procède pas toujours de l'emprise. Elle peut être ponctuelle, *« événementielle »* : une situation bascule à un moment donné. Cela ne signifie pas qu'il y aura réitération ou récidive. Le droit ne fait pas la différence entre violence conjugale et conflit de couple[275] ; il a besoin d'éléments matériels, or l'emprise est difficile à caractériser. Pourtant, si les textes ne distinguent pas ces deux notions, les professionnels du droit[276] tentent au quotidien d'analyser individuellement les situations pour faciliter cette différenciation entre conflit et violence conjugale (antécédents judiciaires, contexte de divorce, difficultés économiques…).

L'Association pour le contrôle judiciaire en Essonne (ACJE)[277] accrédite cette distinction et constate également que les situations conflictuelles représentent la part la plus importante des affaires conjugales. Selon le directeur de l'ACJE, *« les actes violents perpétrés dans un contexte conjugal »* ne traduisent pas nécessairement un

[275] Nous avons explicité la distinction entre le conflit de couple, caractérisé par la réciprocité, de l'emprise violente unilatérale considérée, quant à elle, comme de la violence conjugale.
[276] Aspect développé par Valérie-Odile Dervieux, première vice-procureure en charge de la section des affaires civiles et de la famille près du tribunal de grande instance de Pontoise lors de la journée départementale Égalité femmes-hommes du 26 mars 2013 à l'ESSEC.
[277] Créée en 1984, l'ACJE est impliquée de manière active dans la prévention de la récidive, dans la lutte contre la délinquance et contre la désinsertion des auteurs et autrices d'infractions pénales. Un dispositif spécifique a été développé en direction des auteurs et autrices de violences conjugales dans le cadre de leur mission de contrôle judiciaire.

climat permanent de violences conjugales. Si certaines personnes déploient des stratégies de contrôle et de surveillance dans une perspective de détruire l'autre (l'emprise), la plupart cèdent *« ponctuellement et de manière impulsive à un geste violent »*, conséquence d'accumulations diverses, telles qu'une procédure de divorce, un état alcoolique, un stress professionnel, etc. Alain Legrand[278], psychologue et psychanalyste, expert de référence en matière de prise en charge des auteurs de violences conjugales, propose une différentiation similaire (SOS-Violences familiales-Fédération Nationale des Associations et des Centres de prise en charge d'auteurs de violences conjugales et Familiales - FNACAV). En effet, les victimes féminines d'*« hommes violents »* ne présentent pas le même niveau traumatique que celles qui endurent contextuellement des actes émanant d'*« hommes auteurs de violences »*. Alors que les premiers sont structurés autour de la violence et réfractaires à l'action thérapeutique, les seconds peinent émotionnellement à gérer les conflits, mais n'ont aucune intention destructrice.

Ces manifestations ne se traitent pas de manière similaire. Pourtant, nous avons vu que dans les deux cas, la qualification pénale des actes est la même ; le prévenu encourt des peines analogues. Tout acte commis sur son ou sa partenaire constitue, d'un point de vue strictement juridique, une violence conjugale. Cependant, comme précisé *supra*, les procédures judiciaires font en sorte d'affiner l'analyse des situations individuelles afin de différencier l'acte conflictuel, fût-il grave, de la violence conjugale installée.

De manière générale, la justice peine à définir la violence psychologique dans la mesure où les éléments tangibles, permettant de la caractériser, font souvent défaut. Toutefois, les abus psychiques peuvent être aisément déterminés lorsque les preuves sont apportées par un tiers, une trace écrite ou une procédure administrative : tentative d'internement de l'épouse entièrement saine d'esprit, contrôles de l'activité économique, isolement forcé, harcèlements sur le lieu de travail…

[278] Alain Legrand est directeur du centre SOS-Violences familiales de Paris et président de la Fédération Nationale des Associations et des Centres de prise en charge d'auteurs de violences conjugales et familiales (FNACAV). La Fédération regroupe près des trois quarts des structures intervenant auprès des auteurs en France à l'exception de la Ligue française de santé mentale, présidée par le Dr. Roland Coutanceau.

### *Le contrôle social comme rempart contre les violences familiales et conjugales*

Les gens du voyage sont ancrés depuis des siècles sur le territoire essonnien[279]. Le département a une forte tradition rurale ; beaucoup de familles voyageuses venaient travailler en tant qu'ouvriers ou ouvrières agricoles, et entretenaient des liens très forts avec les paysans et paysannes du département ; liens qui perdurent encore aujourd'hui. Les déplacements vers l'activité économique n'est plus une nécessité. De ce fait, la plupart des groupes familiaux essonniens se sont sédentarisés.

La violence n'épargne pas ces populations. Celle-ci vient se greffer sur d'autres problématiques lourdes comme la précarité de l'habitat, la pauvreté et l'isolement. L'on assiste à un cumul de circonstances difficiles ayant des incidences sur les relations familiales et sur les activités économiques. Le personnel de l'ADGVE aborde rarement la question des violences intrafamiliales (violences conjugales, éducatives …). L'approche qui consisterait à s'immiscer davantage dans les ménages n'est pas privilégiée ; distance et discrétion guident les pratiques professionnelles.

Cependant, si les violences familiales sont taboues, il arrive parfois que les personnes voyageuses confient des situations conflictuelles. Peu de gens du voyage vivent vraiment isolés en dépit de la modification des modes de vie, qui entraîne progressivement une réduction du nombre de personnes par famille. Le groupe agit comme modérateur lorsque, par exemple, des violences surgissent au sein du couple ou envers les enfants. La gestion de ces situations de violences se fait toujours au niveau du campement. Le regard des autres influe considérablement. Les règles de vie communes imposent, notamment, *« l'interdiction de battre sa femme, de trop boire, etc. »*. Or, les évolutions sociologiques et le développement de l'habitat individuel tendent à restreindre les regroupements trop importants, augmentant ainsi les risques de situations de violences chez ces populations. En effet, l'éclatement des

[279] Les gens du voyage représentent entre 400 000 et 500 000 personnes en France (*Qui sont les gens du voyage ?* Association Vent d'ici et d'ailleurs, l'atelier Publimod, 2009). Les Gitans, les Manouches, les Yéniches, etc. sont partis du nord de l'Inde au cours du IXe siècle, les tsiganes se sont ensuite dispersés à travers l'Asie puis l'Europe. L'association départementale « gens du voyage » de l'Essonne (ADGVE) estime que sur ce département vivent entre 2 000 et 2 500 ménages, soit environ 10 000 à 15 000 personnes, dont 75 %, résidant en permanence sur le territoire (1500 à 1800 ménages).

familles entraîne une baisse d'influence du contrôle social, phénomène qui a longtemps agi sur les habitudes des gens du voyage. Néanmoins, ce contrôle permanent peut devenir à terme source de tension et de stress.

### *Sensibilisation des entreprises, des médecins du travail et interventions en milieu scolaire*

Nombre d'associations constitutives de notre échantillon interviennent auprès des entreprises, auprès des médecins du travail et auprès des établissements scolaires. Le contenu des actions de sensibilisation s'adapte en fonction de la demande. Il s'articule néanmoins autour des thématiques suivantes : comportements sexistes au travail, les violences conjugales, les inégalités professionnelles, les stéréotypes qui conduisent aux violences et à l'irrespect, etc.

Paroles de femmes mène des actions de sensibilisation auprès des managers, des comités d'entreprises, des services des ressources humaines et des médecins du travail, dans le cadre de partenariats avec les grands groupes (la Redoute, la Fnac, etc.). L'association forme les managers au repérage des signes de violences conjugales, aux techniques pour faire reculer les comportements sexistes en entreprise et aux moyens de combattre les idées reçues.

L'association Femmes solidaires 91 investit les comités d'entreprise (Snecma, CAF, etc.) pour sensibiliser les salariés aux violences sexistes. Il arrive, lors de ces séances, que certaines personnes avouent connaître des violences dans leur sphère privée.

L'action menée auprès des médecins du travail, en particulier, est centrée sur le repérage des signes : quand une femme consulte régulièrement pour des troubles du sommeil, des troubles digestifs, le praticien doit poser à la patiente la question du vécu des violences. L'établissement Femmes solidarité 91 intervient également auprès des professionnels de santé, réseaux de pharmaciens et autres personnes susceptibles d'être en contact avec les victimes. L'association cible tout particulièrement la médecine du travail : distribution de plaquettes, orientation des victimes, réflexion autour d'un travail partenarial. Il est important que les médecins puissent bénéficier de telles formations, et plus particulièrement, sur les questions à

poser pour favoriser la divulgation. Ils doivent être en mesure d'apporter des réponses adaptées aux problématiques de violences.

L'association Du coté des femmes tisse des liens avec les comités d'entreprises par le biais d'interventions, de sensibilisations, d'informations relatives à la nécessité de ne pas mettre en cause la protection des femmes à l'intérieur de l'entreprise.

Médiavipp 91 co-organise des actions de formation en direction des professionnels du département qui le souhaitent, notamment sur la dynamique des violences intrafamiliales avec deux autres associations Tempo (lieu de rencontre parents-enfants) et l'ACJE. *« On a commencé à former les policiers et les gendarmes, correspondants VIF[280] pour les gendarmes, la brigade des mineurs, la brigade de protection de la famille. La formation sera proposée aux assistants sociaux des Maisons des solidarités (MDS). »* L'objectif étant de bouleverser les schémas existants.

Il est important de convaincre les firmes des bénéfices qu'elles sont susceptibles de retirer en travaillant sur ces questions d'égalité et de lutte contre les violences. Si la sensibilisation demeure incontournable pour savoir comment repérer, puis prendre en charge, il faut éviter à la fois la stigmatisation de ces personnes et l'excès de volontarisme qui irait au-delà du souhait des individus.

Les conventions interministérielles (2006, 2013), pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif, invite les associations à initier une réflexion autour de la question du sexisme. Afin de déconstruire les stéréotypes de genre, de lutter contre les comportements sexistes et d'œuvrer en faveur de la diversification des métiers, l'association Paroles de femmes anime trois séances de sensibilisation interactive par classe. Au lycée, la question des violences conjugales est maintenant abordée car les associations se sont aperçues que les jeunes sont déjà dans ce type de relation (depuis le collège).

Les missions du Centre de ressources politique de la ville en Essonne (CRPVE)[281] se structurent en deux pôles : Le pôle formation/qualification (1), dont l'objectif est de permettre aux professionnels d'acquérir des connaissances, de maîtriser des méthodes et outils opérationnels, à travers la mise en place de programmes de

[280] Violences intrafamiliales.
[281] www.crpve91.fr

formation et de groupes de travail qualifiants, la réalisation de recherches-actions, l'organisation de temps d'échanges et l'animation de réseaux. Les violences faites aux femmes constituent l'une des thématiques prioritaires de la structure. A ce titre, elle a publié deux répertoires : un répertoire *d'actions, d'information et de prévention des comportements et violences sexistes et sexuels en direction des jeunes* et un autre sur les *actions contre les violences spécifiques faites aux femmes immigrées ou issues de l'immigration.*

La création d'outils artistiques de sensibilisation participe aussi du recul des stéréotypes et de la lutte contre les violences faites aux femmes et contre les discriminations. L'association Ya Fouei[282], située à Athis-Mons, réalise des courts métrages à visée pédagogique et les diffuse dans les collèges, les lycées, les forums de l'emploi, les centres sociaux et de nombreuses autres structures. *« On souhaite valoriser le travail de nos jeunes et de nos retraités. L'idée c'est de s'implanter localement, régionalement et nationalement. On est à une centaine de projections, presque cinquante sélections au festival de cinéma, sept prix. »* L'association a créé une exposition, en 2012, composée de neuf panneaux, dont un est consacré au thème des violences faites aux femmes. Nous l'avons reproduit ci-après :

[282] L'expression *« Ya Fouei »* provient d'un dialecte ivoirien qui signifie *« il n'y a pas de problème ».* Créée en 2001, la structure était d'abord spécialisée dans la musique et les contes puis, à partir de 2005, la vidéo a été introduite.

## Affiche : Kakemono « Violences faites aux femmes »



L'objectif de ces initiatives et de ces outils est de réduire les violences masculines à l'encontre des femmes, qu'elles soient conjugales ou autres.

### *Appréhender les facteurs des violences au sein du couple au travers de leurs auteurs : théories, causes, profils, et prises en charge*[283]

Chacun peut-il revêtir un jour le rôle d'auteur de violences ? Tenter de comprendre la mécanique des comportements violents n'est pas dédouaner ni même excuser. C'est tout simplement essayer de freiner leur reproduction ; véritables entraves à l'épanouissement des victimes, mais aussi des auteurs. La question n'est pas de mettre à distance des comportements dont nous ne pourrions pas être l'auteur ni même en être victime, mais d'intégrer la possibilité qu'un jour nous pourrions être placés dans une situation de violences au sein du couple. Longtemps les auteurs de faits divers, de crimes de sang cristallisèrent autour d'eux toutes les passions vengeresses et furent présentés sur le devant de la scène ; exception faite pour les crimes dits *« passionnels »,* dont l'indulgence de la collectivité envers leurs auteurs fut longtemps très grande. Cette indulgence se fonde probablement sur la conscience partielle d'une responsabilité collective dans ces crimes odieux, où finalement l'amour a peu de place, ayant été supplanté par le sentiment de possession de l'autre. L'époque actuelle se préoccupe davantage des victimes que des auteurs.

Jusqu'à très récemment la prise en charge des auteurs de violence fut ignorée. Aujourd'hui, quelques professionnels de la médecine et associations se sont emparés de ce public, mais ils demeurent rares ; les politiques publiques sont peu mobilisées sur cette question qui commence toutefois à poindre dans les débats législatifs.

Cette section tente d'apporter un éclairage à la fois institutionnel et académique sur les schémas comportementaux violents se déroulant dans le huis clos conjugal, et sur la prise en charge de leurs auteurs. Comment le corps social appréhende-t-il ce nouvel intolérable ? Phénomène pourtant séculaire, le droit de correction du *pater familias* sur son épouse et ses enfants s'est mué, aujourd'hui, en délit pénal sous

[283] De nombreux éléments de cette section ont été rassemblés dans une publication intitulée : « Comportements violents en milieu clos : le cas des auteurs de violences conjugales », *Le droit et les sciences de l'esprit, Archives de philosophie du droit* n°55 p. 35-61, éditions Dalloz, M. Merita Blat et N. Wielhorski (2012). Cette partie s'appuie à la fois sur des éléments de littérature et sur des entretiens menés auprès d'experts et expertes des questions liées aux comportements violents et auprès d'associations spécialisées dans ces violences particulières. Les propos d'Alain Legrand par exemple sont à la fois tirés d'articles (la référence est précisée entre parenthèses) et de notre long entretien.

l'impulsion des mouvements féministes (*cf.* la section sur le droit de vie et de mort du *pater familias* sur son épouse, ses enfants et ses esclaves, au délit pénal français). Loin de représenter un havre de sécurité et de bienveillance ; la famille est souvent le théâtre voire la genèse de toutes les violences. Si la recherche et les pouvoirs publics se sont d'abord intéressés à l'analyse des violences conjugales, et au suivi global des victimes, la question des auteurs fut longtemps écartée. S'occuper des *« méchants »* n'est pas porteur. Sans pour autant reléguer la sanction judiciaire au second plan, l'aspect psycho-éducationnel et l'action prophylactique s'avèrent des composantes incontournables auxquelles les autorités doivent s'attacher. Freiner la reproduction des comportements violents suppose d'écouter les auteurs, d'agir sur les stéréotypes et de développer des programmes de prévention efficaces.

*« La violence est l'expression d'une souffrance individuelle et sociale qui s'exprime par des actes quand tous les autres moyens ont été utilisés. Si la société laisse s'exprimer les victimes, les auteurs sont la plupart du temps peu écoutés. Sortir du registre moral et juridique pour atteindre l'intériorité des auteurs. La parole, l'échange permet de créer un lien symbolique reconnaissant l'autre comme un alter ego, reconnu dans son individualité, les tensions s'apaisent. »* (Tartar-Goddet, 2001, p. 53).

***Chiffres et mobilisation politique***

D'après les statistiques de l'Observatoire National de la Délinquance (2008), les violences conjugales représentaient, en 2007, près de 25,6 % des violences volontaires aux personnes, soit un accroissement de 31,1 % entre 2004 et 2007. Ces données légitiment l'investissement politique pour contrer ce fléau. Concernant l'action gouvernementale, un plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes a été lancé en 2011, pour une durée de trois ans. Suite à la campagne de communication autour de la cause nationale pour l'année 2010 sur les violences faites aux femmes, ce plan prévoit différentes actions concernant les violences conjugales, notamment en direction des victimes, à travers la mise en place de lignes téléphoniques, de structures d'accueil de jour, d'hébergement sécurisé… Il dispose aussi d'actions permettant une meilleure connaissance de la problématique des auteurs. De la même façon que l'État s'investit dans des programmes en direction des violences faites aux femmes, les collectivités locales mettent en place des mesures

ayant d'ores et déjà porté leurs fruits. Citons, à titre d'exemples, les actions de la ville de Paris ou de l'Observatoire contre les violences faites aux femmes du conseil général de la Seine-Saint-Denis.

Face à ces chiffres qui ne faiblissent pas, de plus en plus d'experts et d'expertes s'accordent à dire que, s'il est indispensable de continuer à soutenir les actions auprès des victimes, doivent être menés en parallèle des programmes en direction des agresseurs. Or, comment concevoir une prise en charge suffisamment complète et multidimensionnelle pour contrer ce fléau ? Est-il possible de modifier un comportement violent, voire de le prévenir ? *« La famille est le lieu de toutes les violences »*, rappelle Alain Legrand (entretien). Par conséquent, pour freiner la reproduction et la résurgence permanente des conflits, il est essentiel de mieux cerner la personnalité des auteurs de violences conjugales. Leur accompagnement socio-éducatif et psychothérapeutique apparaît rapidement comme des compléments nécessaires à la sanction pénale. De plus, la réponse juridique et judiciaire continue d'évoluer, non seulement vis-à-vis des peines, mais aussi des prises en charge individuelles et collectives en fonction des sanctions encourues. Enfin, les décideurs devraient renforcer les politiques publiques adaptées à l'accompagnement des auteurs, à la prévention des violences sous le prisme de ces derniers, mais aussi à la coordination et à la formation des professionnels spécialisés.

### *Différentes approches des comportements violents en milieu clos*

Si le phénomène de la violence conjugale est plurifactoriel et difficile à appréhender dans sa globalité (Coutanceau, 2006), il est essentiel de balayer les différentes théories pour comprendre la place qu'elles réservent aux auteurs.

Une première analyse des violences conjugales se fonde sur l'approche psychologique, critiquée du fait qu'elle pose les femmes comme *« l'élément perturbateur de l'équilibre psychique de l'auteur de violences »* (DRDFE IDF[284], 2003). Cette interprétation, qui ne fait plus recette chez les spécialistes, même si elle est encore présente au sein de la population, est à différencier de la conception psychopathologique, dominante en France, laquelle souligne *«les fragilités et les troubles de la personnalité présents chez le partenaire violent »* (Coutanceau, 2006),

[284] Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité d'Île-de-France.

notamment la jalousie, la dépendance excessive, le sentiment de posséder l'autre. Une troisième lecture psycho-criminologique s'applique davantage *« dans le cas de personnalités pour lesquelles la vie en couple constitue une situation à risque »* (Coutanceau, 2006). Une quatrième approche sur l'origine biopsychologique des violences dues, notamment au stress, cautionne à nouveau l'irresponsabilité du conjoint violent (DRDFE IDF, 2003). Une explication supplémentaire se centre plutôt sur l'origine relationnelle des violences, selon laquelle elle *« est perçue comme un dérapage dans une dispute, ou encore comme un défaut de communication interpersonnelle »* (DRDFE IDF, 2003) ; cette définition rappelle celle du conflit de couple. Une sixième lecture de type sociologique se focalise davantage sur les rapports sociaux de sexe : *« Les auteurs de violences conjugales et leurs victimes ont intégré les schémas de pensée dominants sur les relations hommes-femmes et sont issus de tout milieu socio-économique, de tout groupe ethnique »* (Coutanceau, 2006). À ces approches, axées sur les causes de la violence, s'ajoute la conception systémique, plutôt centrée sur ses effets. Elle souligne l'existence d'*« un lien entre la pathologie d'une personne et tout le système familial qui l'entoure »* (Kelili, 2004), créant ainsi les notions de causalité circulaire et une conception particulière de la responsabilité. *« Les systémiciens séparent clairement la responsabilité du choix de commettre des actes de violence de la responsabilité mutuelle des partenaires dans le maintien des interactions à la source de la discorde conjugale »* (Kelili, 2004). L'on retrouve ici la distinction entre le terrorisme patriarcal et le conflit de couple, entre la violence conjugale fondée sur l'emprise, l'unilatéralité et la violence commune du couple basée sur une logique de réciprocité. La présente étude s'inscrit dans l'approche sociologique en ce qui concerne les causes et dans l'approche systémique en ce qui concerne les effets.

Les débats sur ces différentes conceptions des violences conjugales tournent essentiellement autour de la part donnée à la responsabilité de l'auteur et de sa victime dans le comportement violent. La tendance aujourd'hui, en France, est de considérer les auteurs de violences comme des êtres responsables pouvant rendre compte de leurs actes, et aucunement comme des individus malades. De notre point de vue, le suivi le plus complet des auteurs de violences conjugales est celui qui traite l'aspect psychopathologique, en intégrant de façon transversale l'approche

sociologique. Il est nécessaire de réduire les comportements violents, en développant des interventions spécifiques sur le genre dans la mesure où une démarche purement psychopathologique ne prendrait pas suffisamment en compte les caractéristiques de la violence masculine. *« S'il y a des facteurs psychologiques qui interviennent, l'essentiel de la violence masculine se situe dans la construction de la masculinité : le virilisme, pour ne pas dire le sexisme »* (Helfter, 2007). Une approche spécifique par le genre[285] tenterait de déconstruire les rôles attribués traditionnellement au masculin et au féminin, pour réduire les violences conjugales envers les femmes. Ainsi, une intervention spécifique renvoie à *« la compréhension de la nature de la violence masculine, de ses effets, de son intentionnalité de contrôle, des croyances issues de la socialisation masculine, du contexte sexiste et de la justification des hommes pour l'exercer »* (Groupe des 25[286], 2009). Cette approche considère que les *« hommes sont responsables de l'exercice de la violence »,* mais qu'ils sont susceptibles d'évoluer dans la mesure où ils ne souffrent pas d'une quelconque maladie. En effet, *« leur comportement se fonde sur un raisonnement spécifique »* et se structure autour d'une représentation hiérarchique des rapports de genre. Toutefois, l'élément psychopathologique n'est pas à négliger comme nous ne cessons de le préciser.

Une polémique a émergé pour tenter d'appréhender la question de la place de la domination masculine dans le processus de violences conjugales. Alain Legrand affirme que *« la problématique de domination et d'emprise sur l'autre ne suffit pas à expliquer le phénomène »* (Boubault, 2010). Irène Théry critique l'utilisation de l'expression *« domination masculine »* car *« ce concept fige la position de l'un comme dominateur et la position de l'autre comme victime »* (*in* Laporte, 2010), et ne prend pas suffisamment en compte *« le vaste mouvement féminin d'émancipation présent depuis nombre d'années, car il suppose l'intériorisation par la victime de son statut ainsi*

[285] Ces interventions basées sur le genre sont inspirées par le modèle de Duluth, développé au sein du Duluth Domestic Abuse Intervention Project Program au Minnesota dans les années 1980.

[286] *« Le Groupe 25 est un collectif de femmes et d'hommes qui travaillent dans différents espaces professionnels concernant la prévention, la sécurité et la réparation des dommages causés par la violence de genre. La création et l'application de programmes spécifiques de rééducation et de resocialisation des hommes qui exercent la violence dans le couple constituent une de leurs priorités. Bien que ce groupe travaille en Espagne, leurs réflexions et productions font partie d'une expérience internationale développée en réseau depuis vingt ans 3 »* (Groupe des 25 2009). Voici quelques personnalités qui font partie du groupe. Andrés Montero (psychologue, Sociedad española de psicología de la violencia), Angeles Alvarez (juriste, Fundación Mujeres), Luís Bonino (psychiatre, Centro de Estudios de la Condición Masculina de Madrid), María Duran (juriste), Angela Alemany (juriste, Asociación de mujeres juristas Themis), Miguel Lorente (médecin légal, Instituto de Medicina Legal de Granada), Marisa Soleto (Fundación Mujeres), Péter Szil (psychothérapeute, programme hongrois Stop violence masculine), Emilia Caballero (Sindic de Greus de la Comunitat Valenciana), Belén Martín (juriste, Asociación Europea de Mujeres Juristas EWLA).

*que la dépendance (le plus souvent inconsciente) du dominant vis-à-vis de son statut de dominateur ».* Or, comment aborder la déconstruction de la domination masculine sans parler d'émancipation féminine et surtout d'égalité entre les femmes et les hommes ?

### *Entre volonté de puissance, mésestime, pratiques addictives et enfances dévastées*

*Monstres et alcooliques ?*

La majorité des auteurs de violences conjugales ne sont ni des monstres, ni des fous ; ce sont des hommes ou, dans une moindre mesure, des femmes ordinaires. La seconde idée reçue, signalée par Kelili (2004), est de penser que les auteurs sont des alcooliques ou des drogués, et que soigner leurs addictions permettrait de faire disparaître les violences. En France, au cours de l'année 2008, sur les 184 homicides conjugaux commis, l'alcool était présent dans 30 % des cas (Boubault, 2010). Partant d'un constat à la fois statistique et qualitatif, beaucoup de spécialistes contestent le présupposé, largement partagé, selon lequel nombre d'auteurs présentent des problématiques addictives (alcool, drogue, médicaments), et qu'il suffirait par conséquent de soigner leur addiction pour faire disparaître leur violence. Ils admettent toutefois que ces substances désinhibent et favorisent le passage à l'acte. En définitive, si la dépendance constitue un facteur aggravant, elle n'est pas caractéristique des faits de violence. Les drogues désinhibent ; elles favorisent donc le passage à l'acte, mais ne créent pas la violence. Pourtant, dans le cadre du contrôle judiciaire pour violences conjugales, l'ACJE reçoit de nombreux prévenus présentant une accoutumance alcoolique, et ayant agi sous l'emprise de substances ingérées. « *De plus en plus d'hommes reconnaissent avoir été violents sous l'emprise de substances ingérées, tout en se plaignant parfois des pratiques addictives de leurs femmes.»*

Nombre d'études corrèlent positivement l'abus de substances licites et illicites avec les violences conjugales (Coker et *alii*, 2000). Toutefois, les pratiques addictives peuvent être réciproquement la conséquence d'une longue exposition aux violences conjugales et/ou éducatives. Les travaux menés montrent une corrélation entre le degré d'exposition aux conflits familiaux et l'adoption future de comportements à

risque (Casanueva *et alii*, 2005 ; Lemon *et alii*, 2002 *in* Swandberg, 2005). La violence suit un schéma réitératif soit en tant qu'auteur, soit en tant que victime.

*Psychopathes et pervers narcissiques ?*

Un profil[287] d'auteurs d'homicides conjugaux a été dessiné : outre les cas d'alcoolisme avéré, il s'agit d'hommes psychopathes ou de pervers narcissiques, bénéficiant par leur fonction sociale d'un certain pouvoir, de nombreuses responsabilités, et dont l'autorité est perçue comme une qualité professionnelle. Rappelons que les homicides conjugaux traduisent l'aspect le plus grave du phénomène, mais aussi le plus minoritaire. Ces hommes violents occupent davantage de postes à responsabilités ; ils exercent leur profession de manière autoritaire, lorsque leur emploi leur confère du pouvoir. *« Les médecins, notables grands patrons, sont surreprésentés parmi les criminels conjugaux »* (Jaspard, 2003). La négociation est difficile, la réplique mal acceptée par celui à qui tous obéissent. Ces résultats confirment ceux d'une précédente étude menée par l'institut médico-légal de Paris en 1998 (Henrion, 2001). Parmi les auteurs d'homicides, les cadres sont représentés dans une proportion importante (67 %), les professionnels de santé atteignent 25 %, viennent ensuite des représentants de l'armée et de la police.

Toutefois, le pervers narcissique est une terminologie psychanalytique (Hirigoyen, émission Service public du 2/10/2013, France Inter) ; le diagnostic ne peut être fait à distance. La perversion consiste à utiliser l'autre pour son propre plaisir. Dans l'intimité, s'opère un phénomène projectif d'inversion de la culpabilité. Il s'agit d'attribuer à l'autre toutes les fautes dont le pervers est lui-même coupable (Poncet-Bonnissol, émission Service public du 2/10/2013, France Inter).

L'alcoolisme, la multiplication des partenaires, les mauvais traitements infligés dans l'enfance, une histoire familiale conflictuelle, le fait d'être issue de l'immigration (les maghrébines sont 5 fois plus touchées que les françaises d'origine selon l'enquête ENVEFF), représentent autant de facteurs aggravant la probabilité de survenue de situations à risques. En définitive, en dépit de cette chronique d'une domination annoncée, les personnes violentes présentent des failles narcissiques qui traduisent

[287] La psychiatre Hirigoyen préfère ne pas parler de profils mais plutôt de *« modalités d'agression »* (2005 p. 159).

une faible estime de soi. De ce fait, naît un besoin permanent de se rehausser, de se mettre en valeur au détriment des autres.

Les spécialistes pointent l'utilisation galvaudée du terme pervers narcissique ; catégorie clinique qui répond à des critères médicaux bien précis.

*Une enfance dévastée ?*

La maltraitance pendant l'enfance est une constante, un dénominateur commun ; de nombreux auteurs ont des trajectoires personnelles jalonnées de sévices éducatifs. Il est parfois possible que l'argument d'une enfance dévastée procède d'une relecture *a posteriori* d'un passé que les auteurs réécrivent pour fournir une cause acceptable à leur propre violence. Néanmoins, la plupart du temps, les faits consignés au fil du temps par les services sociaux et les familles confirment l'existence des maltraitances dans l'enfance des auteurs. Dans la démonstration relative aux variantes du paradigme de l'individualisme méthodologique, Boudon rappelle les différents postulats (2009, p. 30) et précise que de nombreux auteurs contemporains, dans la lignée de Weber et de Tocqueville, *« s'en tiennent à l'idée que les individus font ce qu'ils font parce qu'ils ont des raisons de le faire, le problème étant de reconstruire ces raisons ».* Cette réflexion nous amène à interroger les justifications *a posteriori* des comportements violents dont les auteurs ne seraient pas directement responsables ; comportements déterminés par le contexte éducationnel de l'enfance au travers, notamment de violences éducatives. Les raisons à l'origine des comportements violents à l'âge adulte seraient à reconstruire, à recouvrer dans l'enfance. *« Comprendre un comportement individuel, c'est construire une théorie des raisons responsables de ce comportement qui soit compatible avec l'ensemble des faits connus »* (Boudon, 2009, p. 33). Il s'agit de comprendre les raisons individuelles en prenant en compte le contexte des actions. *« Les individus disposent de ressources matérielles, sociales et cognitives diverses. Mais ces ressources sont des paramètres, non des déterminants de leurs actions »* (p. 33-34). Quoi qu'il en soit, la maltraitance subie pendant l'enfance marque irréversiblement un individu. O'Leary-Kelly et ses collaborateurs (1996) utilisent la théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1973), pour construire un modèle de compréhension des facteurs de la violence organisationnelle. Cette approche met en lumière l'existence de facteurs liés à

l'expérience personnelle et de facteurs relatifs à l'environnement dans la manifestation de comportements violents. Les environnements conflictuels favorisent logiquement le développement de tels comportements. Une analyse de 52 études sur les violences domestiques montre que les hommes ayant agi violemment avec leur partenaire avaient subi pour la plupart des violences dans leur enfance, avaient été témoins d'agression ou en avaient été la cible (Hotaling et Sugarman, 1986 *in* O'leary-Kelly *et alii*, 1996). En définitive, l'émergence de comportements violents serait due à la fois à des facteurs individuels et des facteurs structurels qui s'agenceraient différemment selon les individus. Nous sommes au cœur des mécanismes de reproduction.

*La violence a-t-elle un sexe ?*

Une autre question consiste à savoir si la violence est une spécificité du genre masculin. Les chiffres présentés dans notre revue de littérature mettent en lumière la prédominance de la violence masculine. Toutefois, les femmes peuvent, elles-aussi, devenir autrices de violences. À titre d'exemple en Essonne, cette année l'ACJE a reçu cinq femmes réellement autrices sur un total de 60 dossiers pour violences conjugales, dans le cadre du contrôle judiciaire demandé par le parquet d'Évry.

Alain Legrand, que nous avons rencontré en 2012, explique que *« du point de vue des neurosciences, le cerveau ne présente aucune différence qui permettrait d'expliquer pourquoi il y aurait plus de violence chez un sexe que chez l'autre. […] On peut dire que la violence n'est pas une spécificité des hommes. […] L'éducation n'est pas la même pour les femmes que pour les hommes, et de ce fait, on comprend que les hommes aient recours plus facilement à la violence que les femmes.* […] *On les a éduqués en ce sens et aujourd'hui on en paye le prix en quelque sorte ».* De plus, les techniques de l'imagerie par résonance magnétique (IRM) permettent actuellement de localiser les zones de traumatismes, de stress et de destructions neuronales.

Si le phénomène des autrices de violence est marginal, il existe néanmoins. Les structures essonniennes suivent, ou ont suivi, quelques femmes ayant perpétré des violences physiques sur leur conjoint ou concubin. Selon les associations féministes (Paroles de femmes, CIDFF, Générations femmes rissoises…), beaucoup d'hommes déposent plainte pour instrumentaliser la procédure. Cependant, les associations plus

généralistes que nous avons rencontrées (Médiavipp 91, l'ACJE) constatent que certains hommes encaissent de véritables violences conjugales : harcèlements, humiliations, injures, coups, et qu'il ne s'agit pas là de violences réactionnelles.

Si la majorité des auteurs sont des hommes, on se confronte maintenant à la difficulté de tracer un profil type. D'ailleurs, nombreux spécialistes contestent cette notion de *« profil »* trop stigmatisante, lui préférant celle de *« modalités d'agressions selon les caractéristiques psychologiques de leurs auteurs »* (Hirigoyen, 2005).

*Quelles caractéristiques sociologiques ?*

Dans la mesure où *« la violence conjugale n'est pas caractéristique d'un milieu socio-économique particulier, d'une ethnie, d'une religion, d'une maladie mentale ou d'un désordre de personnalité »* (Waldo, 1987), il est difficile de tracer le profil sociologique type de l'auteur de violences, et notamment sur le plan des catégories sociales. Pourtant, le psychologue Laporte (2010) propose une telle classification. Selon lui, il existerait trois catégories correspondant à trois trajectoires sociales :

- la première, majoritaire, serait composée d'hommes appartenant au milieu populaire*. « Ils ont fait l'objet d'un dépôt de plainte pour un acte qui ne sera commis qu'une seule fois ».* Ils récidivent rarement et ne relèvent pas de la psychiatrie ;

- *« une deuxième catégorie comprendrait les individus appartenant à des catégories socioprofessionnelles plus aisées, intégrés dans un tissu social actif et présent. Le recours à la loi n'est pas le moyen envisagé d'emblée par la victime »* ; elle n'ose pas porter plainte et tente de dissimuler toute trace de discorde, du moins, au début de la relation ;

- une troisième catégorie englobe *« les auteurs de violences conjugales qui, ayant épuisé toutes les possibilités du recours à la loi, s'installent dans un processus de dégradation, de ruptures sociales et familiales ».* Présentant souvent des addictions aux substances licites et illicites, ils appartiennent comme la première catégorie, aux couches populaires, mais subissent davantage l'isolement, l'exclusion et la désaffiliation. *« Ces hommes vont*

*connaître des périodes de prison de plus en plus longues. Les SPIP[288] sont amenés à suivre cette population. »*

François Roques, directeur de l'ACJE, a fait référence, lors de notre entretien, à cette dernière catégorie de prévenus, dont l'histoire personnelle est parsemée de condamnations judiciaires pour des faits de violences de diverses natures. Pour ces auteurs, les dispositifs existants sont inefficients. Prenant l'exemple d'un homme placé sous contrôle judiciaire pour violences sur sa conjointe, après avoir été emprisonné durant huit années pour un homicide à l'arme blanche, le directeur de l'ACJE signale que l'enjeu ici n'est pas tant le comportement violent à l'égard de la partenaire que le comportement violent dans sa globalité. Toutes les situations sociales sont potentiellement porteuses de stimuli qui déclenchent chez ces personnalités des réponses agressives. Ces individus sont généralement inaccessibles au discours sur la place des femmes, sur l'égalité entre les genres et sur le respect mutuel. La classification de Laporte peut être critiquée du fait de son déterminisme social : la précarité est perçue ici comme une cause originelle, tandis que la plupart des auteurs la considèrent plutôt comme un facteur révélateur de la violence.

*Quelles caractéristiques psychologiques ?*

S'il est difficile de dessiner un profil social, on peut néanmoins observer des caractéristiques psychologiques communes, telles que la dangerosité, la capacité de manipulation lors de l'inversion des responsabilités, la captation de la position de victime et le mal-être (DRDFE IDF, 2003). Expósito et Ruiz (2010) mettent en avant trois autres traits de caractère qui correspondent à 70 % des auteurs rencontrés et qui concernent ceux qui n'avaient pas eu d'antécédents pénaux. Selon eux, l'auteur de violences conjugales est :

- *« compulsif et rigide : il impose la discipline et des exigences élevées aux autres, il possède une vision de la réalité depuis son point de vue, et [fait en sorte] que sa compagne voie les choses depuis son point de vue, puisque c'est le mieux pour elle. »* Cependant, selon Waldo (1987), il rencontre de nombreuses difficultés à communiquer clairement son point de vue ;

[288] Services pénitentiaires d'insertion et de probation.

- *« dépendant »* de sa conjointe dans la mesure où *« il recherche l'appui affectif et la sécurité »* et ne supporte pas l'idée de séparation ;
- caractérisé par un fort sentiment de *« désirabilité sociale »* qui se manifeste par la nécessité de paraître en permanence sous un jour favorable.

Ces spécificités ne se retrouvent pas chez les agresseurs disposant d'antécédents pénaux pour d'autres crimes et délits, et dont le profil est marqué par des traits antisociaux, agressifs, narcissiques et paranoïaques.

D'autres experts se lancent dans la description de profils sur le plan clinique. Coutanceau (2006) distingue trois profils. Le premier *« est celui de sujets immatures, parfois dans le spectre de la normale […], capables de reconnaître ce qu'ils ont fait auprès de leur compagne et en souffrir ».* L'auteur signale qu'ils sont minoritaires (20 %) et qu'ils peuvent être facilement suivis en psychothérapie individuelle classique. Le deuxième profil est celui de sujets égocentrés avec des *« fragilités diverses : instabilité, agressivité, aspect dysharmonique du caractère, problématique de jalousie ou de peur de la perte »* (Coutanceau, 2006). Ce profil-là est majoritaire et s'accommode particulièrement des techniques de groupe, alors que *« la prise en charge individuelle de ces sujets souvent sur la défensive, fluctuant dans leur positionnement, est difficile ».* Le troisième profil est caractérisé par *« une personnalité particulièrement problématique avec un égocentrisme très marqué et une dimension paranoïaque et mégalomaniaque ».* Il est possible de les traiter, mais dans un petit groupe d'individus présentant ces mêmes caractéristiques. Laporte (2010) choisit, en revanche, de regrouper deux catégories cliniques, en séparant d'un côté *« une première population, majoritaire, obéissant à un tableau clinique d'immaturité, de dépendance et de défaillances sur le plan narcissique, avec la présence d'un vécu infantile d'événements traumatiques de séparation et de violences »,* et d'un autre côté, *« une deuxième population présentant un tableau psychopathologique marqué par des structures paranoïaques, mégalomaniaques. On trouvera aussi des personnalités d'états-limites ».*

Le quotidien des professionnels interrogés est très majoritairement composé de la première catégorie clinique, pourtant minoritaire chez les psychiatres. Une enfance

jalonnée d'épisodes traumatiques, un cadre familial peu soutenant, des dévalorisations réitérées, un sentiment permanent d'abandon, une estime de soi dégradée sont des éléments qui reviennent souvent dans les propos des auteurs. La violence pour eux ressemble à *« un cri de désespoir, un appel à l'aide »*, constate A. Legrand. Les grands psychopathes sont rarement suivis dans le cadre des dispositifs actuels de lutte contre les violences conjugales : soit ils sont directement conduits en détention, soit leur structure mentale, conjuguée à un réseau social finement tissé, ont permis le déploiement de stratégies de manipulation suffisamment efficaces pour éviter tout contact avec les juges, les psychologues et les psychiatres. Généralement, l'approche comportementaliste, qui consiste à conseiller et orienter l'individu, se révèle peu efficiente, au regard de la psychothérapie d'inspiration analytique, qui s'attache plutôt à l'appréhension des causes de la violence.

La majorité des auteurs sont dans le déni ou dans la minimisation des faits de violence. *« Banaliser permet d'abaisser le sentiment de honte et de culpabilité, indique A. Legrand, ce n'est pas un signe négatif en soi. »* Celui-ci insiste également sur la récurrence du phénomène d'inversion des rôles : les personnes à l'origine d'actes violents se sentent souvent elles-mêmes victimes d'agressions verbales et psychologiques de la part de leur partenaire intime. Ils racontent leur histoire sur le mode de l'accumulation, puis de l'acculement ; ils sont toujours *« poussés à bout ».* Cependant, ajoute S. Muller, psychologue à l'ACJE : *« La négation des faits de violences n'empêche pas la thérapie. »* Ces typologies démontrent la complexité du phénomène et la difficulté à établir un portrait unique de l'auteur de violences conjugales.

Si la figure du pervers narcissique décrite par Hirigoyen a bien été identifiée par les associations féministes essonniennes auditionnées, les autres structures plus généralistes ne la rencontrent que très rarement (*cf.* emprise *versus* conflit). La *« brute épaisse »* qui donne des coups de poings à sa femme est plus facilement repérable car elle laissera des traces de sa violence. Les blessures constatées apporteront une preuve visible lors du dépôt de plainte et donneront lieu à des ITT (interruption temporaire de travail) si la victime se rend à l'unité médico-judiciaire (UCMJ)[289], chez un médecin généraliste ou aux urgences. Or, la violence psychologique perpétrée par le pervers narcissique est extrêmement difficile à prouver.

[289] Il est vivement conseillé de faire valider le certificat médical, attestant des violences conjugales, par l'UCMJ.

En définitive, s'il est délicat d'établir une typologie fiable des profils d'auteurs de violences conjugales, il émerge néanmoins certaines caractéristiques communes : déresponsabilisation, angoisse importante, fragilité psychologique, angoisse de l'abandon, pratiques addictives, maltraitance dans l'enfance, imprégnation des stéréotypes sociaux de domination[290].

A l'issue de cette évocation de contextes associatifs, nous aborderons dans la section suivante le cas d'une grande collectivité territoriale, à savoir le conseil général de l'Essonne.

### *9.1.2. Le conseil général de l'Essonne : une collectivité engagée*

Le conseil général de l'Essonne est une collectivité locale volontariste en matière de lutte contre les violences conjugales et, plus largement, d'égalité de genre. La première assistante sociale interrogée est spécialisée dans l'accompagnement des habitants et habitantes du territoire essonnien ; elle exerce au sein d'une des 21 maisons des solidarités (MDS) que compte le département. La seconde travaille en interne au service des 4 600 agentes et agents de l'institution. L'immersion au sein d'une importante collectivité territoriale a facilité la compréhension de l'articulation entre les partenaires externes et l'action politique, notamment sur des questions sensibles.

#### *Les maisons des solidarités (MDS) au service des essonniennes et des essonniens*

Émilie travaille depuis plus de sept ans dans une MDS essonnienne polyvalente qui couvre près de seize communes. Les activités de son service se déclinent comme suit : l'instruction de demandes d'aides liées au logement (FSL[291] ou aide pour le maintien dans le logement en cas de dette), l'instruction des demandes de RSA[292], les aides sociales à l'enfance, les aides énergétiques, les dispositifs d'aides pour les personnes isolées (fonds solidarité départemental)… Nombre de personnes reçues en

[290] Pour une analyse détaillée des différents dispositifs en matière de prise en charge des auteurs ainsi que des diverses solutions de prévention de la récidive et de la réitération, voir l'annexe n° VII.
[291] Fonds de solidarité pour le logement.
[292] Revenu de solidarité active.

MDS sont éloignées de l'emploi et présentent des problématiques sociales importantes. *« Notre but c'est de lever tous les freins pour [qu'elles] puissent accéder à un emploi. » […] « Quand on a une femme victime de violences, la responsable, ici, nous demande si on a fait le lien avec Solidarité femmes 91. Sauf que Solidarité femmes m'a répondu que, comme je gérais déjà la situation, on ne va pas intervenir. Oui, mais moi j'ai besoin de conseils d'avocat spécialisé. »*

En matière d'hébergement, le conseil général a développé le système des accords collectifs. L'accord collectif est un formulaire qui comprend des critères prioritaires, tels que l'exclusion sociale et économique. Le fait d'être victime de violences ne constitue pas un critère prioritaire. Cette demande de logement est ensuite directement envoyée aux bailleurs sociaux qui ont l'obligation de prendre un certain quota de personnes *« accords collectifs »* par an.

Certaines communes réservent des logements d'urgence pour les victimes de violences conjugales. A titre d'illustration, la ville de Mennecy dispose de trois logements d'urgence pour les femmes victimes de violences conjugales. Cette solution est préférable à l'hôtel, mais la jouissance de ces logements demeure temporaire. Un des trois appartements est situé dans une résidence pour personnes âgées, juste à coté d'une gendarmerie : *« J'ai une dame qui était victime de violences et qui a passé neuf mois ici, c'est mieux que l'hôtel, c'est hyper insécurisant l'hôtel ; il faut faire ses affaires, attendre quinze jours voir si le conseil général a trouvé un financement hôtel… »*

En sept années d'exercice, Émilie a suivi beaucoup de situations de conflits au sein du couple, mais seulement une dizaine de cas de femmes véritablement victimes de violences conjugales. *« Souvent les gens vont dire qu'ils sont victimes de violences, et le tout c'est de savoir comment ça s'enclenche ? Savoir si c'est du conflit, et souvent ça l'est. Est-ce que ça va toujours dans le même sens ? Il y a deux ans, j'ai eu une femme qui, d'après Solidarité femmes, était victime, alors que pour moi c'était plutôt un conflit de couple. Pour moi, madame rendait les coups. Madame a déposé les plaintes, alors que monsieur n'avait pas porté plainte. »*

Émilie a suivi la formation Metanoya (détaillée plus haut), laquelle fait intervenir des juges, des avocats, le vice procureur, etc. Cette formation fut bénéfique,

*« car en tant que jeune professionnelle, on est démuni face aux violences, on s'épuise, on ne sait pas comment prendre les choses. On paie l'hôtel, elles retournent au domicile, après il faut recommencer… A la formation on nous explique que c'est le cas de figure type de la victime qui subit, qui part et qui revient au domicile, car monsieur arrive avec des pardons ».*

Parmi les femmes reçues à la MDS, quelques unes étaient ou sont toujours en activité. La structure a suivi une comptable de la FNAC en contrat à durée indéterminé depuis de longues années. Quand elle a demandé sa protection avec des nuitées d'hôtel, elle s'est retrouvée dans une commune très mal desservie. Or, n'ayant pas le permis de conduire, elle devait utiliser les transports en commun pour se rendre à son travail. Rapidement, sa situation s'est dégradée. Avec deux enfants à charge, il était difficile pour elle de concilier la garde et la gestion du temps de trajet. Par conséquent, elle ne trouva d'autre solution que l'arrêt de travail ; ce qui a entraîné des difficultés d'indemnités journalières, puis des ennuis financiers. Elle a fini par négocier une rupture conventionnelle avec son employeur, en dépit de plusieurs contacts avec l'assistante sociale du groupe. Cette femme subissait des violences verbales, des humiliations incessantes jusqu'à ce qu'un jour son mari lève la main sur elle. C'est ce geste qui la décida à partir. Émilie la suivait déjà un peu avant la séparation :

> *« Quand je lui disais qu'elle était victime, elle répondait qu'elle n'était pas tapée, juste insultée et quand elle faisait à manger, il lui rejetait la nourriture par-dessus la figure… Quand elle décrivait tout cela, je tentais de lui faire prendre conscience en vain. Elle n'a pas pris conscience de ces violences pas, parce que je lui disais, mais parce qu'il l'a frappée. Elle a eu de la chance car tout est allé très vite, son mari est anglais. Elle l'avait appelée quand elle était à l'hôtel pour lui donner des nouvelles des enfants. Il lui avait répondu qu'il allait enlever les enfants. »*

Certaines entreprises se montrent moins indifférentes. Édith a suivi une dame victime de violences physiques et sexuelles, relogée par son employeur. Après un mois et demi passé à l'hôtel avec sa fille, elle a sollicité la direction de la maison de retraite au sein de laquelle elle travaillait depuis peu en tant qu'aide-soignante. *« Quand j'ai appelé l'employeur pour lui dire : " Madame souhaite que je vous informe qu'elle rencontre des problèmes passagers, et que si elle est en retard, c'est pour ces*

*raisons." Oui le matin, elle était en retard. Elle avait des horaires décalés, c'était difficile pour les enfants. L'employeur s'est tout de suite mobilisé et lui a proposé un logement par le 1 % patronal. »*

Le climat familial qui règne dans les petites structures semble avoir joué dans la décision de soutien. *« La maison de retraite, c'est plus familial alors qu'à la FNAC, j'avais appelé l'assistante sociale pour savoir si on pouvait avoir une aide pour payer l'avocat… En fait, c'est très impersonnel. Les ressources humaines ne la connaissaient pas, enfin on a fini par la retrouver. Alors qu'à la maison de retraite, tu donnes le nom de madame, tout de suite on sait qui c'est. »*

Émilie a aussi reçu une infirmière, en soin palliatif à l'hôpital Clémenceau, qui a obtenu une mutation professionnelle en quatre mois. Elle a bénéficié, par le biais de son employeur public, à la fois d'un poste à Paris et d'un logement à Athis Mons. L'hôpital Clémenceau emploie une assistante sociale pour le personnel, avec qui Émilie a été en contact sur ce dossier. Cette demande de mutation fait suite aux harcèlements du mari sur le lieu de travail.

Dans le secteur médicosocial, l'amplitude horaire est importante. Les horaires décalés rendent l'organisation de la vie privée compliquée, notamment la gestion des modes de garde, en particulier pour les familles monoparentales. Lorsque les personnes sont en emploi, les solutions en matière de relogement, ou autres, sont plus faciles. *« D'un point de vue logistique, se faire accompagner par une personne compétente qui se trouve sur le lieu de travail est un plus. Elles ont le droit dans le cadre du travail de s'absenter pour voir l'assistante sociale, etc. Je sais qu'à Air France, à La Poste, en gendarmerie, au CG, on a une assistante sociale du personnel, très utile en cas de violences conjugales. »*

Nous avons présenté, dans cette section, diverses stratégies tant individuelles qu'organisationnelles en réponse aux situations de violences conjugales, au travers du point de vue interne d'une institutionnelle tournée vers l'extérieur. Les pages suivantes adopteront le point de vue interne de deux institutionnelles orientées vers le suivi des agentes et agents, victimes de violences conjugales (solutions en matière de relogement, d'orientation vers les structures spécialisées, de conseils juridiques, etc.).

### *Les réponses du conseil général de l'Essonne à ses agentes et agents en situation de violences conjugales*

Si le conseil général de l'Essonne n'a pas formalisé de procédure spécifique à la prise en charge des problématiques de violences conjugales en interne, il propose néanmoins l'activation de dispositifs communs pour ce public spécifique.

L'entretien a réuni l'assistante sociale des agentes et agents ainsi que la conseillère en économie sociale et familiale. Le service social n'est pas un service d'urgence ; les personnes en situation de violences conjugales, qui sollicitent un rendez-vous, ont d'ores et déjà trouvé *« une ébauche de solution »*. Les professionnelles du service orientent le cas échéant les personnes vers les associations spécialisées, comme Médiavipp 91 ou le CIDFF 91. Concernant les nombreuses demandes de relogement, un travail étroit est mené avec le service habitat qui propose un contingent de logements pour le personnel du conseil général. Si le formulaire de demande ne comprend pas de case spécifique mentionnant l'existence de violences conjugales, ce motif permet pourtant d'obtenir un accès prioritaire aux logements disponibles au sein du contingent[293]. *« Avec le service habitat, on peut faire passer ces dossiers en priorité. »* Le conseil général est réservataire dans la mesure où il a participé financièrement au programme de construction - au même titre que la commune, l'action logement (le 1 %) et l'ensemble des financeurs. Le contingent comprend 1 800 logements avec un taux de rotation qui oscille entre 80 et 100 relogements par an.

En 2012, 263 personnes ont été reçues, dont 42 personnes en instance de séparation. Parmi ces 42 personnes, une dizaine subissait des maltraitances conjugales. Selon nos deux professionnelles, les agentes et agents suivis subissent parfois des violences sans prendre conscience de la gravité des faits.

Une des caractéristiques communes à l'ensemble des personnes rencontrées dans ce cadre réside dans le surinvestissement de la sphère professionnelle. En effet, cette dimension refuge de l'espace de travail a été rencontrée au cours de l'exploration de notre premier terrain. *« Les quelques personnes rencontrées avec cette*

[293] L'instance de divorce ne constitue pas un motif prioritaire de relogement, excepté en cas de violences conjugales et de présence d'un dépôt de plainte.

*problématique, elles se réfugient toutes au travail. Elles étaient bien sur les heures de travail ; des heures de tranquillité. »* La question qui se pose renvoie à ce que recouvre ce surinvestissement. S'agit-il d'un surinvestissement en quantité ou en qualité ?

La moitié du personnel victime avait confié leur situation aux collègues : *« Tout le monde était au courant, il n'y avait plus de secret par rapport à ça. C'était un peu lourd pour les collègues, mais ils étaient mobilisés. »* Le dévoilement dépendrait de la taille des équipes et de la structure du service : *« Soit tout le monde est au courant ou dans l'autre, le secret total on sépare bien les deux. Je dirai que ça dépend de l'endroit où travaillent les gens. Dans les collèges, c'est des petites équipes ; c'est plus facile pour en parler. Au siège, au sein des directions, c'est plus froid. »* Il arrive même que ce soit les collègues qui appellent pour signaler un cas critique : *« Là, dernièrement, c'est une collègue qui m'a appelée pour la personne victime en disant : " ça va mal finir, elle est en danger ". La victime était en attente de ça. On l'a orientée vers Médiavipp 91. »* Nous avons également rencontré ce cas de figure au sein des structures associatives.

Le soutien social apporté par les collègues est un élément qui a traversé tous nos terrains.

> *« On a reçu un homme qui subissait de la violence verbale. La femme a réussi à le faire partir du domicile, ils étaient mariés. Culture musulmane. Il ne répliquait pas, il fuyait. Elle ne lui donnait pas ses papiers. En ce moment, il est hébergé chez ses amis. Il dit qu'il est hyper soutenu par ses collègues, et il dit même qu'un de ses collègues lui a proposé un hébergement. Il ne souhaite pas accepter, car il ne veut pas imposer cela à la famille du collègue. Souvent, quand il y a une problématique dans tous les entretiens, on demande comment ça se passe au travail, car on a aussi le volet souffrance au travail. »*

Pour les organisations, la problématique du harcèlement sur le lieu de travail renvoie à la gestion délicate de la sécurité professionnelle. Un cas récent a été évoqué par nos répondantes : *« Là, les collègues prévenaient en disant : "On a vu sa voiture, il est en bas". Le lieu de travail, c'est le dernier lieu connu par les violents. Il l'a harcelée quand elle est partie, car pendant la période de séparation, où on a mis en place un relogement, il faisait profil bas, comme elle me disait, puis du jour ou elle a déménagé… Lui était un agent aussi. »* Les agents de sécurité avaient été prévenus. Cette femme

cumulait les violences : agressions physiques, contrôle de son aspect vestimentaire, interdiction de se maquiller, etc. *« On lui disait : " ça c'est de la violence", mais elle avait des difficultés à l'admettre. »*

Mais, si de nombreuses réponses sont susceptibles d'être apportées, ces situations de violences conjugales engendrent des absences au travail ; ne serait-ce que pour effectuer des démarches (service social, avocat, psychologue, associations). *« Il y a des démarches qui occasionnent des absences. Pour venir nous voir, il faut prévenir son chef de service. Parfois on essaie de les recevoir sur des plages horaires où elles n'ont pas à se justifier, certaines posent carrément une demi-journée de congé. Il y a toutes les autres démarches. »* Concernant l'aspect financier, des avances sur salaire peuvent être envisagées, néanmoins d'autres dispositifs existent.

La dernière organisation non-marchande que nous avons approchée est une structure philanthropique, la fondation Kering, qui a su développer un véritable partenariat entre les entreprises et les associations spécialisées.

### *9.1.3. La fondation du groupe Kering : la conviction que l'entreprise est un lieu privilégié pour aborder la question des violences faites aux femmes*

Le groupe Kering, anciennement Pinault-Printemps-Redoute (PPR), s'est investi dans la philanthropie en créant une fondation dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes. En juin 2011, nous avons mené un entretien téléphonique[294], non enregistré, d'une quarantaine de minutes environ avec Lise Wittersheim, chargée de missions à la fondation PPR[295]. Nous avons également échangé, deux années plus tard, par voie téléphonique avec Anne-Laure Marin, autre chargée de missions au sein de cette même fondation.

[294] Les notes prises durant la conversation ont permis de reconstituer les enjeux et orientations.

[295] Le groupe Kering, anciennement PPR, regroupe un ensemble de marques mondiales, distribuées dans plus de 120 pays (Communiqué de presse du 4 mars 2011). Le groupe, par le biais d'opérations de cessions/acquisitions d'entreprises s'est récemment recentré sur deux segments de marchés porteurs : le luxe (Gucci, Balenciaga, Sergio Rossi, Jeanrichard, Boucheron, Saint Laurent, Stella McCartney, Alexander McQueen, etc.) et le sport & lifestyle (Puma, Volcom, Cobra, Electric et Tretorn), soit un total de dix-huit marques. En 2012, le groupe avait réalisé 9,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 1,8 milliard d'euros de bénéfice d'exploitation et comptabilisait 33 000 collaborateurs et collaboratrices. Le Groupe PPR, avant de devenir Kering, possédait d'autres marques, en particulier sur le segment grand public (Fnac, Conforama, le groupe Redcats - La Redoute, Verbaudet, Cyrillus -, etc.). En 2010, le groupe PPR employait 60 000 personnes dans le monde, pour un chiffre d'affaires de 14,6 milliards d'euros. Kering se prononce « caring » et puise son origine sémantique dans le terme breton *« ker »* qui signifie *« foyer ».* Cette nouvelle appellation reflète la double volonté affichée du groupe de prendre soin à la fois de sa clientèle et de ses collaborateurs/collaboratrices, et de réunir les marques au sein d'une même *« famille »* (www.Kering com). Notons que la famille s'est rétrécie d'un point de vue numéraire et qu'elle s'est recentrée sur le marché très porteur du luxe.

Créée en 2009, la fondation PPR pour la dignité et les droits des femmes a suivi jusqu'en 2011 deux axes principaux : la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes (1) et l'aide au développement *« des femmes, de leurs familles et de leurs communautés »* (Communiqué de presse du 4 mars 2011), par le biais, notamment, de la formation professionnelle et de l'entrepreneuriat féminin (2).

Avec sa fondation, le groupe PPR s'est engagé, dès 2009, dans une thématique actuelle et militante – les droits et la dignité des femmes – *« où l'entreprise a un rôle déterminant à jouer aux côtés des pouvoirs publics »* (F-H Pinault, 2011 ; *Rapport d'étape en 37 projets, 2009-2011*) en s'inscrivant dans la *« continuité d'une politique globale de responsabilité sociale et environnementale »*.

De 2009 à 2011, la fondation a mené trente sept projets en mettant en œuvre quatre outils principaux :

1. la fondation a apporté un soutien financier à des organisations non gouvernementales (ONG) locales et internationales pour développer des projets de solidarité ;
2. elle a permis aux collaborateurs et collaboratrices du groupe de s'engager auprès d'ONG ;
3. elle a octroyé des bourses au profit des entrepreneuses et entrepreneurs sociaux qui œuvrent au bénéfice des femmes ;
4. elle a mené et soutenu des activités de sensibilisation aux droits des femmes.

En concordance avec les recommandations de l'ONU, l'objectif était de favoriser l'autonomie économique et financière des femmes dans un souci de progression en matière d'égalité des sexes et d'encouragement à lutter contre les violences de genre. A l'instar de ce qui est fait au sein des grandes firmes nord-américaines, la fondation a piloté des actions diverses qui se déclinent aujourd'hui dans toutes les entreprises du groupe et se diffusent auprès du personnel.

En 2009, une relation partenariale est née entre la fondation PPR pour la dignité et les droits des femmes et la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF). L'on retrouve la traduction concrète de ce partenariat dans notre partie sur les associations (sensibilisation aux violences sexistes et conjugales menée au sein des

entreprises du groupe par certaines associations adhérentes de la FNSF). Les actions inaugurales ont consisté en un financement de projets phares :

1- la *« création d'une équipe mobile à Montpellier »,* spécialisée dans l'accueil des victimes de violences conjugales au sein des hôpitaux régionaux ;

2- le *« financement d'un poste de formatrice »* au siège de la FNSF à Paris.

En octobre 2010, cet engagement de la fondation s'est matérialisé sous la forme d'une charte de lutte contre les violences faites aux femmes, signée entre le groupe PPR, ses marques et la FNSF. Cette charte a formalisé le déploiement de mesures concrètes d'information et de sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices. Les objectifs étant, d'une part, de diffuser très largement le numéro national de Violences conjugales info : le 3919, et d'autre part, de former les salariés à la problématique des violences faites aux femmes. A titre d'exemple, en décembre 2010, les 30 500 employés du groupe, ont reçu un courrier, cosigné par François-Henri Pinault (PDG du groupe) et le président de chaque structure, explicitant le choix d'un engagement fort en faveur des femmes victimes de violences conjugales. Ce courrier était assorti d'une carte-mémo détachable, invitant les personnes concernées à sortir de l'emmurement et à parler de ce fléau afin d'être orientées, le cas échéant, vers une solution de sortie des situations de violences conjugales. Sur cette carte étaient mentionnées les coordonnées du 3919 Violences conjugales info avec le slogan *« osez en parler »* (*cf.* reproduction ci-dessous). L'envoi de ce courrier a suscité, au sein du personnel, deux types de réaction : certaines personnes ont réaffirmé l'importance de ces initiatives, arguant du rôle déterminant de l'entreprise dans les positionnements et débats sociétaux. D'autres personnes ont, à l'inverse, réagi négativement, estimant que ces sujets ne devaient pas relever de préoccupations organisationnelles. Ces dernières ont en effet rappelé que la priorité devait être donnée à d'autres thèmes, tels que l'emploi et les conditions de travail.

*« Il s'agit là d'un sujet que l'on n'a pas l'habitude d'évoquer spontanément au sein de l'entreprise et le premier réflexe naturel de chacun est souvent de ne pas se sentir concerné »,* constate Philippe Decressac, directeur des ressources humaines du groupe PPR, en 2011. Pourtant, l'un des objectifs de ces campagnes est de faire passer le message selon lequel chacun peut un jour, à titre personnel ou dans son entourage,

être confronté à des situations de violences. *« Cet engagement du groupe PPR fait écho à l'un des objectifs poursuivis par la Fondation PPR depuis sa création en 2009 : la lutte contre les violences faites aux femmes. En la matière, il nous est apparu naturel de commencer par sensibiliser nos propres collaborateurs »,* précise Laurent Claquin, directeur de la responsabilité sociale et environnementale de PPR dans le communiqué de presse précité.




*Carte envoyée aux collaborateurs et collaboratrices en vue de les sensibiliser à la thématique et de diffuser largement le numéro national d'appel. Elle nous a été transmise par une des chargées de missions contactée pour l'entretien.*

Par ailleurs, l'accent est mis sur la formation du personnel à ces questions ; le poste de formatrice, créé au siège de la FNSF, a pour mission principale d'intervenir au sein des entreprises pour former et sensibiliser des collaborateurs et collaboratrices « relais » à la problématique des violences conjugales. Ce poste de formatrice est soutenu financièrement par le groupe. Au cours de l'année 2011, les sessions de formation et de sensibilisation, dispensées par les associations du réseau FNSF, se sont déroulées sur la base du volontariat des collaborateurs et collaboratrices relais. De février à mai 2011, les sessions, organisées autour de trois modules de trois heures chacun, ont réuni 45 salariés du groupe. L'objectif de ce plan de formation est à la fois de relayer l'information, d'informer et d'éduquer les membres issus des différents services du groupe aux problématiques de violences conjugales, de leurs conséquences ainsi qu'au repérage des signes et à l'orientation des victimes.

Une fois ces éléments acquis, les collaborateurs et collaboratrices du groupe Kering sont en capacité, dans leur entourage professionnel ou personnel, d'apporter

aux personnes concernées par ces situations de violences conjugales, des réponses en termes de soutien et d'orientation. Les groupes ont été constitués de sorte de mélanger les salariés des différentes marques. Le public cible est constitué, non seulement du personnel médical (médecins du travail, infirmières ou infirmiers), mais aussi de nombreux autres profils. Les personnes qui pilotent ce programme ont remarqué que ce sont souvent les managers de proximité les plus concernés. Les services RH sont également au cœur de ces questions dans la mesure où ils se chargent, notamment, des arrêts de travail - canal indirect pour révéler de telles situations. Les représentants du personnel, le comité d'entreprise et la DRH sont des instances incontournables. Lise Wittersheim note également que les personnes des services généraux ainsi que les services de la conciergerie du groupe (soins esthétiques, pressing, services administratifs…) peuvent développer des relations de proximité avec l'ensemble du personnel. Cette campagne interne de mobilisation du personnel a permis la mise au jour de situations de violences.

Toujours dans une perspective de sensibilisation, mais aussi de recueil de fonds, une vente aux enchères de photos a été organisée ; les bénéfices ont été redistribués aux associations affiliées à la FNSF. Au sein des enseignes du groupe et du siège de PPR, une exposition photographique de Catherine Cabrol, représentant des femmes victimes de violences, a été organisée pour sensibiliser à la fois le personnel et le public. De plus, *« une vente aux enchères des œuvres réalisées par David Lynch pour les Galeries Lafayette »* a été organisée, en 2010, au profit des actions soutenues par la fondation. Les fonds récoltés ont permis à *« six associations de la FNSF d'accroître leur capacité d'accompagnement et d'hébergement des femmes victimes de violences conjugales ».*

Ces orientations sociétales ont été impulsées par le président directeur général et ont été validées par le conseil d'administration. Monsieur Pinaud a motivé le choix de cette thématique par la féminisation, à la fois de la clientèle des entités du groupe et de son personnel. C'est cet élément d'une forte représentation féminine qui a dicté la décision de s'investir dans une thématique touchant majoritairement les femmes, et où d'autres fondations, notamment françaises, sont absentes. Considérant que ce sujet douloureux constitue une réalité sous-estimée, François-Henri Pinault déclare que

*« l'entreprise peut être un lieu privilégié pour permettre à chacun de prendre conscience de ces questions ».*

Nous avons développé ici l'aspect partenarial, plutôt orienté vers l'interne et la formation du personnel dans une perspective de cohérence avec notre objet de recherche. Toutefois, évoquons rapidement les autres actions menées par la fondation au travers des vingt-quatre pays cibles. Au Mali, par exemple, les collaborateurs engagés auprès d'ONG se mobilisent contre toutes les formes de discriminations et violences faites aux femmes : prévention et lutte contre les mariages forcés, les viols, les excisions, la prostitution, etc. La fondation a soutenu l'association américaine *Women justice center*[296] en finançant, en 2009, la rédaction de manuels en anglais et en espagnol, publiés en ligne, visant à guider l'entourage des femmes victimes de violences. Ces manuels avaient été consultés, en 2011, par plus de 5 000 personnes. Autre initiative : le soutien d'un *« programme d'actions et de prévention des violences conjugales »* à Madagascar en partenariat avec l'association Enda Europe[297]. La sensibilisation s'effectue par des moyens radiophoniques, électroniques ou *in situ* par le biais d'interventions auprès des jeunes. En définitive, outre les soutiens financiers et logistiques apportés à des projets pilotés par des associations locales ou internationales, tous les collaborateurs et collaboratrices du groupe sont invités à s'impliquer dans ces projets et à partager leurs compétences par le biais d'actions de parrainage ou marrainage d'entrepreneuses et entrepreneurs sociaux ou via l'engagement dans le milieu associatif, ou dans des missions solidaires.

Au total, de 2009 à 2011, les actions de la fondation ont touché 7 000 femmes dans vingt-quatre pays.

Depuis 2013, la fondation Kering a souhaité, lors du renouvellement du programme, opérer un recentrage de ses missions sur la lutte contre les violences faites aux femmes délaissant ainsi le pôle développement. L'amplitude géographique des missions de la fondation s'est également réduite pour correspondre à l'implantation géographique du groupe, soit l'Europe de l'Ouest, les Amériques et l'Asie (principalement la Chine). Ce recentrage géographique s'inscrit dans une

[296] Cette association lutte depuis treize ans contre les violences faites aux femmes et aux enfants (ciblant particulièrement la communauté latino-américaine) par des actions de plaidoyer, de militantisme et d'éducation.
[297] Enda Europe joue un *« rôle d'interface entre institutions, réseaux de solidarité, recherche en Europe et dans le pays du Sud ».*

logique d'ancrage territorial du groupe sur laquelle il s'adosse pour légitimer son engagement ainsi que l'exercice d'une responsabilité sociale organisationnelle.

Pour faire le lien avec les trois modèles d'intervention développés dans la revue de littérature, ces engagements s'inscrivent dans une logique à la fois partenariale avec une fédération nationale (modèle partenarial) et une logique impulsée, puis portée par les différentes DRH du groupe (modèle piloté par l'employeur).

Si au sein du secteur non-marchand, les actions contre les violences conjugales sont assez développées, il n'en est pas de même pour le secteur marchand français. Très peu d'entreprises considèrent cette question comme une perspective organisationnelle légitime.

## 9.2. Les contextes organisationnels marchands : PSA Peugeot Citroën et BPI group

### *9.2.1. PSA Peugeot Citroën : une orientation syndicale*

Afin de recueillir le point de vue des partenaires sociaux, deux délégués syndicaux (délégué central FO et délégué central CGT) de l'entreprise PSA Peugeot Citroën furent interrogés par téléphone. Nous avons centré les entretiens sur deux aspects :

- l'avenant à l'accord de 2003, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé, en 2007, à Poissy ;
- le positionnement de l'entreprise vis-à-vis des violences conjugales et les modalités concrètes de mise en œuvre des mesures.

L'article 4-7 de cet avenant est consacré à l'accompagnement des salariés victimes des violences conjugales[298]. Nous voulions connaître l'origine des dispositions prises par l'entreprise, ainsi que les détails des mesures concrètes destinées à lutter contre les violences conjugales.

En France, si la recherche relative aux conséquences organisationnelles des violences conjugales est encore balbutiante, ce thème s'est néanmoins invité au

[298] Notons l'ouverture de l'accord sur les deux sexes.

calendrier des négociations du constructeur automobile PSA Peugeot Citroën. L'entreprise a signé, en 2007, avec l'ensemble des syndicats à Poissy, un avenant à l'accord de 2003 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'article 4-7 stipule que :

> *« L'entreprise participe à une meilleure information et sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes et aux hommes. De plus, dès lors qu'elle apprend qu'un membre du personnel est victime de violences conjugales, le service compétent veille en toute discrétion à lui prêter soutien et collaboration, et à l'informer sur la législation en vigueur relative, notamment à sa protection. »*

Souhaitant se positionner à l'avant-garde, la direction a développé des actions de sensibilisation à la lutte contre les violences conjugales et a diffusé largement des éléments d'information. Les organisations syndicales ainsi que les managers sont très impliqués dans la mise en œuvre de ces actions. Le personnel sensibilisé est amené à inviter les salariés fragiles à rencontrer les infirmières, les assistantes sociales et les médecins du travail présents sur la plupart des sites. Des formations ciblées sont dispensées sur la législation en vigueur, les dispositifs sociaux prévus ainsi que sur les structures susceptibles de les soutenir.

En 2007, suite à une vague de suicides, la direction a réagi par la mise en place d'un audit visant à évaluer et prévenir les risques psychosociaux. C'est dans le cadre de ces mesures, initialement destinées aux salariés en situation de stress professionnel, que la thématique des violences conjugales a émergé. Des situations personnelles douloureuses sont ainsi remontées. Cette identification des facteurs collectifs du stress au travail a donné lieu à l'intégration, à partir de 2008, au déploiement d'actions de formation sur les risques psychosociaux en direction des managers dans le cadre d'un plan. Ces travaux ont été conclus, en 2009, par la signature d'un accord relatif à l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux, avec cinq organisations syndicales (CFDT, FO, CFTC, CGC et GSEA[299]). Cet accord prévoyait, notamment, l'ouverture d'une ligne téléphonique d'alerte. Si ce dispositif du numéro vert a permis la mise au jour de situations de stress professionnel, il a également révélé des situations de violences conjugales, comme précisé *supra*.

[299] Groupement des syndicats européens de l'automobile. Ce groupement est composé de syndicats d'entreprises.

> *« Un accord avait été conclu sur l'égalité professionnelle en 2003 ; on voulait faire vivre cet accord, on a donc fait cet avenant en 2007. En parallèle, des actions ont été menées sur le stress, en 2007, en réponse à une vague de suicides et ont donné lieu, en 2009, à un accord sur le stress au travail, que je n'ai pas signé. A l'issue de la signature de cet accord, un numéro vert a été mis en place et des questionnaires ont été distribués aux salariés. Parmi les employés qui se sont suicidés, certains ont laissé des lettres accusant leur hiérarchie directe. Je suis sceptique sur l'efficacité des numéros verts et des questionnaires. C'est pas suffisant. On voulait mettre à l'ordre du jour des mesures sur la charge de travail, etc. […]. Lors de la négociation de cet avenant, et suite à l'instauration du numéro vert, ce sujet a émergé sans avoir de statistiques précises, de façon très floue. Si ce thème a été présent, c'est qu'il y a eu une remontée d'informations, mais je ne peux pas me prononcer sur des faits, ni sur des chiffres. C'est la direction qui a proposé ce thème des violences familiales et a inclus ce thème dans le cadre du numéro vert »* (M. Mérat, délégué central CGT PSA Peugeot Citroën).

Ce sujet a fait l'objet d'un consensus entre la direction et les organisations syndicales, même si les mesures préconisées *« ne coûtent rien à la direction »*, précise Monsieur Mérat. En effet, *« le numéro vert existait déjà et les structures aussi, donc pourquoi ne pas élargir à ce thème ? »* Les actions menées sont très concrètes : *« Quand on discute avec certains salariés et qu'on ne les sent pas bien, on les envoie consulter à l'infirmerie et on les incite à parler de leurs problèmes. Si les salariés ne se sentent pas bien dans une équipe, on les mute dans une autre équipe ou un autre site. Ces dispositifs sont très utiles. »*

A l'époque de l'entretien, en 2012, aucun chiffre précis sur l'ampleur du phénomène ne pouvait être avancé au sein de l'entreprise ; les commissions de suivi prévues devaient permettre de constituer des statistiques non nominatives.

Localement, les services médicaux et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de PSA ont également participé à la mise au jour de ces questions. Comme le précise Monsieur Lafaye, délégué central FO : *« Ce sont les services médicaux qui ont fait émerger cette problématique de la violence familiale. Lors des visites médicales, on remplit et signe des questionnaires qui mesurent le mal-être des salariés. »*

Au sein de l'usine de Sept-fons[300], où exerce Monsieur Lafaye, des veilles sont menées par deux ou trois volontaires : les personnes présentant des fragilités sont ainsi prises en charge médicalement et socialement. *« On sait qu'une personne ne va pas bien ; on l'envoie vers le médical ou vers une assistante sociale de Vichy. »*

L'entreprise relaie l'information des campagnes nationales de lutte contre les violences conjugales, auprès de ses salariés. Des actions de sensibilisation sont déployées auprès des services RH, et plus généralement, de l'ensemble des parties prenantes. Au cours de ces stages, des éléments sont dispensés permettant ainsi d'identifier les signes de la violence et d'orienter les personnes victimes vers les interlocuteurs adaptés. Les médecins du travail, les infirmières, ainsi que les assistantes sociales[301], sont formés pour faire face à ces problématiques privées. Monsieur Lafaye estime qu'il *« est important de montrer qu'on prend en compte les risques psychosociaux. On motive par la prise en compte de ces risques. Si on n'est pas bien à la maison, c'est pire au travail. »*

Le modèle du partenariat avec les services médicaux et sociaux de proximité, développé au sein de la fonderie de Sept-fons, s'avère efficace et convient tout à fait à une petite entité de moins de 1000 salariés. *« Nous travaillons dans l'usine de Sept-fons, c'est une petite structure. Les assistantes sociales, je les connais, elles nous signalent parfois des personnes qui ressentent un mal-être. Le numéro vert aussi fonctionne sur des alertes. Dans un couple, par exemple, quand il y a des problèmes d'argent, et bien l'aspect financier est un énorme facteur déclenchant des malaises et peut être aussi une cause des violences familiales. »*

Cependant, comme l'a souligné Monsieur Mérat, la réponse organisationnelle face aux risques psychosociaux ne prend pas suffisamment en compte les questions d'organisation du travail et des rythmes professionnels. Le principal péril relatif à la mise en lumière des maltraitances intimes réside dans la possible invisibilisation des dysfonctionnements organisationnels. Cela pourrait être perçu comme la tentative de la part de l'entreprise de désengager sa responsabilité par l'évocation de facteurs de risques extrinsèques à elle.

[300] Dompierre-sur-Besbre (Allier).
[301] Les postes d'infirmières et d'assistantes sociales ne sont occupés que par des femmes, d'après notre interlocuteur.

Michel Courcelle, responsable des relations sociales de PSA Peugeot Citroën justifiait, en 2009, l'engagement de l'entreprise par la volonté d'*« étendre les meilleures pratiques de RSE repérées dans les pays d'implantation ».* En effet, après avoir pris connaissance de la loi intégrale espagnole de 2004 contre les violences de genre, le constructeur automobile a souhaité transposer ces grandes orientations en France (Leblanc, 2009). Comme nous l'avons précisé dans notre revue de littérature, la loi organique espagnole du 28 décembre 2004, sur les mesures de protection intégrale contre la violence de genre, constitue une première en Europe. En matière d'emploi, cette loi contient un volet conséquent qui repose sur deux principes directeurs : la garantie des droits professionnels et la facilitation de l'intégration économique et sociale des personnes victimes de violences. Elle prévoit, notamment, des réductions de la charge ou des réaménagements du temps ainsi qu'une mobilité géographique ou une suspension temporaire de la relation de travail assortie d'un maintien de poste… De plus, les entreprises sont vivement incitées à négocier sur ces questions. C'est dans ce mouvement d'exemplarité que s'inscrivent les mesures déployées par l'entreprise française.

Il aurait été intéressant de suivre l'évolution et l'évaluation de ces orientations internes, en particulier, après la mise en place récente du plan de sauvegarde de l'emploi. Le cas de cette entreprise met en scène à la fois le modèle syndical et le modèle piloté par la DRH dans une logique respectueuse des frontières.

La section suivante est consacrée à l'analyse des propos de la déléguée syndicale CGT du groupe BPI, leader dans le domaine du conseil en ressources humaines et management. Son témoignage présente un double intérêt : celui d'abord de sa fonction syndicale et celui ensuite de sa position en tant que professionnelle des ressources humaines.

### *9.2.2. Les dangers de la surveillance organisationnelle des fragilités du personnel : le point de vue critique de la directrice du développement et déléguée centrale CGT chez BPI group*

La directrice du développement, consultante en ressources humaines et déléguée CGT chez BPI group, reconnaît que le sujet des violences conjugales fait l'objet d'une omerta. Pourtant, elle demeure *« extrêmement réservée sur l'intrusion de*

*l'entreprise dans le psychologique intime des gens. »* En spécialiste du management, elle considère qu'il est dangereux que le psychologique entre dans l'entreprise : *« C'est le pouvoir qui rentre dans le cerveau des gens. »* Elle admet, toutefois, qu'un individu ne peut pas se couper en deux : *« Il reste le même individu. Ce qu'il a dans sa vie personnelle, il l'emmène avec lui au travail, et ce qu'il a dans sa vie professionnelle, il l'amène avec lui à la maison.»*

Dans cette perspective, comment gérer cette interférence ? *« Moi je pense que ce n'est pas à l'entreprise de s'en occuper, je ne suis pas pour les systèmes d'alerte, ni pour une cellule d'écoute pour que les femmes battues puissent appeler. »* Les solutions des systèmes d'alertes ou des personnes référentes au sein des entreprises sont rejetées, car elles renvoient, selon elle, à l'instauration de techniques de surveillance de la maladie ou de la fragilité des êtres. Mais si elle est opposée à une prise en charge des questions de violences conjugales par les directions des ressources humaines, elle envisage néanmoins la mise en place de négociations et d'accords collectifs dans lesquels seraient inscrites des mesures, telles que la possibilité d'absences pour raisons personnelles ou des mutations. *« Le salarié n'aurait pas à donner d'explication.* » Elle évoque également l'éventualité au sein de l'entreprise de réserver *« des lieux dédiés aux droits des personnes sur les discriminations, le harcèlement, les violences conjugales ou organisationnelles, etc., les numéros, les aides, les recours sur des thèmes très généraux. »* Il s'agirait, en définitive, d'apporter de l'information et de faire connaître leurs droits aux individus, mais sans imposition. Ces éléments de discours s'inscrivent dans le paradigme du respect.

Notre répondante souligne le danger d'un contrôle social intrusif : *« J'en ai donné des formations « manager en coach », etc. C'est terrifiant. En tant que manager, je peux utiliser des outils psychologiques pour mieux manager mes collaborateurs, mais je ne veux pas faire d'intrusion dans leur psyché, sachant que je suis dans une situation de pouvoir. »*

L'affichage de valeurs humanistes ne confine pas au naïf et relève d'une rationalité économique sous-jacente. Une entreprise qui met en avant des valeurs humanistes au détriment du droit se fonde sur une logique paternaliste qui, sous couvert de bienveillance, exerce un contrôle étroit de sa main d'œuvre. De plus, il est

probable que les valeurs ne soient pas unanimement partagées : l'œcuménisme prôné par certaines firmes ne renvoie qu'à une représentation erronée, destinée à la construction d'une image favorable. *« Et l'humanisme et nos valeurs ? Celles de qui ? […]. Quand une entreprise affiche un système humaniste et un système de valeurs, c'est les siennes, mais pas celles de tous les salariés. C'est sa représentation, en plus c'est même pas les siennes dans la pratique, c'est sa représentation du miroir qu'elle regarde en disant "regarde comme je suis belle, je suis humaine".* »

Ainsi, les valeurs affichées ne se traduisent pas toujours dans la pratique, car une entreprise est un système productif, au sein duquel il existe des coalitions d'intérêts caractérisées par un pouvoir inégalement réparti entre les actionnaires, les dirigeants et les salariés. Ce déséquilibre des pouvoirs est, selon la directrice, à l'origine d'une inégale répartition des leviers de négociation.

En définitive, les préoccupations liées à la responsabilité sociale des entreprises, lesquelles englobent l'implication dans la lutte contre les violences conjugales, la promotion de la diversité, le développement durable, etc. seraient un retour à l'humanisme paternaliste. L'affichage de valeurs à des fins d'endormissement éviterait ainsi de se pencher sur les augmentations salariales, les conditions de travail et autres concessions organisationnelles. *« On vous entube, on s'occupe de vous, les violences conjugales, etc., mais en contrepartie on ne donne pas de salaires, pas de temps de libre. »* Cette technique du hareng fumé qui détourne de l'essentiel est un procédé bien connu des psychologues sociaux spécialistes des manipulations collectives (voir les travaux de Joule et Beauvois).

Le dernier ouvrage de Jean-François Amadieu (2013) pointe également ces dérives organisationnelles liées à la promotion de la diversité, à la quête de sens, au coaching, au développement de soi, qui masquent les réelles revendications des salariés, à savoir la question des rémunérations et de la redistribution équitable des profits. La dimension salariale est pourtant *« le rouage essentiel du "mécanisme d'exploitation" »* (Amadieu, 2013 p. 129). La responsabilité sociale des entreprises, comme élément de cosmétique pour s'exonérer d'une véritable politique salariale est un phénomène connu.

L'objectif organisationnel de ces plans d'actions, non imposés par le législateur, peut certes s'inscrire dans une logique instrumentale - obtenir une bonne image pour augmenter les ventes et la productivité : une espèce de paravent de vertu, - mais il peut également revendiquer une manière d'agir authentique - améliorer les conditions de travail en s'intéressant à un fléau social. Ces différents points posent les termes du débat et mettent encore une fois en lumière les dangers d'une instrumentalisation des pratiques responsables.

## CONCLUSION INTERMEDIAIRE. UN INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL DES ORGANISATIONS NON-MARCHANDES ET UNE IMPLICATION DES ENTREPRISES

Si certains témoignages recueillis au sein des associations sont difficilement supportables, ces situations sont loin d'être exceptionnelles. Certes, les cas rencontrés n'atteignent pas tous le même niveau de gravité, mais les trajectoires sont souvent éprouvantes. Ce monde social à part entière, centré sur un domaine d'activité, est particulièrement intéressant, car il est constitué de personnes de terrain, dont certaines se sont déplacées en son sein au cours de leur carrière professionnelle[302]. En ce sens, elles sont susceptibles d'apporter des témoignages sur les logiques en œuvre et les cohérences internes. C'est notamment le cas d'Hélène de Rugy, ancienne Directrice de l'association Du côté des femmes, directrice adjointe de l'Institut de victimologie l'année de l'entretien (2010) et actuelle déléguée générale de l'Amicale du Nid (2013).

Confrontés quotidiennement à des problématiques sociales lourdes, les actrices et acteurs sociaux éprouvent une charge émotionnelle susceptible d'entraîner des bouleversements divers : trouble du sommeil, peur permanente, développement d'un sentiment d'insécurité au travail et au domicile, sentiment d'impuissance à répondre à certaines situations, sentiment de culpabilité, etc. Aussi est-il important d'élargir en direction du personnel associatif, le principe des programmes de supervision déjà présents chez les travailleuses et travailleurs sociaux institutionnels, à savoir l'intervention d'une ou d'un psychologue avec qui travailler en groupe ou

[302] Sur les logiques de passages d'un microcosme à l'autre au sein d'un même monde social, voir Bertaux (1997, p. 18).

individuellement autour de la mise à distance des modalités d'intervention. L'objectif est de déconstruire une situation d'intervention problématique et douloureuse afin de garantir la qualité du service rendu. Il s'agit également d'échanger sur des pratiques et des manières d'agir pendant des entretiens douloureux.

Nous avons pu percevoir avec satisfaction que les liens entre les entreprises et les associations existent. Au travers de notre exploration, nous avons pu approcher deux types de liens : le contact direct au sujet d'une victime salariée (1) et l'implication de l'entreprise dans la formation/sensibilisation de son personnel via l'intervention d'une structure associative compétente en matière de lutte contre les violences et les stéréotypes (2). Le premier type de lien peut se faire à l'initiative de l'association, mais aussi de l'entreprise : le manager ou le collègue contacte une structure pour lui signaler le cas d'une personne salariée victime de violences conjugales. Il arrive que ce soit l'association, elle-même, qui contacte l'entreprise, à la demande de la victime, soit pour trouver une solution d'hébergement, soit pour envisager des mesures provisoires de protection, soit pour accélérer une mutation dans une filiale ou sur un autre site, etc. Le second type de lien consiste, de la part des entreprises, à solliciter les structures pour les faire intervenir auprès des salariés dans le cadre d'actions de formation ou de sensibilisation. Ce dernier type de lien peut d'ailleurs prendre la forme d'un véritable partenariat.

L'analyse des organisations marchandes, en particulier PSA et les entreprises du groupe Kering démontre que lorsque l'organisation s'implique ponctuellement dans la résolution de problèmes logistiques et matériels, causés par des situations familiales violentes, les impacts sur l'emploi sont très minimes. A l'inverse, l'indifférence contribue à l'isolement des personnes et augmente la probabilité de survenue de conséquences négatives.

Les trois modèles de réponses ont été mobilisés par les organisations qui jalonnent notre terrain : le modèle syndical conjugué au modèle piloté par la DRH au sein de PSA Peugeot Citroën - le cadre est marqué ici par l'utilisation des leviers de la négociation collective. Le modèle philanthropique de la fondation d'entreprise Kering s'inscrit à la fois dans une logique partenariale et dans une logique employeur portée par les différentes DRH du groupe. Enfin, le modèle partenarial couplé au modèle

employeur, pour le conseil général de l'Essonne. Les modèles sollicités pour répondre aux violences conjugales coexistent.

# CHAPITRE 10. DISCUSSION, APPORTS, LIMITES DE LA RECHERCHE ET PRÉCONISATIONS MANAGÉRIALES

## 10.1. Des soupirs et des hommes

Aborder un sujet sensible, tant du point de vue des personnes impliquées dans les situations décrites, que du point de vue des institutions et des entreprises, contraintes de faire face à un phénomène de société, met en évidence des approches qui se complètent ou s'opposent. En effet, le débat sur les violences masculines, d'un côté, et sur la violence indépendante du genre, de l'autre, renvoie aux questions du clivage, des origines et de la naturalisation des rôles sociaux. Pourquoi est-il si difficile d'aborder cette thématique auprès des hommes ? Pourquoi s'intéresser si peu à la violence des femmes, en éludant la question, ou en la décrivant comme majoritairement réactionnelle ou très marginale ? Certes, il s'agit là d'une réalité que nous avons d'ailleurs constatée au travers de nos entretiens. Pourtant, nous pourrions émettre l'hypothèse d'une répartition moins déséquilibrée des victimes et des auteurs. En effet, si l'infériorisation sociale des femmes augmente la probabilité d'être en situation de subir des violences, il est logique de les écouter en premier lieu. Tandis que les hommes, à qui nous avons toutes et tous collectivement, longtemps attribué le rôle principal sur la scène sociale, peuvent difficilement être perçus comme des victimes. Aussi n'est-il pas concevable que leur rôle s'inverse dans la sphère privée. Néanmoins, à une époque où les femmes investissent progressivement les lieux d'exercice du pouvoir, il est possible de supposer que les hommes supportent, eux aussi, et de manière croissante, les diverses formes de la violence conjugale. En France, excepté dans les récentes enquêtes de victimation de l'ONDRP, aucune donnée statistique n'est disponible sur les violences conjugales envers les hommes ; ils sont très peu approchés. Face à ce déficit de données, l'Institut national d'études démographiques (INED) a prévu le lancement, en 2015, soit quinze années après l'ENVEFF, d'une enquête nationale sur les violences subies et les rapports de genre

(VIRAGE), qui sera menée auprès de 35 000 personnes (17 500 femmes et 17 500 hommes), âgées de 20 à 69 ans[303].

Cependant, pour les hommes, appartenant aux classes confortables, l'aveu de situations de violences conjugales ne conduirait-il pas à perdre, en partie, leur position sociale dominante, ébranlant ainsi un ordre social qui, s'il a influé sur les rapports intimes, n'a pas réussi à diviser l'espace de manière si manichéenne et systématique ? Montrer un aspect particulier peut conduire à en masquer tant d'autres.

## 10.2. Des violences plurielles pour des incidences multiples

Le tableau récapitulatif n° 17, situé en fin de section, permet de visualiser les enjeux de la discussion. Pour calculer les cumuls, nous avons tout simplement compté les occurrences, non des portions de texte codifiées, mais des thèmes croisés avec les personnes concernées[304]. A titre d'illustration, pour les incidences organisationnelles, nous obtenons le nombre 32, lequel correspond à la répartition par personne des cumuls, soit Emma réunit deux incidences organisationnelles sur les quatre définies *a priori* ; Cathy, qu'une seule, Charline deux, Mireille quatre, Flore quatre, etc. Au total, nous obtenons 58 occurrences pour le cumul des violences, 32 pour les incidences organisationnelles, et 40 pour les impacts sur l'emploi[305].

Cette enquête exploratoire a permis de nous situer au regard de la littérature managériale, ayant trait au thème des incidences des violences conjugales sur les comportements professionnels ainsi que sur l'organisation. Les dimensions de ce déterminant familial particulier ont été intégrées aux processus de la relation hors-travail/travail, en particulier la perspective du débordement négatif indirect, du conflit et de la compensation. Les résultats de notre analyse reflètent en partie ceux de l'enquête nationale en ce qui concerne la dispersion des types de violences (Jaspard, 2003, 2005). En effet, la violence psychologique est surreprésentée, suivie de la violence physique, économique et sexuelle. Au niveau individuel, dans la grande majorité des cas, le cumul des violences, qu'elles soient de nature physique,

303 www.ined.fr.
304 *Confer* les zones bleues du tableau marquées de croix.
305 Nous avons retenu les personnes réellement concernées (voir le chapitre 8 et la synthèse). Par exemple, pour l'absentéisme nous avons comptabilisé les arrêts directement liés aux violences conjugales, et non aux congés maternité, etc., soit 7 personnes sur 9.

psychologique, sexuelle ou économique, influe négativement sur la santé mentale et physique des personnes ainsi que sur l'estime de soi. Ce constat corrobore les analyses épidémiologiques décrites dans la revue de littérature. Dix-huit personnes sur vingt ont cumulé violences physiques et violences psychologiques. Une personne n'a subi qu'une seule forme de violence (psychologique) et n'a rencontré aucune incidence individuelle. Ces éléments permettent de supposer que le **cumul d'au moins deux formes de violences entraîne une intensification des conséquences individuelles (H1) :**

- ***le cumul d'au moins deux formes de violences entraîne une intensification des effets sur la santé mentale (H1a) ;***
- ***le cumul d'au moins deux formes de violences entraîne une intensification des effets sur la santé physique (H1b) ;***
- ***le cumul d'au moins deux formes de violences entraîne une dégradation de l'estime de soi (H1c).***

De plus, nous avons pu constater qu'il existait un lien, au sein de notre population, entre le cumul, la nature des violences et l'ampleur des incidences organisationnelles. Peu de recherches se sont intéressées au cumul des formes de violences. En effet, les deux personnes, n'ayant subi aucune violence physique (Sabine et Vanessa), n'ont rencontré ni absentéisme, ni retard, ni baisse de concentration, et n'ont divulgué au travail aucun élément sur leur situation. En revanche, les incidences individuelles en termes de santé et d'estime de soi furent importantes pour l'une des deux. Nous constatons que les personnes ayant cumulé au moins deux types de violence, dont la violence physique - soit la quasi-totalité de l'échantillon (19/20) -, cumulent aussi les incidences organisationnelles, en particulier pour le thème de la distraction/baisse de la concentration au travail (9 personnes ont cumulé au moins 2 incidences, 5 personnes en ont cumulé au moins 3). Si nos résultats n'ont pas recueilli de taux conséquents (moins de 10 personnes) en termes d'absentéisme (7 personnes) et de retard (4 personnes), nous souhaitons néanmoins approfondir ces items dans une étude confirmatoire. De plus, si l'incidence émergente du changement radical de comportement au travail ne concerne que 5 personnes, nous l'avons retenue dans

notre modèle définitif (voir la section suivante), car il nous paraît essentiel de la mesurer quantitativement dans une recherche future.

Par conséquent, au sein de notre échantillon, le déterminant familial des violences conjugales augmente la probabilité de survenue de débordement négatif indirect voire de conflit famille/travail. En effet, le stress familial (ici les violences conjugales) peut conduire, par un mécanisme de transfert, à une baisse de concentration ou à un changement comportemental (irritabilité, fatigue, durcissement managérial, isolement, difficultés relationnelles, etc.). Néanmoins, chez nombre de personnes, la gestion du rôle de conjointe ou conjoint, subissant des violences, n'est pas nécessairement incompatible avec la gestion du rôle de salarié, comme c'est le cas pour le conflit. Il s'agit, en réalité, d'une continuité, d'un transfert d'émotions négatives, vécues dans la sphère personnelle, qui se traduit par la poursuite d'attitudes et de comportements négatifs dans la sphère professionnelle. Les rôles ne sont pas remis en cause. Les limites temporelles ou physiques tombent, la sphère familiale impacte la sphère professionnelle par un mécanisme de *« transfert »*, et non par le biais d'une *« incompatibilité »*. Dans le cadre du conflit, le stress familial consécutif des violences entraîne une incompatibilité entre les univers, en ce sens que les salariées ne sont plus en mesure de remplir leurs rôles professionnels. Toutefois, si les processus sont différents, ils peuvent entretenir un lien au sein d'un même individu dans une temporalité différente. En effet, peut-être, existe-t-il, un risque accru de survenue de conflits famille-travail, plus particulièrement d'absentéisme, en cas de baisse de concentration au travail. Six personnes ont cumulé l'absentéisme et la baisse de concentration. Cependant, si la baisse de concentration peut représenter un facteur explicatif (parmi d'autres) dans la survenue d'absences, il est tout à fait possible que les deux incidences ne soient pas liées et tout simplement dues à une contingence.

Ce constat conduit à poser l'hypothèse suivante : l'ampleur des incidences organisationnelles est corrélée à la nature et au cumul des violences. **Les violences psychologiques, cumulées aux violences physiques, augmentent le niveau d'incidences organisationnelles par le biais des phénomènes de débordement négatif indirect et/ou de conflit famille-travail (H2) :**

- ***les violences psychologiques cumulées aux violences physiques augmentent le niveau de distraction au travail (H2a) ;***
- ***les violences psychologiques cumulées aux violences physiques augmentent l'absentéisme (H2b) ;***
- ***les violences psychologiques cumulées aux violences physiques augmentent le risque de survenue de retards (H2c) ;***
- ***les violences psychologiques cumulées aux violences physiques modifient radicalement le comportement au travail (H2d).***

Il nous a paru important d'approfondir, au fil de l'étude, la conséquence organisationnelle qui a émergé *a posteriori* : celle du changement radical de comportement au travail. Ce changement se traduit soit par un durcissement managérial, soit par des difficultés relationnelles, soit par un isolement au travail. Ce critère concerne cinq personnes. Le récit du seul homme de notre échantillon décrit clairement le lien entre une modification radicale du comportement au travail et l'exposition régulière aux violences conjugales. Responsable d'une équipe d'une dizaine de personnes, Gilles devint au plus fort de la période violente, intransigeant vis-à-vis du moindre écart professionnel de la part de ses subordonnés. Le durcissement de son mode de management a, certes, contribué à une meilleure gestion du site, dont il assurait la sécurité, mais a aussi considérablement pesé sur les conditions de travail de son équipe. Durant les sept années de sa relation violente, France s'est progressivement isolée de ses collègues. Habituellement très liante, cette situation a opéré chez elle une transformation comportementale négative, la coupant ainsi de toute relation sociale. Ce thème traverse nos discours et implique de réelles incidences sur le fonctionnement managérial et les comportements en situation de travail.

L'impact organisationnel qui concerne le plus de personnes (12) est le critère de la baisse de concentration au travail, susceptible d'entraîner des erreurs

professionnelles à répétition. Nos résultats corroborent ceux des recherches précédentes montrant que les conséquences des violences conjugales sur la productivité résultent principalement d'un niveau de distraction au travail élevé (Reeves et O'Leary, 2007). En effet, les épisodes traumatiques subis diminuent la stabilité émotionnelle des victimes et débordent négativement sur leur sphère professionnelle. Elles présentent davantage de difficultés à s'engager dans leurs missions que les autres salariés. Nos résultats montrent ainsi l'importance du critère de la distraction au travail chez les victimes de violences conjugales. De plus, ils permettent également de mettre en avant le phénomène d'un absentéisme qui, s'il n'atteint pas la majorité des individus, est lié aux violences pour 7 personnes[306]. Le déterminant familial entraîne à la fois des phénomènes de débordement et de conflit famille-travail chez les victimes.

Quant au dévoilement, il peut être partiel ou total, volontaire ou involontaire. La décharge émotionnelle, opérée par la confidence, a entraîné chez certaines (Gilles ne s'est pas confié) un sentiment général positif de soutien social, à l'instar, notamment, des analyses de Reeves et O'Leary-Kelly (2009). Cependant, notre étude démontre que la divulgation s'effectue davantage auprès des collègues ou des supérieurs, qu'auprès des instances formelles de l'entreprise. Le dévoilement, rarement spontané, est le plus souvent contraint (avertir la DRH d'un changement de situation matrimoniale), favorisé par une situation délicate (scandales ou marques de coups), ou suscité par des collègues clairvoyants. **Le dévoilement de situations de violences favorise le soutien social de type émotionnel, instrumental et/ou informationnel (H3).** Néanmoins, en dépit de cet appui social qu'elle peut apporter, la révélation de situations violentes a parfois des effets pervers ; cet aveu de faiblesse peut s'avérer préjudiciable à l'individu salarié, qui, déjà fragilisé par sa situation personnelle, peut être stigmatisé dans un contexte professionnel. De plus, cet argument est susceptible d'être utilisé par le management de proximité pour justifier

[306] C'est-à-dire que l'absentéisme s'inscrit dans le système global des incidences des violences. Ces personnes ne sont pas absentes pour des raisons de maternité ou de maladie non relative aux violences. En revanche, nous avons précisé à plusieurs reprises que les personnes absentes sont aussi distraites au travail, ce qui signifie que le conflit et le débordement se rencontrent au sein d'un même individu. Cependant, il est impossible d'établir de corrélation**.** Nous observons la présence des deux phénomènes (dans des temporalités distinctes ou simultanées à des degrés variables) au sein d'une même personne. Ceci peut être lié à une contingence, mais aussi à un lien entre le processus des violences, de leurs incidences, et le système global qui comprend le débordement ou la compensation. Le conflit intervient quand la gestion du rôle conjugal devient incompatible avec la tenue du rôle de salariée.

une baisse ponctuelle de performance et un déficit de concentration. Les compétences sont ainsi remises en cause. S'il nous est possible d'affirmer que le dévoilement influe positivement sur l'individu, nous ne pouvons cependant pas émettre de conclusions afférentes au lien entre dévoilement et amélioration de la concentration au travail.

Nos résultats montrent un niveau élevé de persistance des stigmates post-traumatiques, longtemps après la séparation. Cependant, il est possible d'avancer que plus les violences sont récentes (moins d'un an) ou actuelles, plus les incidences organisationnelles sont nombreuses. **Ainsi, la temporalité récente ou actuelle des violences pourrait être corrélée positivement au cumul des incidences organisationnelles (H4).** La nature et la temporalité des agressions importeraient autant que leur fréquence et leur cumul : variables à prendre en compte pour mesurer quantitativement leurs impacts sur les individus ainsi que leurs conséquences organisationnelles.

Comme précisé *supra*, concernant les incidences individuelles des violences, nos analyses de contenu confortent les résultats des analyses précédentes, à savoir l'importance des conséquences sur l'individu en termes de santé mentale, physique, et d'estime de soi. De plus, nos données démontrent un lien entre l'ampleur des conséquences individuelles et l'intensité des conséquences organisationnelles. En effet, sur ce dernier point, les trois personnes n'ayant pas déclaré de séquelles en termes de santé mentale, physique et d'estime de soi (I5, I9, I15) sont aussi celles qui déclarent le moins d'incidences organisationnelles. En définitive, plus les conséquences individuelles des violences sont élevées, plus les incidences sur l'organisation risquent d'être importantes. Pour résumer la chaîne causale : les personnes ayant cumulé au moins deux types de violence sont celles qui ont connu les incidences individuelles les plus importantes (excepté pour Sonia), et sont aussi celles pour qui les impacts organisationnels (deux ou plus) ont été les plus nombreux (I1, I3, I5, I7, I8, I12, I13, I16, I17, I19). **Aussi pourrions-nous avancer l'hypothèse générale d'une corrélation entre le niveau d'incidences individuelles et le cumul d'incidences organisationnelles (H5).** Outre le lien entre cumul des violences et cumul des incidences, il existe un phénomène de cumul des types d'incidences. Néanmoins, les impacts des facteurs individuels et organisationnels sur l'emploi semblent plus mitigés. Par exemple, les personnes dont les incidences

organisationnelles furent/sont prégnantes, essentiellement en matière de distraction au travail, connurent/connaissent des incidences significatives sur l'emploi, notamment sur le plan de la perte ou du risque de perte d'emploi. De plus, toutes les personnes qui ont été absentes ont également connu des épisodes de baisse de concentration au travail (7 personnes)[307]. L'absentéisme est toujours couplé avec la distraction. Pour le retard en revanche, les cumuls ne s'observent pas. Néanmoins, à ce stade, il n'est pas possible d'établir une corrélation dans la mesure où s'il peut exister un lien entre l'absentéisme et la distraction, d'autres variables influent sur l'absentéisme, par exemple, et s'imbriquent dans un système de facteurs déclenchants (les violences au prisme du débordement, mais aussi directement, le stress au travail, les responsabilités familiales, etc.).

Au regard des résultats, les violences conjugales ont un impact sur l'emploi. Le plus significatif (le seul comptabilisant plus de dix personnes) concerne le surinvestissement de la sphère professionnelle comme un lieu refuge ; il fera l'objet d'un traitement à part. Néanmoins, nous proposons d'approfondir également les variables qui ont impliqué moins de la moitié de notre échantillon, mais qui paraissent importantes à tester quantitativement. En effet, cinq personnes ont perdu leur emploi directement ou indirectement du fait de leur situation personnelle douloureuse (I2, I4, I7, I9, I14), trois personnes ont risqué de le perdre, un peu moins de la moitié éprouve des difficultés à évoluer, et 8 personnes s'estiment moins efficaces du fait des violences. Les problématiques de baisse de performance et d'efficacité[308] peuvent s'inscrire dans le cadre d'un débordement négatif, mais aussi d'un conflit lorsque la conformité au rôle conjugal entrave la capacité à répondre aux attentes du rôle professionnel (si par exemple, le manager n'adapte pas ses attentes à la situation difficile du salarié). **Ainsi, nous proposons que les violences conjugales influent sur l'évolution de carrière, sur l'efficacité professionnelle, et sur le risque de perte d'emploi (H6).**

- ***Les violences conjugales influent négativement sur l'évolution de carrière (H6a) ;***

[307] La réciproque n'est pas vraie.
[308] Précisons qu'un salarié peut être efficace dans l'accomplissement de certaines tâches sans pour autant être performant de manière globale.

- ***les violences conjugales influent négativement sur l'efficacité professionnelle (H6b) ;***
- ***les violences conjugales augmentent le risque de perte d'emploi (H6c).***

Les personnes qui s'épanouissent au travail, considérant ainsi l'environnement professionnel comme un lieu refuge, sont également celles qui cumulent le moins d'incidences organisationnelles ; c'est-à-dire qui ne s'absentent pas ou peu, qui ne sont pas ou peu en retard, et qui ne rencontrent pas ou peu de baisse de concentration. Ces personnes compensent dans la sphère professionnelle ce qui leur manque dans la sphère personnelle (absence de reconnaissance, remise en cause des compétences, dévalorisation, dégradation de l'estime de soi). Les activités liées au travail compensent les carences associées au rôle de conjointe ou conjoint. **Ainsi, nous avançons la proposition suivante : le surinvestissement au travail permet de compenser les privations et les insatisfactions vécues dans la sphère familiale et de diminuer par conséquent les incidences organisationnelles négatives (H7).**

- ***Le surinvestissement au travail permet de diminuer le niveau de distraction au travail (H7a) ;***
- ***le surinvestissement au travail permet de diminuer le niveau d'absentéisme (H7b) ;***
- ***le surinvestissement au travail permet de diminuer la fréquence des retards (H7c).***

Cependant, le surinvestissement au travail comporte des risques à prendre en compte. En effet, ce phénomène de compensation entre les sphères peut conduire, à terme, à de véritables conflits entre le rôle conjugal et le rôle de salarié se traduisant par de l'absentéisme et/ou des retards pour des raisons d'épuisement professionnel ou de dépression. Trois personnes ont cumulé surinvestissement au travail et absentéisme, une a cumulé surinvestissement au travail et retard. Même si le niveau de conflit consécutif du phénomène de compensation demeure bas, et que les rôles familiaux et professionnels continuent à être remplis, ce phénomène est néanmoins

susceptible d'exister. Aussi conviendrait-il de confirmer l'hypothèse suivante : **compenser les insatisfactions personnelles engendrées par les violences conjugales, en surinvestissant la sphère professionnelle, est susceptible d'entraîner, à terme, un conflit famille-travail (H8).**

Le critère des attentes des salariés vis-à-vis de l'organisation est peu développé dans la littérature. Les résultats indiquent l'existence d'attentes importantes de la part de 8 répondantes au sein de notre effectif. En effet, elles ont indiqué que l'organisation est légitime pour déployer des aides ponctuelles (logement, assistance juridique) ou longitudinales (partenariat médical, soutien psychologique, etc.).

Des limites toutefois à l'ingérence de l'entreprise dans la vie privée ont été soulignées. En effet, la mise en place de programmes de prévention fragiliserait la personne au sein même de son organisation, le risque de contrôle social constituerait une limite réelle, le déploiement de programmes d'assistance aux employés ne serait pas la priorité des entreprises, etc. Ce scepticisme admet tout de même l'ingérence patronale en cas d'abus graves et de mise en danger de la vie d'autrui.

Quant à l'identification aux trois modèles d'intervention, à savoir le modèle partenarial, le modèle DRH et le modèle syndical, l'accent est mis sur le rôle de la médecine du travail et sur la formalisation d'actions de sensibilisation, d'orientation et de prise en charge. Le modèle piloté par l'employeur est celui qui recueille le plus d'opinions positives au sein de notre échantillon *« victimes »*. Néanmoins, nos résultats montrent la prévalence de l'identification au paradigme de la *« séparation »* (Hall et Richter, 1988 ; Kirchmeyer, 1995) ou de la *« relégation »* (Kanter, 1977), qui repose sur le postulat d'une indépendance entre les sphères. Cependant, l'absence de programmes au sein des organisations et le caractère original de cette nouvelle perspective ne prédisposent pas favorablement à la diffusion de l'idée d'une immixtion dans des problématiques de violences conjugales.

Nous avons tenté de conceptualiser et de transformer en hypothèses les indices et les données factuels recueillis, présentant des récurrences (Glaser et Strauss, 1967, *in* Bertaux ,1997), ce qui conduit, *in fine*, à une interprétation simplifiée de la complexité du réel étudié.

L'exploration, puis l'analyse des terrains, nous ont permis de découvrir le processus de l'intervention informelle d'un tiers dans l'aide aux victimes de violences conjugales. Mais ce modèle de l'informel, comme précisé dans la section consacrée aux associations, pose un problème discrétionnaire. En effet, l'aide octroyée par les collègues, les supérieurs ou même la direction, est soumise ici, à trois principaux facteurs :

- l'existence préalable d'une solidarité interne à l'entreprise,
- le choix des personnes à aider, selon leur moralité et leur insertion au sein de la collectivité,
- et la date d'arrivée. En effet, les personnes bénéficiant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise ont pu, avec le temps, tisser des liens avec leurs collègues, lesquels sont susceptibles d'apporter un véritable soutien social. Ce qui, de fait, écarte les nouveaux entrants des mécanismes d'aide informelle.

En conséquence, l'instauration de critères objectifs permettrait d'éviter la dépendance à des critères subjectifs - le bon vouloir du seigneur et de son jugement de valeur. Pour ces raisons, l'aléatoire de l'informel doit être formalisé ; des critères fixes et justes doivent être élaborés en s'inscrivant dans le cadre procédural d'une politique organisationnelle, qu'elle émane d'une négociation collective, d'une volonté partenariale ou d'une stratégie RH.

Au sein de notre population (victimes et associations), c'est l'intervention informelle d'un collègue ou d'un supérieur de proximité qui revient le plus souvent dans les discours. Celle-ci repose sur l'aide apportée, en dehors de tout cadre établi par l'organisation. Enfin, a émergé un autre tiers qui désigne toute autre personne de l'organisation, en dehors des collègues et des supérieurs (infirmière, assistante sociale en l'occurrence). Si la question de l'organisation informelle a été mise au jour par l'école des relations humaines, elle n'a jamais été utilisée dans la littérature consacrée aux conséquences organisationnelles des violences conjugales, ainsi qu'à leur traitement au sein des structures. De plus, notre analyse présente la caractéristique de ne pas correspondre tout à fait à la définition précitée de l'organisation informelle, dans la mesure où il n'est pas question d'agir sans conformité avec ce qui est attendu, puisque justement rien n'est attendu en matière

de soutien à autrui. En conséquence, il ne s'agit pas de deux logiques qui s'opposent, à savoir le formel (aider la victime selon la procédure organisationnelle) et l'informel (aider la victime sans suivre la procédure organisationnelle), mais plutôt d'une invention *ex-nihilo* de modalités d'actions, ou d'une continuation de règles morales basées sur l'affectivité des relations humaines. Ajoutons que les réponses organisationnelles aux violences conjugales (voir le terrain des associations) détournent les canaux formels existants (1 % logement, mutations, etc.) pour faire face à une problématique ponctuelle. Elles réagissent hors cadre procédural spécifique (car inexistant) par le recours à des dispositifs formels, initialement créés pour répondre à d'autres situations.

En France, à l'exception de PSA Peugeot Citroën et du groupe Kering au travers de sa fondation, très peu de mesures spécifiques ont été développées par les entreprises, comme c'est le cas pour les grandes firmes nord-américaines. En revanche, l'on rencontre des situations d'intervention informelle de la part de collègues, qui soucieux de ne pas rester indifférents face à des personnes en situation de grand danger, apportent un soutien logistique ou moral, mais ceci à titre individuel. Ces situations, enclenchant une décision d'action de la part d'un tiers, sont mises au jour volontairement (dévoilement) ou involontairement (clairvoyance des collègues). Les structures de terrain, que nous avons rencontrées, constatent l'intérêt des entreprises vis-à-vis de la lutte contre ce fléau social, orientation qui fait consensus[309]. A titre d'illustration, l'association Voix de femmes a observé une implication importante de grands groupes dans les situations privées de leurs salariés. En effet, sont parfois proposées aux victimes de violences conjugales, des mutations sur des sites géographiques éloignés de leur domicile ou dans des filiales. Par ailleurs, une solution d'hébergement est dans certains cas envisagée par le biais de l'action logement (1 % logement). Nombre de structures associatives (CIDFF 91, CHRS Femmes solidarité 91, Voix de femmes, etc.) sont contactées directement par l'entreprise (manager de proximité, collègue, infirmière, infirmiers…) pour des signalements d'abus conjugaux ou de situations de dangers. L'approche informelle a pris le pas sur l'approche procédurale. L'informel ici précède le procédural, comme l'usage précède parfois le droit. En définitive, il existe deux grandes catégories

[309] Les travaux parlementaires de cette dernière décennie montrent un engagement transpartisan sur la lutte contre les violences faites aux femmes.

d'actions : d'une part la création de dispositions spécifiques, et d'autre part, l'utilisation de dispositifs existants pour résoudre les problématiques conjugales.

Cette aide apportée par l'organisation, fût-elle symbolique, favorise la perception positive et renforce le sentiment d'appartenance organisationnelle, non seulement de la personne soutenue, mais également de l'ensemble des salariés[310]. Encore faut-il que ces derniers puissent avoir le choix de recourir aux aides disponibles (modèle du respect). Aussi risquons-nous la proposition suivante : **le déploiement de mesures spécifiques de lutte contre les violences conjugales, s'inscrivant dans une logique de respect des frontières, renforce la perception positive de tous les membres du personnel, vis-à-vis de leur environnement de travail, ainsi que leur sentiment d'appartenance à l'organisation (H9).**

- ***Le déploiement de mesures spécifiques de lutte contre les violences conjugales renforce la perception positive de tous les membres, vis-à-vis de leur environnement de travail (H9a) ;***
- ***le déploiement de mesures spécifiques de lutte contre les violences conjugales renforce, chez tous les membres, le sentiment d'appartenance à l'organisation (H9b).***

Nous avons dégagé *a posteriori* deux catégories marginales relatives aux freins à l'activité économique : les freins psychologiques au maintien dans l'emploi ou à la réinsertion économique (pour les personnes ayant perdu leur emploi), et les freins situationnels, c'est-à-dire davantage liés à la situation matérielle. Les freins situationnels correspondent à une situation particulièrement défavorable au maintien dans l'emploi ou à la réinsertion : délaissement de sa carrière pour favoriser celle du conjoint, manque de places en garderie, etc. L'obtention d'une mutation, par exemple, a conditionné pour l'une de nos répondantes la sortie des violences. Les freins psychologiques sont relatifs au projet professionnel : impossibilité de se concentrer… Néanmoins, nous n'avons pas suffisamment d'éléments pour discuter ces deux points.

[310] Même si au sein de notre échantillon l'intervention organisationnelle n'est pas souhaitée. On peut supposer que l'existence de programmes est susceptible de modifier positivement les perceptions.

En définitive, ce qui est en jeu, c'est l'articulation entre une sphère personnelle abîmée et un espace professionnel que l'on tente de préserver. C'est le tiraillement entre une volonté farouche de faire barrière aux reviviscences, ou autres séquelles douloureuses, et l'envahissement intérieur par des émotions négatives.

Nos résultats ont montré le déploiement de stratégies diverses pour se soustraire aux situations de violences et mettre fin - ou tenter de mettre fin - à la relation. Rappelons ici l'importance de l'existence d'une trace judiciaire (dépôts de plaintes, mains-courantes) et médicale (certificats, arrêts maladie, ITT…) ; autant de preuves à faire valoir en cas de procédure de divorce, ou le cas échéant, auprès de son employeur pour justifier une absence ou un retard. Certaines anciennes victimes se sont constituées en associations, afin de partager leur expérience et contribuer ainsi à lutter contre les violences conjugales. Les conseils et les idées foisonnent ; de l'importance à être reconnue comme une victime, au principe d'éducation, dès le plus jeune âge, des mécanismes de domination et de violences, nos répondantes manifestent une réelle envie de s'investir pour freiner la reproduction des violences et permettre ainsi leur prévention.

Notre recherche a permis d'établir avec certitude que, lorsque l'organisation s'implique ponctuellement et de manière informelle, d'un point de vue logistique et matériel (soutien instrumental), dans la résolution de problématiques afférentes aux situations de violences conjugales, les impacts sur l'emploi des victimes sont très minimes voire inexistants. A l'inverse, l'indifférence de l'organisation contribue à l'isolement des personnes, ainsi qu'à une plus forte probabilité d'impacts professionnels négatifs. En effet, les personnes, ayant bénéficié d'une intervention informelle de la part d'un membre de l'organisation, ont cumulé moins d'incidences professionnelles, que celles qui n'en n'ont pas bénéficié.

Au sujet de la distinction entre le concept de violence conjugale unilatérale et celui du conflit de couple bilatéral : la confrontation empirique a donné des résultats contrastés. En effet, deux logiques s'opposent (ou se complètent). D'une part, les associations féministes accueillent des personnes en grande difficulté[311] : aucun soutien familial, aucune ressource disponible… Ce public est victime de violences

[311] Excepté dans les dispositifs d'accueil de jour, nous l'avons vu, où les profils sont beaucoup plus variés.

conjugales au sens de Johnson (1995) : des victimes sous emprise, dominées par leurs conjoints. D'autre part, les associations généralistes adoptent un point de vue distinct de celui des structures féministes dans la mesure où elles reçoivent des profils beaucoup plus variés. Ces structures (Médiavipp 91, l'ACJE, CIDFF 91, etc.) affirment que la violence ne procède pas toujours de l'emprise, et qu'elle peut être ponctuelle : une situation bascule à un moment donné. Cela ne signifie pas qu'il y aura réitération ou récidive. Néanmoins, ce cas de figure renvoie, selon nous, moins aux violences conjugales qu'aux conflits de couple. Ces structures rappellent que le droit ne fait pas la différence entre ces deux notions ; l'emprise est difficile à caractériser. Pourtant, si les textes ne les distinguent pas, les professionnels du droit tentent, au quotidien, d'analyser individuellement les situations pour faciliter cette différenciation.

Contredisant l'imaginaire collectif, les répondantes sont plutôt fortes, désireuses d'indépendance et peu soumises. Cependant, nombre d'entre elles ont en commun l'expérience de la violence dans l'enfance. Nous n'approfondirons pas dans la discussion les parcours de vie, déjà narrés dans les synthèses. Notons toutefois deux points supplémentaires. En premier lieu, la notion de progressivité des violences traverse l'ensemble des discours ; notion qui vient conforter celle du continuum des violences. En second lieu, le potentiel de destructivité de la violence psychologique a été souligné par nombre de victimes : imprégnation des violences psychiques, dégâts causés par les humiliations et les dénigrements, etc.

S'il existe une part de contingence, nous avons brièvement mis en évidence certaines récurrences dans les biographies des victimes, mais aussi des auteurs. La violence éducative et/ou l'exposition aux violences aggravent la probabilité de reproduire ces mécanismes en tant qu'auteur, ou accroît le risque de subir des violences conjugales à l'âge adulte. Leurs empreintes déséquilibrent profondément les personnes qui les subissent ou qui les perpètrent.

## Tableau n° 17 : Récapitulatif du cumul des thématiques par personne

| | I1EmT | I2CaD | I3ChD | I4JoN | I5SaX | I6MS | I7MaS | I8ChL | I9DP | I10GrC | I11VuA | I12Zo | I13Fr | I14SF | I15NC | I16CA | I17ME | I18VA | I19FL | I20EL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| VPHYSIQUE | x | x | x | x | x | x | x | x | 0 | x | 0 | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| VPSYCHOLO | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| VSEXUELLE | 0 | 0 | x | 0 | x | 0 | x | x | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | | | x | x | x |
| VECONOMI | x | x | 0 | x | 0 | 0 | x | x | 0 | 0 | x | 0 | x | 0 | x | x | 0 | x | x | x |
| VRECENTE | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | x | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 |
| VPASSEE | x | x | x | x | 0 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 0 | x | x | x | x |
| VIOLCONJU | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 0 | x | x | x | x |
| CONFLITCOUP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| INCINDISANTE | x | x | x | x | 0 | x | x | x | 0 | x | x | x | x | x | 0 | x | x | x | x | x |
| INCINDIESTIME | x | x | x | x | 0 | x | x | 0 | 0 | x | x | x | x | x | 0 | x | x | x | 0 | x |
| INCIORGAABSENT | 0 | 0 | x | 0 | x | 0 | x | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | x | 0 | 0 | x | 0 |
| INCIORGARETARD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | x | 0 |
| INCIDORGADISTRAC | x | x | x | x | 0 | 0 | x | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | x | 0 | x | x | 0 | x | x |
| INCIDORGADEVOILE | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | x | x | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | x | x | x | x | 0 |
| INCIDEMPLPERTE | 0 | x | 0 | x | 0 | 0 | x | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | x | 0 | x | x |
| INCIDEMPLINSTABI | x | 0 | x | x | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| INCIDEMPLEVOLPRO | x | 0 | x | x | x | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | x | x | 0 |
| INCIDEMPLEFFICACITE | x | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | x | 0 | x | x | 0 | x | x |
| INCIDEMPLREFUGE | x | 0 | 0 | x | x | 0 | 0 | x | 0 | x | x | x | x | x | x | 0 | 0 | x | 0 | 0 |
| ATTENTES | x | 0 | 0 | x | x | x | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | x | 0 | 0 | x | 0 | 0 |
| MODPARTENARIAL | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MODEMPLOYEUR | x | x | x | x | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | x | x | 0 | x | x | x | 0 |
| MODESYNDICAL | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | x | 0 | 0 | x | 0 | 0 |
| INFORMELCOLL | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | x | x | x | x | x | 0 |
| INFORMELSUP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | x | 0 | x | 0 | x |
| INFORMELAUTRE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FREINPSYACTIVITE | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FREINSITUACTIVITE | 0 | 0 | 0 | x | 0 | x | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 |
| INCIDEMPLCHANGCOMP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | x | 0 | 0 | x | x | 0 | 0 | x |
| ACTIONSTRATEGIE | x | x | x | 0 | x | 0 | x | x | 0 | 0 | 0 | x | x | x | 0 | x | 0 | 0 | x | x |
| ACTIONCONSEILS | 0 | x | x | 0 | x | x | x | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | x | 0 | 0 | | | 0 | x |
| ACTIONPERCEPT | 0 | x | 0 | 0 | x | 0 | x | x | 0 | 0 | 0 | x | x | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BIOPRO | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| BIOPERSO | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| PROFILAUTEUR | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 0 | x | x | x | 0 | x | x | x | x | x |
| ENFANCEVICTIME | 0 | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 | 0 | 0 | x | x | x | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| VENFANTVICTEMOIN | x | x | 0 | x | 0 | 0 | x | x | 0 | 0 | 0 | x | x | 0 | x | x | x | x | x | 0 |
| DEVOILPROCHE | 0 | x | x | 0 | 0 | x | x | x | 0 | x | 0 | 0 | x | x | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 0 |

## 10.3. Principaux apports et modèle définitif de la recherche

Cette recherche repose sur deux principaux cadres conceptuels : les violences conjugales et la relation hors-travail/travail. Du point de vue des victimes, les multiples dimensions de la violence conjugale ont été analysées afin de déterminer leurs incidences individuelles, professionnelles et organisationnelles. Nous avons, ensuite, inscrit ce déterminant familial dans les paradigmes du débordement négatif indirect, du conflit et de la compensation. Ainsi, les violences conjugales constituent un facteur explicatif supplémentaire de la relation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Du point de vue des organisations, les paradigmes relatifs à l'articulation ont été convoqués, puis rapprochés des modèles plus spécifiques aux violences conjugales. Ce cadre a favorisé la compréhension exhaustive des types de réponses susceptibles d'être déployées en matière d'aide aux employés.

Les apports de notre étude se situent à plusieurs niveaux. La présente recherche innove, d'une part, car elle importe en France la problématique des incidences organisationnelles des violences conjugales, et d'autre part, parce qu'elle l'inscrit de manière inédite, dans le cadre théorique de la relation travail/hors-travail, et plus précisément dans les paradigmes du débordement négatif, de la compensation et du conflit famille-travail. En effet, du point de vue des salariés, la plupart des recherches managériales anglo-saxonnes, sur les incidences organisationnelles des violences conjugales, reposent principalement sur les modèles théoriques relatifs aux violences (conflit de couple *vs* terrorisme patriarcal). Concernant le cadre conceptuel de l'articulation, si les études sur le conflit et sur le débordement négatif dans le sens famille-travail analysent les conséquences des tensions familiales, des charges personnelles, ou autres variables, sur l'activité professionnelle, à notre connaissance, aucune n'ancre clairement dans ce cadre la question spécifique des violences conjugales avec toutes ses dimensions. Il existe bien des éléments sur la contagion du stress familial, sur les sources et les effets de la dépression, mais il s'agit là de mesures d'incidences de variables isolées, non intégrées dans un modèle global, avec les multiples conséquences des violences conjugales, à la fois au niveau individuel, organisationnel et professionnel. De plus, les variables mobilisées pour comprendre ces liens intègrent rarement la dimension de l'expérience vécue au sens qualitatif. La relation de l'individu avec son environnement personnel semble peu approfondie en

tant que processus. En l'occurrence, l'objet des violences conjugales nécessite une exploration précise des rapports intimes, des modes communicationnels, des comportements déviants ; et ce jusque dans la sexualité des couples.

Quant aux réponses organisationnelles aux violences conjugales, celles-ci s'inscrivent généralement dans les problématiques de responsabilité sociale, de santé au travail ou d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous avons convoqué les paradigmes relatifs à l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle (logique d'intégration, de séparation et de respect), puis nous les avons rapprochés des modèles plus spécifiques aux violences conjugales (logique partenariale, patronale et syndicale).

***Typologie des incidences des violences conjugales***

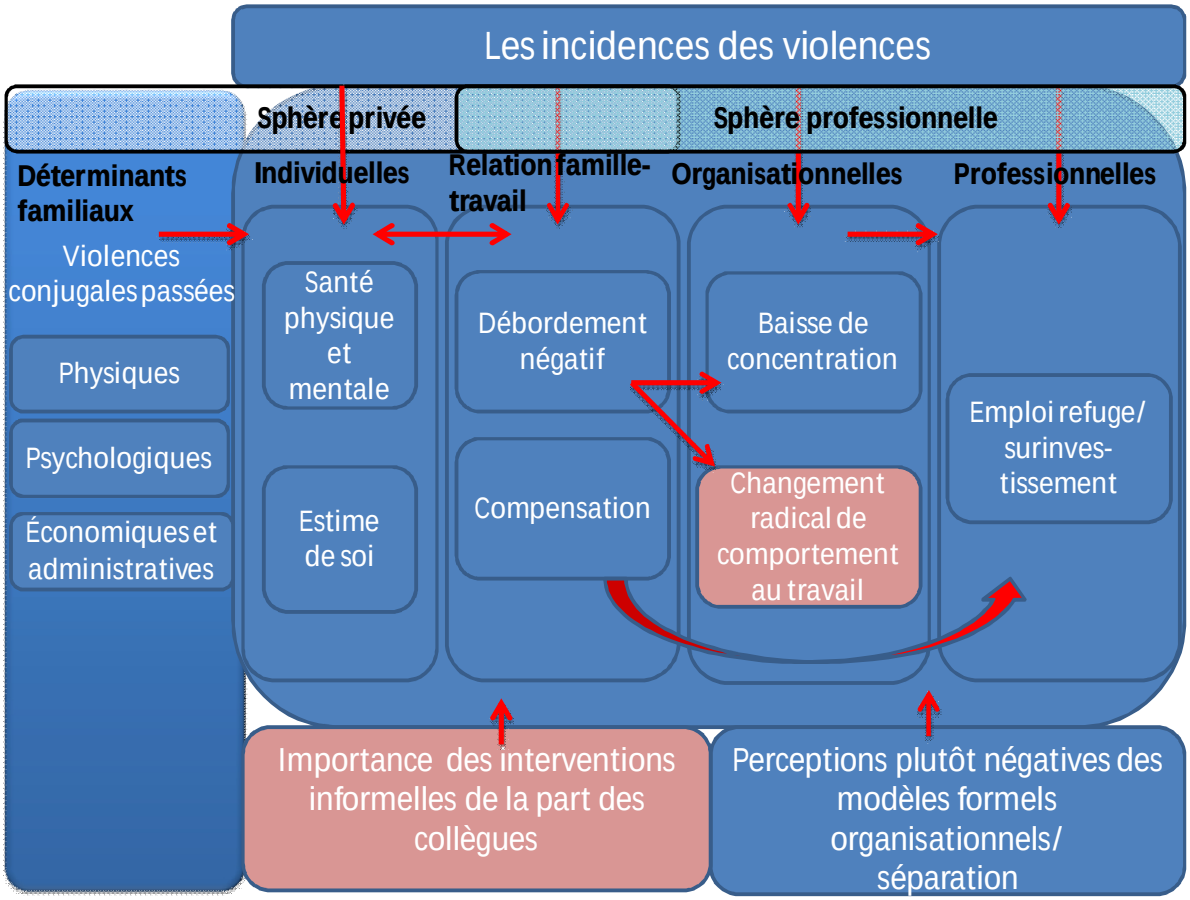
La présente recherche a élaboré une typologie des incidences des violences conjugales à trois niveaux, imbriqués les uns aux autres : individuel (conséquences sur la santé physique et mentale, conséquences sur l'estime de soi), organisationnel (absentéisme, retard, distraction/baisse de la concentration, dévoilement), et professionnel (perte d'emploi, instabilité, évolution de carrière, efficacité, surinvestissement au travail). Les incidences sur la santé des personnes victimes ont été répertoriées dans la littérature médicale, les incidences organisationnelles et professionnelles dans la littérature managériale et sociologique. Les deux derniers niveaux ont toujours été regroupés sous la bannière « conséquences organisationnelles des violences conjugales ». Or, nous avons jugé important de les scinder en deux groupes distincts. En effet, si les impacts professionnels s'appréhendent également au niveau de l'organisation, nous avons souhaité adopter ici le point de vue des salariées victimes ainsi que leur relation à l'environnement de travail. Quant aux réponses organisationnelles, le modèle de départ a inclus deux des trois paradigmes présents dans la littérature sur l'articulation (intégration/respect), nous avons écarté celui de la séparation dans la mesure, où dans celui-ci, la structure n'intervient pas dans la sphère privée. Nous avons intégré à ces paradigmes les modèles spécifiques aux violences qui ont théorisé les actions effectives des organisations, notamment anglo-saxonnes.

Outre l'ancrage théorique novateur, l'étude exploratoire a fait émerger un modèle différent du modèle de départ. Il articule le déterminant familial (les violences

physiques, psychologiques, économiques), la relation hors-travail/travail (débordement, conflit, compensation), les incidences organisationnelles (baisse de concentration, changement de comportement) et professionnelles (surinvestissement au travail). Les variables retenues dans notre modèle définitif sont les plus significatives selon nous. En effet, pour les violences, nous avons gardé les formes qui concernent plus de la moitié de notre échantillon. De la même manière, pour les incidences organisationnelles et professionnelles, ayant été catégorisées *a priori*, nous n'avons retenu que la baisse de concentration au travail (12 personnes) et le surinvestissement dans le travail (11 personnes). En revanche, la thématique du changement de comportement, qui a émergé *a posteriori*, a été inscrite au modèle, même si le nombre de personnes concernées n'excède pas la moitié de l'effectif (5 personnes). Ce choix a été fait car il s'agit d'une incidence nouvelle, jamais testée, que nous souhaiterions confirmer. Concernant les réponses organisationnelles, notre modèle de départ n'envisageait pas le paradigme de la séparation, puisque la structure n'interfère pas dans la relation hors-travail/travail, considérant ces deux sphères comme deux univers distincts[312]. Cependant, la plupart des personnes en situation de violences conjugales ont une perception négative quant à l'intrusion de l'entreprise dans les problématiques privées, fussent-elles douloureuses. Comme le modèle définitif est circonscrit à la population en situation de violences conjugales, nous n'avons pas retenu ici les modèles d'intervention organisationnelle, mais simplement les perceptions des salariées sur les types de réponses existantes. La séparation entre les domaines d'activité est préférée à l'intégration ou au respect. Enfin, l'intervention informelle de la part de collègues est une thématique importante en termes, notamment, de soutien social (7 personnes).

[312] Les réponses organisationnelles du modèle de départ renvoient à la théorisation des mesures déjà mises en place, et non à la perception des répondants.

**Graphique n° 27 : Le modèle définitif de la recherche**



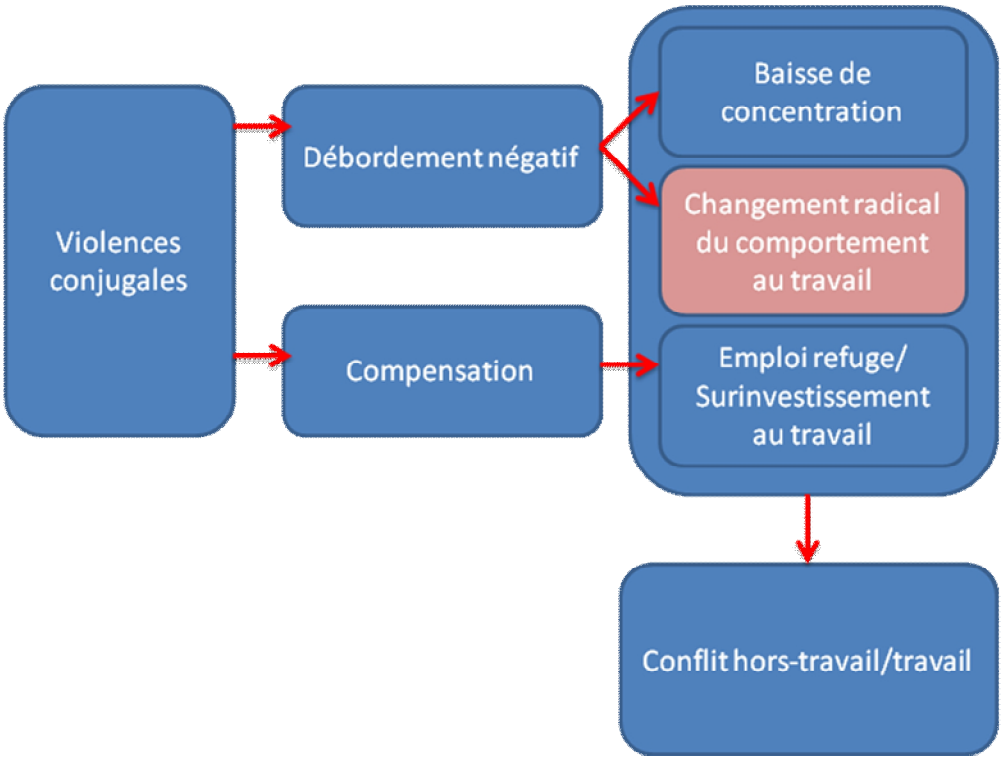

Parmi les incidences des violences sur l'organisation et l'emploi, l'étude exploratoire a permis la sélection de trois thématiques. La baisse de concentration et le surinvestissement au travail sont des éléments significatifs en termes de nombre de personnes concernées ; le changement de comportement constitue une variable importante pour son caractère inexploré. Ces trois incidences relèvent de deux paradigmes différents : le débordement négatif et la compensation. Le déterminant familial des violences conjugales déborde négativement sur la sphère professionnelle et se manifeste par une baisse de concentration ou un changement radical de comportement. Enfin, en se surinvestissant dans son travail, le salarié compense dans cette sphère les insatisfactions et les destructions rencontrées dans sa vie personnelle. Il s'implique complètement dans la sphère professionnelle pour réparer, contrebalancer les manques et les destructions rencontrés dans la relation conjugale.

Le débordement négatif représente le paradigme dominant puisqu'il rassemble deux incidences ; la compensation est mineure car elle n'en comptabilise qu'une seule.

Nous terminons cette section par l'évocation du possible lien entre les processus. En effet, si l'impact direct des violences sur le conflit famille-travail n'est pas significatif, il est possible de supposer que le cumul d'incidences comporte un risque accru de conduire au conflit, au travers notamment du phénomène du débordement négatif. En d'autres termes, outre les conséquences individuelles, toutes les personnes qui ont été absentes, ont également connu des baisses de concentration au travail. La manifestation du conflit (absentéisme) succède[313] au débordement, tout en restant en lien avec le processus global des violences. Cependant, comme précisé précédemment, il s'agit là d'une hypothèse. Aucune corrélation ne peut être définie ; ce processus peut être le fait d'une contingence. De la même manière, la quasi-totalité des personnes ayant perdu leur emploi (sauf une) ont rencontré des baisses de concentration. Le cumul de ces incidences mobilise deux paradigmes (débordement, conflit). Toutefois, l'absentéisme ou la perte d'emploi ne sont pas uniquement la conséquence d'une distraction élevée au travail, mais elles s'inscrivent dans le système global des violences conjugales qui mêlent plusieurs processus complexes. Le même mécanisme peut être décrit pour la compensation : le surinvestissement (compensation) peut entraîner des absences (conflit) pour dépression, épuisement, etc. Cependant, cette relation n'est pas significative au sein de la population *« victimes »*. Le graphique suivant modélise cet enchainement des paradigmes.

[313] Ou précède. Nos récits de vie ne permettent pas de situer très précisément la temporalité des incidences. Cependant, dans la plupart des cas les absences interviennent peu de temps avant la rupture ou le divorce. Ainsi, nous posons l'hypothèse d'un lien et d'une antériorité des épisodes de baisse de concentration au regard des épisodes d'absences.

**Graphique n° 28 : Relation entre le débordement, la compensation et le conflit**




Précisons que le paradigme du conflit comme résultante d'autres paradigmes ne signifie pas que celui-ci ne coexiste pas au préalable à de faibles degrés avec d'autres processus. Dans le schéma, le conflit renvoie au modèle dominant, lorsque de hauts niveaux sont atteints, faisant suite à un cumul de variables inscrites dans un ensemble.

## 10.4. Les limites de la recherche

Notre étude exploratoire présente de nombreuses limites. Soulignons, en premier lieu, la petite taille de l'échantillon des personnes en situation de violences qui ne nous a pas permis d'embrasser une large diversité de profils, notamment en termes de catégories socioprofessionnelles et de sexe. En effet, l'extrême difficulté à recruter des personnes désireuses de s'entretenir sur leur intimité blessée a conduit à *« subir »* l'aléatoire de l'échantillonnage au détriment d'un choix rationnel, fondé sur des critères précis[314]. Une limite supplémentaire de notre étude exploratoire réside dans l'absence d'un échantillon composé d'une population de non-victimes, nous privant ainsi d'une analyse comparée.

[314] Les difficultés inhérentes au traitement de sujets sensibles ont été développées dans le chapitre 6.

Par ailleurs, l'imbrication de deux cadres conceptuels, l'un sociologique (les violences), l'autre managérial (la relation hors-travail/travail) a considérablement complexifié l'analyse. Cette focalisation sur un déterminant familial particulier dans le déclenchement de phénomènes de débordement, de conflit, et de compensation, a nécessité des allers-retours fréquents entre les différents modèles des deux cadres théoriques. De plus, si les dimensions des violences conjugales ont été clairement définies et mesurées, celles des paradigmes de l'articulation hors-travail/travail mériteraient d'être davantage approfondies. En effet, la littérature managériale, sociologique, médicale, sur les incidences organisationnelles, a été abordée de manière exhaustive, mais l'ensemble des paradigmes liés à l'articulation des temps n'a pas été développé (enrichissement, conciliation, etc.). Nous n'avons retenu que les plus pertinents pour notre objet de recherche.

De plus, si les récits de vie des personnes en situation de violences conjugales ont permis de recueillir un matériau très riche, les entretiens avec les délégués syndicaux de PSA Peugeot Citroën auraient gagné à être plus longs. Néanmoins, ces derniers ayant été contactés dans le cadre du mémoire de Master 2, nous pouvons dire que notre manque d'expérience, à ce moment-là, a empêché d'entrevoir les possibilités de relances, d'approfondissements, etc. que nous maîtrisons mieux aujourd'hui.

Enfin, les hypothèses dégagées au fil de la discussion mériteraient d'être testées dans une étude quantitative, afin d'obtenir un chiffrage précis du phénomène, des corrélations claires, ainsi qu'une généralisation statistique. Si nous avions eu plus de temps, nous aurions mesuré quantitativement les incidences des violences retenues dans notre modèle définitif, soit la baisse de concentration, le changement de comportement au travail et le surinvestissement de la sphère professionnelle.

## 10.5. Le développement de politiques publiques adaptées à la prévention en amont et à la prise en charge en aval des violences conjugales

La France n'a pas encore eu l'ambition de voter une loi générale de la même envergure que la loi cadre espagnole contre les violences de genre (2004), laquelle couvre de nombreux domaines, dont celui de l'emploi. Le projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté en Conseil des ministres le 3 juillet 2013 (*cf.*

chap.2) a été promulgué par le parlement le 4 août 2014. Cette récente loi française propose des mesures qui renforcent et étendent les dispositions précédentes en matière d'égalité professionnelle, d'articulation des temps, de lutte contre les discriminations et les violences sexistes (dont les violences conjugales), etc. Dans le domaine spécifique du travail, les obligations légales des négociations sur l'égalité F/H sont simplifiées. En effet, les entreprises devaient, jusqu'à présent, négocier deux fois par an sur cette thématique (égalité professionnelle et égalité salariale). La loi du 4 août 2014 fusionne ces deux obligations, en créant une négociation annuelle unique portant sur les *« objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre »*. Le rapport de situation comparée imposé dans les entreprises de plus de 300 salariés inclut des indicateurs supplémentaires. Il devra non seulement analyser *« les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté*[315] *»,* mais aussi faire figurer *« pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière de sécurité et de santé au travail »*. Cette loi propose également des mesures de lutte contre les stéréotypes sexistes au sein des entreprises, *« l'obligation [pour] l'employeur, le cas échéant, de mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel et de les sanctionner »*, l'allongement de la durée du congé parental d'éducation, l'extension de la formation sur les violences intrafamiliales, introduite par la loi de 2010, aux magistrats, fonctionnaires et personnels de justice, avocats, police nationale, etc. Toutefois, seul le protocole d'accord de 2013 mentionne l'aide aux victimes de violences conjugales perpétrées ou détectées sur le lieu de travail (dans la fonction publique).

Au sein de notre échantillon, la perception des programmes gouvernementaux est plutôt positive, excepté pour le dispositif d'alerte « Femmes en Très Grand Danger » (FTGD), jugé peu efficace. Pourtant, face à l'évaluation positive de son expérimentation, ce dispositif est généralisé depuis le 1er janvier 2014. Ce système d'urgence permet, grâce à un téléphone portable spécial, d'accélérer l'intervention des services de police.

[315] http://travail-emploi.gouv.fr/textes-et-circulaires

En attendant de réelles avancées du cadre législatif dans le domaine de l'emploi et du travail, examinons quelques pistes possibles[316]. Un outil intéressant de coordination des professionnels sur le terrain est la nouvelle figure de la référente ou du référent violences conjugales, créée par le Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes de 2011. Sa mission consiste à tisser un lien entre les professionnels travaillant sur cette thématique, et à accompagner la mise en place d'actions prioritaires, telles que la prise en charge des auteurs de violences conjugales ou la création de partenariats avec des entreprises privées.

Les politiques publiques sont conçues aussi pour sensibiliser une large cible à des messages sociétaux. Au travers de dates symboliques telles que le 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes[317], ou le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, l'organisation de colloques ou d'autres événements, il est possible de contribuer à la visibilisation des situations, mais aussi de prévenir leur reproduction.

La prévention doit également se faire au niveau des plus jeunes. Les interventions en milieu scolaire sur l'éducation à la sexualité, devenues obligatoires, intègrent petit à petit, les notions d'éducation à l'égalité, avec le respect entre les filles et les garçons ainsi que la déconstruction des stéréotypes sexués. La lutte contre les stéréotypes est consubstantielle à la lutte contre les violences conjugales. Dès l'enfance, et particulièrement à l'adolescence, il convient de développer une démarche critique des normes sociales violentes, combattre le sexisme et les stéréotypes de genre, car ces phénomènes favorisent les violences conjugales.

Au niveau local, le conseil général de l'Essonne finance des actions, en complémentarité avec l'Etat. A titre d'illustration, dans le cadre de la politique habitat (l'aide à la pierre), des aides sont versées, sous réserve de garanties de la part des bailleurs et des collectivités en matière d'hébergement des publics prioritaires (les jeunes, les femmes victimes de violences conjugales, les personnes âgées, les personnes handicapées). Concrètement, il s'agit de faire en sorte de réserver un ou plusieurs

316 Certains éléments du passage qui suit ont fait l'objet de la publication suivante : N. Wielhorski coécrit avec M. Merita Blat (2012), « Comportements violents en milieu clos : le cas des auteurs de violences conjugales », *Archives de philosophie du droit* n°55 p. 35-61, Éditions DALLOZ.
317 Date à laquelle ce travail doctoral sera soutenu.

logements sur les territoires pour accueillir les femmes victimes de violences. La gestion des logements et l'accompagnement de ces femmes sont confiés à une association locale.

Si le fonctionnement en réseau marche relativement bien entre le tissu associatif et le tissu institutionnel, il gagnerait à être développé avec les entreprises privées ou semi-publiques dans le cadre d'actions partenariales (associations et collectivités territoriales) en faveur des victimes de violences conjugales. Tisser une dynamique territoriale favoriserait l'implication des employeurs.

*« Les politiques publiques et l'environnement culturel influencent directement la définition de la stratégie de la firme ; la capacité à entreprendre, innover, représente une régulation centrale de l'entreprise, ainsi qu'un objet de recherche à travailler sérieusement »* (Alter, 2014 in Sainsaulieu, 1977, p. 17). En ce sens, la firme est un relais des préoccupations sociétales de la collectivité, et dispose d'une réelle responsabilité.

## 10.6. Pistes générales et préconisations managériales

Divers organes, au sein des Nations Unies *« mettent en œuvre des programmes spécifiques »* couvrant *« de nombreux aspects »,* de la *« violence familiale et interpersonnelle à la violence dont les femmes sont victimes dans les situations de conflit et d'après conflit »* (Rapport des Nations Unies, 2006, p.14). Reconnue comme une forme de discrimination basée sur le genre, comme une violation des droits fondamentaux et comme un facteur structurel d'inégalité, cette violence fait l'objet d'une *« attention croissante »* de la plupart des États membres, notamment sur l'aspect longtemps ignoré, et pourtant fondamental que représente le rôle *« des hommes et des garçons dans la prévention de la violence à l'égard des femmes »* (Rapport des Nations Unies, 2006, p. 23). En effet, de nombreux États ont réaffirmé la nécessité de collaborer avec les hommes et les garçons pour transformer les relations entre les sexes. Les associer aux stratégies de prévention et de sensibilisation passe par la transmission de valeurs de tolérance au sein, notamment, de groupes constitués comme les équipes éducatives, sportives, policières, etc. A titre d'illustration, la campagne du « Ruban blanc » incite les hommes et les garçons à porter des rubans blancs le 25 novembre – Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes – signe distinctif de refus de la violence à l'égard des femmes. Dans le cadre de cette campagne, du matériel éducatif a été distribué dans les écoles, les universités, les entreprises et les syndicats dans le but

d'une prise de conscience de l'ampleur du phénomène et dans l'escompte d'une évolution des mentalités. Depuis son lancement, au Canada en 1991, la Campagne du « Ruban blanc » a été déployée dans quarante-sept pays africains, asiatiques et européens (rapport des Nations Unies, 2006).

En matière d'emploi, l'on peut envisager de développer, à l'échelle départementale, des programmes d'insertion professionnelle à destination des victimes de violences conjugales. Ces projets pourraient être portés par des associations ou par des intermédiaires de l'emploi publics ou privés. Cela se justifie par le fait que le temps de reconstruction est très long, et que les séquelles potentielles ne permettent pas une insertion rapide dans l'emploi. La problématique des violences constitue un frein supplémentaire dans l'accès à l'emploi. Le volet « insertion » de l'association Du côté des femmes, par exemple, pourrait être généralisé pour créer une dynamique entre les acteurs économiques et associatifs du tissu local.

De plus, même si certaines associations demeurent réticentes à orienter les victimes vers de la création d'entreprise, au motif qu'elles n'auraient pas les épaules suffisamment solides pour gérer l'incertitude économique, il est important à terme de ne pas omettre cette solution d'emploi (micro-entreprises, coopératives…). Institutionnaliser ces relations permettrait de *« faciliter le passage du secteur informel au secteur structuré »* (Rapport conférence de Pékin, 1996). Il est important que les victimes développent leurs capacités de production.

La problématique des violences conjugales est susceptible d'intéresser les entreprises, dans la mesure où elles reconnaissent la nécessité de soutenir l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle de leurs employés, et ont le sentiment d'appartenir à une communauté de citoyens et de citoyennes. Toutefois, nous avons bien conscience que la prévalence de l'argument économique et financier est le mieux à même de susciter leur adhésion. Minimiser les coûts organisationnels et prendre soin de la masse salariale préoccupent les entreprises. Au regard des coûts individuels et organisationnels (*cf.* la première partie), des politiques stratégiques pourraient être établies, afin d'aider les personnes en situation de violences conjugales. Les programmes seraient susceptibles d'inclure des mesures de réduction des conséquences organisationnelles négatives relatives à ce phénomène ; et ce pour un investissement minime.

Apprendre à repérer les signes est essentiel pour les structures qui souhaiteraient s'emparer de ces questions. Nombreuses sont les victimes qui n'osent pas parler de leur situation personnelle sur le lieu de travail. La crainte de la stigmatisation renvoie à la problématique de l'inversion des rôles : de victime l'on devient coupable potentiel. La personne abusée serait d'une certaine manière responsable du comportement violent de l'auteur.

Les employés peuvent aussi penser que l'entreprise n'a pas de temps à consacrer aux problématiques de violences conjugales ; pourtant le lieu professionnel est l'un des rares lieux où les victimes recherchent du soutien, car c'est un lieu qui les sépare de l'agresseur[318] (Murray et Powell, 2007). Dans le cadre des négociations sur l'égalité et la conciliation des temps, des plans d'actions spécifiques peuvent être envisagés pour renforcer la sécurité, l'information et la sensibilisation.

Une solution intermédiaire est d'utiliser au sein des entreprises, les systèmes existants d'alerte pour le stress au travail, le harcèlement organisationnel, etc. en communiquant sur l'inclusion du thème des violences conjugales dans ces dispositifs de remontées.

En définitive, nous reprenons, ci-après, de manière plus précise, nos préconisations ainsi que les principales pistes développées dans la section consacrée aux initiatives organisationnelles. Les orientations susceptibles d'être suivies sont diverses.

- **Inclure la thématique des violences conjugales dans le cadre des négociations annuelles sur l'égalité F/H et l'articulation des temps de vie.**
- **Développer dans ce cadre l'évaluation des multiples impacts des violences (définis dans ce travail) pour adapter au mieux les mesures.**
- **Développer la vigilance quant aux manifestations des violences, notamment lorsque les salariés changent brutalement de comportement, connaissent des baisses de concentration (débordement négatif) ou se surinvestissent anormalement dans leur travail (compensation). Ces manifestations**

[318] Sauf si celui-ci fait irruption sur le lieu de travail ou travaille avec la victime. Les études montrent en effet que les femmes courent un risque accru de violence sur le lieu professionnel en fin de relation.

**peuvent conduire à de véritables conflits famille-travail au travers de l'absentéisme, par exemple.**

- **Faire participer les services médicaux et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à la mise au jour de ces questions.** Faire systématiquement remplir, par exemple, un questionnaire lors des visites médicales pour mesurer le mal-être des travailleuses et travailleurs, y compris dans leur vie personnelle à l'instar de ce que réalise l'entreprise PSA Peugeot Citroën.

- **Mettre en place une équipe multidisciplinaire de pilotage qui disposerait d'un maillage important au sein de l'entreprise à l'aide de personnes référentes.** Ses membres doivent représenter l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (direction, DRH, sécurité, service juridique, communication interne, syndicats, santé…).

- **Former des managers par des personnes compétentes en matière de violences conjugales et de leurs conséquences organisationnelles**. Les éléments dispensés permettraient une mise en application rapide de réponses adaptées à chaque situation. S'il est trop coûteux ou injustifié de consacrer toute une formation à ce thème, il peut être envisagé d'inclure **un module spécifique sur les violences conjugales dans les programmes de prévention des violences sur le lieu de travail.**

- **Déployer des campagnes de sensibilisation destinées à l'ensemble du personnel sur cette problématique par différentes actions de communication** (*cf.* la partie consacrée à la fondation Kering). Dans le cadre de ces campagnes, plusieurs actions pourraient être menées : organisation de séminaires, affichage du numéro national 3919, diffusion de newsletters et de courriers glissés dans l'enveloppe contenant les feuilles de paie, etc. Ces pratiques permettraient de percevoir l'implication de l'entreprise et de renforcer l'appartenance organisationnelle.

- **Faire intervenir des professionnels de santé auprès des salariés** afin de mutualiser les expériences et générer d'éventuelles prises de conscience.

- **Mettre à disposition des plaquettes d'information dans les locaux professionnels.**

- **Mettre en place des accompagnements de nature juridique, logistique et/ou psychologique** (dépôt de plainte, changement du numéro professionnel, consultation médicale, etc.).

- **Avoir la possibilité d'obtenir le cas échéant une mesure d'éloignement par le biais d'une mutation provisoire ou définitive, des flexibilités horaires plus amples, etc.**

- **Sensibiliser également l'environnement de l'entreprise** : tissu associatif, consommateurs, voire le grand public, par l'intermédiaire de financements publicitaires.

Toutes ces mesures (sensibilisation, formation, information, mutation, etc.) doivent s'inscrire dans une stratégie organisationnelle générale (négociation, plan d'actions, etc.).

Nous privilégions deux orientations qui relèvent de deux modèles de réponses en matière de conciliation des temps de vie (intégration, respect), et qui reposent sur les trois paradigmes d'intervention spécifiques aux violences (modèle piloté par l'employeur, modèle partenarial et modèle syndical).

- En France, la thématique de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale est incluse dans la négociation collective annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle. La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, incite les entreprises à mieux prendre en compte la question de l'équilibre des temps de vie. **Nous pensons qu'il est nécessaire d'inciter les partenaires sociaux à inscrire, dans leurs accords collectifs sur l'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie, des programmes d'actions spécifiques d'aide et d'orientation des victimes de violences**.

- **Inciter les organisations à inscrire les programmes de lutte contre les violences conjugales dans le cadre d'une politique stratégique transversale en termes à la fois d'environnement de travail (interne : risques**

**psychosociaux, lutte contre le harcèlement moral/sexuel[319], et les discriminations, etc.), et de positionnement local/national/international (externe : responsabilité sociale et sociétale, visibilité, communication, actions médiatiques, partenariat, etc.).**

Comme précisé dans l'analyse des résultats, il peut sembler paradoxal de convoquer le modèle piloté exclusivement par la direction pour déployer des mesures de lutte contre les violences conjugales. En effet, ce modèle s'apparente au management paternaliste (logique intégratrice) qui découle *« d'une forme patriarcale d'organisation économique où le chef de famille est à la fois le père et le maître de ceux qui travaillent sous ses ordres »* (Ollier-Malaterre et de Bry, 2006). Or, notre travail s'est appuyé sur les mécanismes patriarcaux des violences conjugales. L'institution du *pater familias,* fondée sur un devoir de protection, mais aussi droit de domination totale, constitue un terrain propice aux comportements violents. Par conséquent, comment un chef d'entreprise, assimilé à ce chef de famille *« à la fois père et maître »,* peut-il intervenir pour réduire un phénomène engendré par cette position même de toute puissance ? Aussi, pour s'éloigner de cette logique intégratrice patriarcale, est-il nécessaire que les entreprises déploient des mesures qui s'inscrivent dans une logique de respect. Mais les pratiques ne relèvent pas toujours d'une seule logique ; tout dépend de la manière dont elles sont menées. De plus, les différentes actions d'un même programme peuvent relever de paradigmes distincts (intégration : assistance médicale ou juridique contrainte / respect : flexibilité, mobilité). Plusieurs modèles sont donc susceptibles de coexister au sein d'une même organisation. Les mesures s'éloignent du paternalisme (intégration) si elles sont facultatives (Kossek et Block, 1993 *in* de Bry et Malaterre, 2006). En prenant en compte cet aspect dans le cadre des programmes d'aide à la conciliation vie professionnelle/vie privée et, plus largement, dans les accords sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les entreprises peuvent ainsi échapper au risque du management paternaliste autoritaire et univoque, perçu négativement par les victimes de violences conjugales.

Paradoxalement, si les organisations s'intéressent peu à la problématique des victimes de violences conjugales, du moins pour proposer des solutions, d'autres aspects

[319] Comprendre les mécanismes des violences privées permet également de prévenir le harcèlement organisationnel (moral ou sexuel) dans la mesure où certains processus se retrouvent.

de leur vie privé sont surveillés (déplacements, correspondance personnelle, etc.). Néanmoins, la mise en place de programmes d'aide ne doit ni outrepasser la volonté des personnes victimes, ni s'immiscer dans leur vie privée au-delà de leurs désirs.

En définitive, le soutien des firmes suit deux orientations : d'une part, l'aide procédurale qui repose sur des politiques organisationnelles officielles – comme c'est le cas dans les pays anglo-saxons, et dans quelques rares organisations françaises -, et d'autre part, plus indirectement, l'aide qui provient d'un échange informel de la part d'un collègue de travail ou d'un supérieur. Nous avons vu que les mesures, prises par les organisations contre ce phénomène, témoignent d'une considération positive vis-à-vis des salariés qui, à leur tour, ont une perception positive de l'organisation qui les emploie, influençant ainsi positivement leur comportement au travail (Tolentino *et alii*, 2011). Nous avons tenté d'apporter des preuves tangibles des effets négatifs de la relation violente sur le comportement en milieu professionnel, et de mettre en lumière le rôle essentiel de l'organisation dans l'atténuation de ses effets délétères. Les entreprises et institutions qui jalonnent notre étude ont été pionnières dans ce domaine.

# CONCLUSION GÉNÉRALE ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE

Aujourd'hui en France, le phénomène des violences conjugales ne faiblit pas, malgré un investissement des différents secteurs concernés. Ce constat démontre, qu'en sus de la nécessité de traiter les situations d'urgence, il est également important de s'attaquer au système des violences. L'aide aux victimes s'avère essentielle ; par conséquent, des moyens humains et financiers doivent continuer à être alloués aux dispositifs de prise en charge. Toutefois, si les auteurs des faits ne sont pas pris en charge, le risque de récidive et de réitération augmente sensiblement. Au-delà de la centration sur l'acte violent lui-même, un travail doit aussi être réalisé autour des origines structurelles de la violence.

Ce sujet sensible soulève de multiples réticences ; réticences d'abord de la part des victimes elles-mêmes face au dévoilement ; réticences ensuite du corps social qui a longtemps fermé les yeux sur un phénomène se déroulant à huit clos ; réticences enfin des firmes à s'immiscer dans les affaires privées du personnel.

Cette question des incidences des violences conjugales sur la sphère professionnelle constitue un facteur supplémentaire dans la compréhension des phénomènes de débordement, de compensation, et de conflit famille-travail. Notre étude exploratoire met en évidence le poids du cumul des violences sur les impacts organisationnels. L'individu fragilisé augmente sa probabilité d'exposition aux incidences organisationnelles, ainsi que sa perméabilité aux impacts négatifs sur son emploi. Parmi les unités de codage *a posteriori,* des thèmes importants ont émergé : le changement brutal du comportement professionnel de la personne violentée, ce qui nécessite une adaptation du management en pareil cas ; l'intervention informelle de la part d'un membre de l'organisation ; les actions et stratégies diverses déployées par les victimes pour briser le cycle de la violence et faire partager leur expérience auprès d'autres victimes. Le point de vue des personnes en situation de violences est rarement pris en compte dans les études et rapports ; il a pourtant affleuré au fil de nos entretiens. La perception des actions et des programmes de lutte est centrale pour en améliorer l'efficacité. En effet, les victimes sont encore trop souvent considérées comme des personnes passives en attente de solution. Tout s'impose à elles, sans qu'elles puissent exprimer, aux instances en question, leurs points de vue, leurs mécontentements, leurs

désaccords, leurs besoins réels… La victime ne doit pas être enfermée dans une représentation de *« minorité »*, sorte de survivance du système de la protection paternelle et maritale.

En définitive, au sein de notre terrain, le déterminant *« violences conjugales »* entraîne des débordements négatifs sur la sphère professionnelle (baisses de concentration et changements radicaux du comportement) et des compensations (surinvestissements). Plus les incidences sur la santé et sur l'estime de soi sont importantes, plus les conséquences sur l'organisation et sur l'emploi sont diverses et intenses. Les impacts sont, pour la plupart, intimement liés. En dépit de santés amoindries, de baisses de concentration, de changements de comportements, les personnes de notre échantillon, qui ont rencontré ces incidences, continuent à remplir leurs rôles professionnels, grâce à leurs ressources, à leur volonté de préserver cet espace, grâce au soutien social apporté de manière informelle par un collègue et/ou supérieur, etc. Quant à la perception des modèles d'intervention organisationnelle, le paradigme de la séparation entre les sphères semble recueillir le plus d'adhésion.

*« Si le phénomène de la maltraitance conjugale a été mesuré en sociologie et valorisé en économie, ses incidences organisationnelles n'ont, jusqu'à présent, fait l'objet d'aucune recherche académique en France à la différence des violences au travail qui, elles, sont abondamment étudiées (Brunet et alii 2004). […]Pourtant, la problématique des violences [conjugales] s'invite aujourd'hui dans l'univers de l'entreprise. A l'échelle internationale, les études qui ont tenté de chiffrer les répercussions économiques des violences conjugales mettent en avant des coûts importants pour la société et les entreprises. Une majorité de victimes est en situation d'emploi, aussi est-il légitime d'apporter des réponses appropriées sans pénaliser doublement par une mise à l'écart ou un licenciement. Il s'agit de gérer les fragilités pour éviter qu'une charge économique ne pèse trop lourdement sur le fonctionnement des firmes. Si les foyers d'accueil et les programmes de réinsertion représentent des réponses d'urgence, des mesures préventives en termes de santé et des politiques efficaces d'intervention faciliteraient davantage l'accompagnement stratégique d'un réel changement social à l'intérieur des organisations.*

*En France, en l'absence de législation spécifique au monde du travail, la prise de conscience des entreprises peut provenir d'arguments financiers, liés aux coûts visibles*

*mais aussi cachés des violences [conjugales]. Ainsi, la performance économique des organisations est susceptible d'être impactée, tout comme [leurs images] en termes de responsabilité sociale. Pour faciliter la prise en compte de cette problématique par la sphère économique, les chercheurs [et chercheuses] ont un rôle indéniable à tenir. Parmi les pistes envisagées, notons la nécessité d'évaluer, dans un premier temps, les dépenses pour les organisations au niveau français. S'il est possible d'obtenir des chiffres sur les aspects visibles (blessures, arrêts maladies), et des informations sur les actions concrètes des entreprises, les dysfonctionnements organisationnels sont beaucoup plus difficiles à estimer. Une démarche qualitative [était] donc nécessaire pour comprendre comment les violences [conjugales] influent réellement sur le comportement des victimes dans leur travail. Toutefois, la démarche [fut] complexe puisque, comme pour tout sujet sensible, il subsiste un réel obstacle pour trouver des participantes et participants acceptant de dévoiler leur intimité par crainte de la stigmatisation (Lee et Renzetti, 1993), ou des entreprises offrant au chercheur la possibilité d'étudier ce sujet en leur sein. Des méthodes originales sont envisageables pour faciliter l'accès au terrain et l'échange, comme des recherches participatives où les répondants ne sont pas de simples sujets mais de véritables collaborateurs (Renzetti, 1997) […]. En période de crise économique, ces préoccupations paraissent trop spécifiques. Pourtant l'accroissement des violences domestiques, et [par conséquent] de leurs [incidences] en termes de santé et de coûts, sont à redouter dans un contexte de dégradation du marché de l'emploi : en ce sens, elles représentent un enjeu économique non négligeable pour les firmes »* (Hennequin et Wielhorski, 2012).

En effet, le contexte socio-économique influe négativement sur le niveau de conflictualité. Les associations constatent l'impact de l'évolution économique sur les relations entre les riverains. Ces dernières années, la situation s'est aggravée. La moindre difficulté plonge les gens dans un grand désarroi ; ils sont à *« fleur de peau »* (Femmes solidaires 91). La dégradation de la situation économique est encore plus tangible dans les zones sensibles qu'ailleurs ; les tensions augmentent le niveau de conflictualité à la fois dans la rue (violence urbaine) et au sein même des familles (violences intrafamiliales et conjugales) (Femmes solidaires 91, MJC de Ris-Orangis, etc.). De plus, ce contexte de détérioration sociale a tendance à reléguer au second plan la promotion de l'égalité des sexes ; les discours inégalitaires s'expriment avec moins de réticences, contribuant à la montée des violences envers les femmes (Heinen *et alii*, 2009).

En France, de nombreuses pistes de recherche existent, comme l'évaluation concrète des coûts organisationnels engendrés par les violences conjugales ou la mesure précise du niveau de vulnérabilité des victimes de violences conjugales au harcèlement organisationnel. De plus, une étude quantitative permettrait d'accéder à une phase confirmatoire des incidences retenues dans notre modèle, et d'obtenir une représentativité statistique. Il s'agit de tester, par exemple, les incidences des violences conjugales sur la concentration, le comportement au travail, le surinvestissement, l'absentéisme, le retard. Pour ce faire, il serait souhaitable de constituer deux échantillons : le premier composé de victimes de violences conjugales, le second constitué de non-victimes. La comparaison de ces deux populations permettrait d'approfondir et d'évaluer l'intensité des interférences entre les épisodes violents et la sphère professionnelle. Une autre recherche quantitative confirmerait, non seulement l'existence d'une corrélation entre violences conjugales et incidences organisationnelles négatives, mais aussi le phénomène de cumul. En effet, outre l'analyse des phénomènes de débordement et de compensation, il serait intéressant de s'attarder sur leur probabilité de conduire à des conflits famille/travail. Ainsi, l'absentéisme, par exemple, ne serait pas une incidence directe des violences, mais plutôt la continuation, sous une autre forme, des manifestations des débordements et des compensations. Par ailleurs, il serait nécessaire de diversifier les échantillons en variant les secteurs professionnels, les tranches d'âge et les catégories socioprofessionnelles. En complément, des études évaluatives devraient être développées afin de déterminer si les effets des mesures déployées par les organisations ont été positifs. Nous envisageons de mener une étude de cas au sein de PSA Peugeot Citroën pour examiner en profondeur le dispositif d'aide aux victimes de violences conjugales mis en place. Notre analyse des réponses organisationnelles repose sur les modèles d'intervention face à l'articulation du travail et du hors-travail. Cette recherche a, pour la première fois, théorisé les modèles généraux relatifs aux temps de vie, en les rapprochant des modèles plus spécifiques d'intervention dans les problématiques de violences conjugales. Dans des logiques d'intégration et/ou de respect, les organisations peuvent obtenir des bénéfices, à la fois économiques et managériaux, en assimilant cet aspect dans les programmes d'aide à la conciliation vie professionnelle/vie privée et, plus largement, dans les accords sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette réflexion pourrait être approfondie dans

des recherches ultérieures. Il est nécessaire de prolonger ces perspectives pour atteindre une plus grande validité externe par le biais de mesures chiffrées.

Enfin, nous aimerions introduire une piste d'analyse pour savoir si les auteurs de violences conjugales sont également auteurs de violences organisationnelles.

Le présent travail démontre la nécessité pour les chercheurs et les chercheuses de croiser les disciplines et de développer des outils de mesure afin d'évaluer plus précisément l'ampleur de ce phénomène en France ainsi que ses impacts sur la vie des organisations et sur les trajectoires professionnelles des êtres qui les animent.

# BIBLIOGRAPHIE

*NB : Pour les références françaises, nous avons respecté les normes typographiques françaises, pour les références anglo-saxonnes nous avons conservé les normes typographiques anglo-saxonnes.*

## *A*

**Abord de Chatillon E., Bachelard O., Carpentier, S. (dir.)** (2012), *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*, AGRH/Vuibert, 368 pages.

**Abord de Chatillon E., Desmarais C.** (2012), "Le Nouveau Management Public est-il pathogène ?" *Management international/International Management/Gestión Internacional,* Vol. 16, N° 3, p. 10-24.

**Abord de Chatillon E., Scouarnec A.** (2012), « Management de la santé et de la sécurité au travail : un nouveau rôle pour les DRH », p. 9-27 *in* **Abord de Chatillon E., Bachelard O., Carpentier, S. (dir.)** (2012), *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*, AGRH/Vuibert, 368 pages.

**Afsa Essafi C., Buffeteau S** (2006), « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Économie et statistique INSEE* N° 398-399, p. 85-97.

**Alliaga C.** (2006), « Comment se répartit le temps des Européennes et des Européens, Statistiques en bref, Eurostat » *in* **ministère de la réforme de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique** (2013), *Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale Identification des bonnes pratiques des secteurs public et privé en France et à l'étranger*, 74 pages.

**Amadieu J.-F.** (2013), *DRH : le livre noir*, Éditions du Seuil, 238 pages.

**Amadieu J.-F.** (1995), *Le Management des salaires*, Économica, 118 pages.

**Amadieu J.-F.** (1990), « Salaire d'efficience, contrat implicite et théorie des organisations » *Revue française de sociologie,* 31-2, p. 225-242.

**Anderson D., Pearson Y.** (2001), "The Corporate Attack on Family Violence", *Business and society Review,* N° 67: pp. 51-54.

**André C., Lelord F.** (1998), *L'Estime de soi, s'aimer pour mieux vivre avec les autres*, Odile Jacob, Edition de Poche (2001), Paris, 289 pages.

**Arnault P.** (2009) « Quelques réflexions à propos des groupes de parole pour les hommes auteurs de violences conjugales », *Empan,* 2009/1, N° 73, p. 90-97.

**Attala J. M., Hudson W. W., McSweeney M. A.** (1994), "Partial Validation of Two Short-form Partner Abuse Scales", *Womens Health*, 21: pp. 125-139 *in* **Coker A., Smith P. H., McKeown R. E., King M. R.** (2000), "Frequency and correlates of Intimate Partner Violence by type: Physical, sexual, and psychological batterring", *American Journal of public health*, Vol. 90, N° 4: pp. 553-559.

**Autret G., Bidan M.-J., Pervanchon M.** (2009), « Auteurs de violences conjugales : comprendre et agir », *Empan*, N° 73, p. 98-102.

***B***

**Babcock J. C., Green C. E., Robie C**. (2004), "Does batterers treatment Work? A meta-analytic review of Domestic Violence treatment", *in Clinical psychology review*, N° 23: pp. 1023-1053.

**Badinter E.** (2003), *Fausse route*, le Livre de poche, 188 pages.

**Badinter E.** (1992), *X Y De l'identité masculine*, éditions Odile Jacob, 320 pages.

**Bailyn L.** (1993), *Breaking the Mold: Women, Men, and Time in the new corporate world.* Free Press, Macmillan Inc., New York, 196 pages.

**Ballesteros Leyva F., Poilpot-Rocaboy G., Saint-Onge S.** (2011), « Les déterminants de l'articulation de la vie au travail et de la vie hors-travail des travailleurs en mobilité : proposition d'un modèle de recherche », Actes du colloque du XXIIe congrès de l'AGRH à Marrakech 26-28 octobre 2011.

**Bandura A., Walters R. H.** (1959), *Adolescent aggression*, New York: Ronald Press *in* **O'Leary-Kelly A. M., Griffin R. W. et Glew D. J.** (1996), "Organization-Motivated Aggression: A research framework", *Academy of Management Review*, 21: pp. 225-253.

**Bardin L**. (2001), *L'Analyse de contenu*, paris coll. « Que sais-je ? » PUF, le psychologue, 291 pages.

**Barel Y., Frémeaux S.** (2008), « Programmes d'aide à la conciliation vie professionnelle – vie personnelle : ce que l'analyse des identités au travail nous révèle… », *Management & Avenir*, N° 20, p. 49-64.

**Barel Y., Frémeaux S.** (2006), « Projets professionnels et aide à la conciliation vie professionnelle – vie personnelle », XVIIe Congrès de l'AGRH – Le travail au cœur de la GRH - IAE de Lille et Reims Management School, 16 et 17 novembre 2006, Reims.

**Barel Y., Guyon C.** (1999), « Un leader, des styles de management », Revue Française de Gestion, N° 124, p. 38-50.

**Baribeau C., Germain M.** (2010), « L'entretien de groupe : considérations théoriques et méthodologiques » *in* **Guillemette F., Luckerhoff J., Baribeau C. (dir.)** *Recherches qualitatives. Entretiens de groupe : concepts, usages et ancrages I* Association pour la recherche qualitative ARQ, Vol. 29(1), 191 pages.

**Barling J., Rosenbaum A**. (1986), "Work Stressors and Wife Abuse", *Journal of applied psychology* vol. 71, N° 2: pp. 346-348.

**Beauvoir S. (de)** (1949), *Le deuxième sexe I et II*, Folio essais, 408 et 663 pages.

**Beecham D. M.** (2009), *The Impact of Intimate Partner Abuse on Women's Experiences of the Workplace : A Qualitative Study*. Thesis Submitted for the Degree of PhD at the University of Warwick.

**Beehr T. A., Bowling N. A., Bennet M. M.** (2010), "Occupational Stress and Failures of Social Support : When Helping Hurts", *Journal of Occupational Health Psychology*, N° 15(1): pp. 45-59 *in* **Abord de Chatillon E., Desmarais C.** (2012), « Le Nouveau Management Public est-il pathogène ? » *Management international/ International Management / Gestión Internacional,* Vol. 16, N° 3, p. 10-24.

**Bélisle R.** (2001), « Pratiques ethnographiques dans les sociétés lettrées : l'entrée sur le terrain et la recherche impliquée en milieux communautaires », *Recherches qualitatives*, 22, p. 55-71.

**Bell M., Moe A., Schweinle W.** (2002), "Partner Violence and Work: Not just a Domestic Issue", *Academy of Management Best Papers Proceedings*, C1-C6: pp. 1-27.

**Belotti E. G.** (1973), *Dalla Parte delle Bambine,* Giangiacomo Feltrinelli Editore, Milan Italie. Première édition française de poche en 1976 sous le titre : *Du côté des petites filles*, Des femmes – Antoinette Fouque. Édition de travail : 2009, 206 pages.

**Bertaux D.** (1997), *L'Enquête et ses méthodes. Le récit de vie,* Nathan, réédition Armand Colin (2010), 3e édition, 127 pages.

**Bertaux D.** (1976), *Histoires de vies - ou récits de pratiques ? Méthodologie de l'approche biographique en sociologie,* rapport au CORDES, 235 pages (www.daniel-Bertaux.com).

**Bizeul D.** (2003) *Avec ceux du FN, un sociologue au front national,* Éditions la découverte, 299 pages.

**Blanchet A. (dir.)** (1985)*, L'Entretien dans les sciences sociales*, Paris, Dunod, 289 pages.

**Blanchet A., Gotman A.** (1992 1ère éd.), *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Nathan université, édition 2001, 127 pages.

**Bollecker G. Nobre T.** (2011) « Les conflits de rôle, une conséquence des paradoxes qui s'exercent sur l'organisation : le cas d'une organisation de service public évoluant vers le modèle marchand », XXe conférence de l'AIMS du 6 au 8 juin 2011.

**Boltanski L.** (2008), *Rendre la réalité insupportable à propos de la production de l'idéologie dominante*, Éditions Demopolis, 190 pages

**Bond J. T., Galinsky, E., Kim S. S., Brownfield E**. (2005), *The National Study of Employers.* Families and Work Institute, New York *in* **Ollier-Malaterre A.** (2007), *Gérer le hors-travail ? Pertinence et efficacité des pratiques d'harmonisation travail – hors-travail, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en France*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, CNAM et ESSEC.

**Boubault G.** (2010), « La prise en charge des auteurs de violences conjugales. Entretien avec Alain Legrand », *Non-violence Actualité,* Mai-juin 2010.

**Bouillon F.** (2005), « Pourquoi accepte-t-on d'être enquêté ? Le contre-don, au cœur de la relation ethnographique » *in* **Bouillon F., Fresia M., Tallio V. (dir.)**, *Terrains sensibles. Expériences actuelles de l'anthropologie*, p. 75-95, Centre d'Études Africaines. École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris, 208 pages.

**Boudon B.** (2009), *La Rationalité*, Presses Universitaires de France, 127 pages.

**Bourdieu P.** (1998), *La Domination masculine*, Seuil, 142 pages.

**Bowlus A. J., Seitz S. N.** (1998), *The Role of Domestic Abuse in Labor and Marriage Markets: Observing the Unobservable*, London, Ontario, Department of economics, university of western Ontario *in* **Marissal J.-P., Chevalley C.** (2007), *Évaluation des répercussions économiques des violences conjugales en France,* La documentation Française. Étude menée par le Centre de recherches économiques, sociologiques et de gestion (CRESGE) de l'institut catholique de Lille 126 pages.

**Boyer D.**, **Céroux B.** (2010), « Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité », *Travail, genre et sociétés*, N° 24, p. 47-62.

**Brady C.** (1999), "Surviving the incident" *in* **Leather P., Brady C., Lawrence C., Beale D., Cox T.** *Work-related Violence: Assessment and Intervention*, London: Routledge, pp. 52–68.

**Brannen J.** (1988), "The study of sensitive subjects ", *The Sociological Review*, 36: pp. 552-563.

**Breslau N., Ronald C., Kessler R. C., Howard D. Chilcoat H. D., Lonni R., Schultz L. R., Glenn C., Davis G. C., Andreski P.** (1998) "Trauma and Post-traumatic Stress Disorder in the Community: The 1996 Detroit area survey of trauma", *Archives of General Psychiatry*, 55, 7: pp. 626-632.

**Bronfenbrenner U.** (1986) "Ecology of the Family as a Context for Human Development: Research perspectives". *Developmental Psychology*, Vol. 22(6): pp. 723-742 *in* **Tolentino L., Lloyd D. Restubog S., L.Scott K., Raymund M., Garcia P., Tang R. L.** (2011), "Bringing Home to Work: Intimate Partner Violence,

Perceived Organizational Support, and Outcome" *Academy of Management, Annual Meeting Proceedings*, pp. 1-6.

**Brown M.** (1997), "Abuse takes Workplace Toll Problem", *The Sacramento Bee*, August 31: pp. A1.

**Browne A**., (1993) "Violence against Women by Male Partners: Prevalence, Outcomes, and Policy Implications", *American Psychologist,* Vol. 48 (10): pp. 1077-1087.

**Browne A., Salomon A., Bassuk S. S.** (1999) "The Impact of Recent Partner Violence on Poor Women's capacity to maintain Work", *Violence Against Women*, *5*(4): pp. 393-426.

**Brownell P.** (1996), "Domestic Violence in the Workplace: An emergent issue." *Crisis Intervention*, 3: pp. 129-141.

**Brunet L., Savoie A., Courcy F. (dir.)** (2004), *Violences au travail*, Presses universitaires de Montréal.

**Brush L.** (2002), "Work-related Abuse: A Replication, New Items and Persistent Questions", *Violence and Victims*, 17(6): pp. 743-757.

**Bry F. (de), Ollier-Malaterre A.** (2006), « L'intégration du hors-travail dans la gestion des ressources humaines : entre paternalisme et empowerment », XVIIe Congrès de l'AGRH – Le travail au cœur de la GRH IAE de Lille et Reims Management School, 16 et 17 novembre 2006, Reims.

**Budd J. W., Arvey R. D., Lawless P**. (1996), "Correlates and Consequences of Workplace Violence", *Journal of Occupational Health Psychology* 1: pp. 197–210.

**Burke, R. J., Weir, T., DuWors, R. E.** (1980), "Work Demands on Administrators and Spouse Well-being", *Human Relations*, 33: pp. 253-278 *in* **Greenhaus J. H., Parasuraman S., Granrose C. S., binowitz S., Beutell N. J.** (1989), Sources of Work-Family Conflict among Two-Career Couples, *Journal of Vocational Behavior*, 34: pp. 133-153.

**Burleson B. R.** (2003), "The experience and effects of emotional support: What the study of cultural and gender differences can tell us about close relationships,

emotion, and interpersonal communication", *Personal Relationships*, Vol. 10: pp. 1-23.

**Burley K. A**. (1991), "Family–Work Spillover in Dual-Career Couples: A Comparison of two time Perspectives", *Psychological Reports*, 68: pp. 471–480 *in* **Stoeva A**. **Z., Chiu R. K., Greenhaus J. H.** (2002), "Negative Affectivity, Role Stress, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 60: pp. 1-16.

**Burri S**. (2010), « La conciliation de la vie professionnelle, privée et familial ». L'approche juridique de l'Union européenne », Revue de l'OFCE N°114, p. 213-236.

**Butler J.** (1990), *Gender Trouble : Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, New York, 294 p. Édition de travail (1990) : *Trouble dans le genre*, Éditions La Découverte, Paris, 281 pages.

**Byrne C.A.** (1999), "The Socioeconomic Impact of Interpersonal Violence on Women", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 67: pp. 362–366 *in* **Organisation mondiale de la Santé** – OMS (2002), *Rapport mondial sur la violence et la santé* sous la direction de Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony Zwi et Rafael Lozano-Ascencio, Genève.

***C***

**Calvès A. E.** (2009), « Empowerment » : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement », *Revue tiers monde* 4/N° 200, p. 735 à 749.

**Campbell J. C.** (2002), "Health consequences of Intimate Partner Violence", *The Lancet*, Vol. 359: pp. 1331-1336.

**Campbell D. T., Stanley J .C.** (1966), *Experimental and quasi-experimental designs for research on teaching*, Chicago: Rand McNally.

**Carre A., Dauplait C., Cledat B. (de), Lefevre C., Noël A.M., Pailhe A., Papadopoulos A., Qauglia M., Ragazzi S., Razafiratsia N., Vichneskaia T., Solaz A.** (2007), *Enquête Familles et Employeurs : Documentation du volet Employeurs*. Institut National d'Études Démographiques, Version 2, mars 2007, Paris *in* **Ollier-Malaterre A.** (2007), *Gérer le hors-travail ? Pertinence et efficacité des pratiques*

*d'harmonisation travail –hors-travail, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en France*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, CNAM et ESSEC.

**Casanueva C., Foshee V. A., Barth R. P.** (2005), "Intimate Partner Violence as a risk factor for Children's use of Emergency Room and Injuries", *Children and Youth Services Review*, 27: pp. 1223-1242.

**Cenea R.** (2004), « El tratamiento a los hombres maltratadores », en *Página abierta*, Febrero 2004, n º145, p. 12-13, *traduction libre.*

**Centre canadien de la statistique** (2002), *La violence familiale au Canada : Un profil statistique*, N° 85-224-XIF.

**Centre Hubertine Auclert** (2011), *Étude - Histoire et égalité femmes-hommes : peut mieux faire ! La représentation des femmes dans les nouveaux manuels d'histoire de seconde et de CAP en 2010, Histoire et Égalité femmes-hommes : peut mieux faire !*

**Chesnais J.-C.** (1981) *Histoire de la violence en Occident, de 1800 à nos jours*. Paris, Robert Laffont collection « Pluriel », 497 pages.

**Chrétien L., Létourneau I.** (2006), « La gestion du travail en contexte de conciliation travail-famille », *Actes du congrès de l'AGRH*, Reims, 16 et 17 novembre 2006

**Citoyens et justice** (2006), *Violences dans le couple. Réponses judiciaires et socio-éducatives*, Actes des Xe Rencontres Nationales Citoyens et Justice co-organisés avec l'ARESCJ, Bordeaux, École Nationale de la Magistrature, 8 juin 2006.

**Claverie E, Jamin J., Lenclud G.** (1984) « Une ethnographie de la violence est-elle possible ? », *Études rurales* 95-96 : *Ethnographie de la violence* : p. 9-22 *in* **Badinter E.** (2003), *Fausse route*, Odile Jacob, 188 pages.

**Coker A. L., Smith P. H., Bethea L., King M. R., McKeown R. E.** (2000), "Physical Health Consequences of Physical and Psychological Intimate Partner Violence." *Archives of Family Medicine*, 9: pp. 451-457.

**Coker A., Smith P. H., McKeown R. E., King M. R.** (2000), "Frequency and Correlates of Intimate Partner Violence by type: Physical, sexual, and psychological batterring", *American Journal of public health*, Vol. 90, N° 4: pp. 553-559.

**Cossack N., Maingault A., Lau, S**. (2004), "Domestic Violence, payback and right to work", *HR Magazine,* 49(2).

**Counts D. A., Brown J., Campbell J.** (1992), *Sanctions and Sanctuary : Cultural Perspectives on the Beating of Wives*, Boulder, Colorado, Westview Press *in* **Organisation mondiale de la Santé** – OMS (2002), *Rapport mondial sur la violence et la santé* sous la direction de Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony Zwi et Rafael Lozano-Ascencio, Genève.

**Coutanceau R.** (2006), *Auteurs de violences au sein du couple. Prise en charge et prévention,* Paris : La documentation française, 27 pages.

**Crettiez X.** (2008), *Les Formes de la violence,* Éditions « La découverte », collection Repères, Paris, 128 pages.

**Crosby F.** (1984), "Job satisfaction and domestic life" *in* **Lee M. D., Kanungo R. N.** (Eds.), *Management of work and personal life*, pp. 41-60. New York: Praeger *in* **Zedeck S., Mosier K. L.** (1990), "Work in the Family and Employing Organization", *American Psychologist*, Vol. 45 N° 2: pp. 240-251.

**Crouter A. C.** (1984), "Spillover from Family to Work: The neglected Side of the Work-Family Interface", *Human Relations*, 37(6): pp. 425-442.

***D***

**Davila A., Domínguez M.** (2010) « Formats des groupes et types de discussion dans la recherche sociale qualitative » *in* **Guillemette F., Luckerhoff J., Baribeau C. (dir.)** *Recherches qualitatives. Entretiens de groupe : concepts, usages et ancrages I* Association pour la recherche qualitative ARQ, Vol. 29(1), 191 pages.

**Day T.** (1995), *The Health Related Costs of Violence Against Women in Canada : The Tip of the Iceberg,* London (Ontario) : Centre de recherche sur la violence faite aux femmes et aux enfants.

**Dejours C. (dir.)** (2007), *Conjurer la violence*, Éditions Payot et Rivages, 320 pages.

**Delage M.** (2008), « Les violences conjugales. À propos d'un dispositif de prise en charge », *Le Journal des psychologues*, 2008/4 N° 257, p. 66-69

**Deleury E. Rivet M., Neault J.-M.** (1974) « De la puissance paternelle à l'autorité parentale : Une institution en voie de trouver sa vraie finalité », *Les Cahiers de droit*, vol. 15, N° 4, p. 779-870.

**Denault M.** (1999), « Malgré la rupture, la violence persiste : La violence conjugale et le harcèlement criminel » *Reflets - Vol. 5, N° 1:* p. 208-225.

**D'Halluin E.** (2005), « Vaincre la suspicion, entrer dans une intimité douloureuse : une intenable extériorité », *in* **Bouillon F., Fresia M., Tallio V. (dir.),** *Terrains sensibles. Expériences actuelles de l'anthropologie*, p. 55-74, Centre d'Études Africaines. Ecole des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris, 208 pages.

**Dickson-Swift V., James E. L., Liamputtong P.** (2008), *Undertaking sensitive research in the health and social sciences, managing boundaries emotions and risks*, Cambridge University Press, Cambridge Medecine, 154 pages.

**Direction des affaires criminelles et des grâces, ministère de la justice et des libertés** (2011), *Guide méthodologique de l'action publique* : *les violences au sein du couple.*

**Dumez H.** (2010), « Éléments pour une épistémologie de la recherche qualitative en gestion », *AEGIS le Libelli*, Vol. 6, N° 4 p. 3-16.

**Dumond J.-P.** (2012), « Les psychopathologies cliniques du travail et la gestion », p. 89-103 *in* **Abord de Chatillon E., Bachelard O., Carpentier S. (dir.)** (2012), *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*, AGRH/Vuibert, 368 pages.

**Durkheim E.** (1re éd. 1893), *De la division du travail social*, 7e édition (2007). Paris, collection Quadrige. Grands textes, Presses universitaires de France, 416 pages.

**Durkheim E.** (1894), *Les Règles de la méthode sociologique* (1988), Paris, Flammarion, 255 pages.

***E***

**Eagly A. H**. (1987), *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*, Hillsdale, NJ: Erlbaum, 190 pages.

**Eby L. T., Casper, W. J., Lockwood A., Bordeaux C., brinley, A.** (2005), "Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002)", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66: pp. 124-197.

**Eggrickx A., Mazars-Chapelon A.** (2012), « Bureaucratie et émotions. Des injonctions paradoxales ? », *Revue française de gestion*, Vol. 38, N° 223, p. 59-73.

**Engelken C.** (1987), "Fighting the costs of spouse abuse", *Personnel Journal* 66(3): pp. 31-34 *in* **Mighty E. J.** (1997) "Conceptualizing Family violence as a workplace issue: a framework for research and practice", *Employee responsibilities and rights journal*, 10(4): pp. 249-262.

**Ensign J.** (2003), "Ethical issues in qualitative health research with homeless youths", *Journal of Advanced Nursing*, 43(1): pp. 43-50.

**Evans P.**, **Bartolome F.** (1984), "The Changing Pictures of the Relationship between Career and Family", *Journal of Occupational Behavior*, 5: pp. 9-21 *in* **Zedeck S., Mosier K. L.** (1990), "Work in the Family and Employing Organization", *American Psychologist*, Vol. 45 N° 2: pp. 240-251.

**Evrard Y., Roux E., Pras B.** (1993), *Market : Études et recherches en Marketing, Fondements, Méthodes*, Ed. Nathan, Paris.

**Exposito F., Ruiz S.** (2010) "Reeducación de Maltratadores: Una Experiencia de Intervención desde la Perspectiva de Género", en *Intervención Psicosocial,* Vol. 19, N° 2, p. 145-151.

***F***

**Family Violence Protection Fund** (1997), "Battered women's employment protection act"', http://www.fvpf.org/fund/workplace.

**Family Violence Protection Fund** (1998), "Stalking is pervasive and linked to domestic abuse, study finds", http://www.igc.org/fund/materials/speakup/01_12_98.htm.

**Family Violence Protection Fund** (1998), "About the national workplace resource center on domestic violence", Workplace response, http://www.fvpf.org/fund/workplace.

**Farmer A., Tiefenthaler J.** (1997), " An Economic Analysis of Domestic Violence ", *Review of social Economy*, N° 55: pp. 337-358.

**Fassin E.** (2007), « Violence envers les femmes : une enquête qui dérange », Réseau-terra.eu.

**Fischer G.-N.** (2003), *Psychologie des violences sociales*, Dunod.

**Fisher S., Gunnison E.** (2001), "Violence in the Workplace Gender similarities and differences", *Journal of Criminal Justice* 29: pp. 145-155.

**Flannery B.** (1996), "Violence in the Workplace, 1970-1995: A Review of the Literature", *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 1, N° 1: pp. 57-68.

**Fondation PPR pour la dignité et les droits des femmes** (2011), *Rapport d'étape en 37 projets 2009-2011*.

**Foucault M.** (1976, 1984), *Histoire de la sexualité I, II et III,* Éditions Gallimard, 213, 342 et 334 pages.

**Foudriat M.** (2007), *Sociologie des organisations*, Pearson Éducation France 2e édition, 333 pages.

**Fraisse G.** (2001), *La Controverse des sexes*, collection Quadrige, PUF, 326 pages.

**Fresia M.** (2005), « Entre mises en scène et non-dits : comment interpréter la souffrance des autres ? », *in* **Bouillon F., Fresia M., Tallio V. (dir.)**, *Terrains sensibles. Expériences actuelles de l'anthropologie*, p. 31-54, Centre d'Études Africaines. École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris, 208 pages.

**Friedman L. N., Couper, S.** (1987), *The Cost of Domestic Violence: A Preliminary Investigation of the Financial costs of Domestic Violence*. New York: Victim Services *in* **O'Leary-Kelly A. M., Griffin R. W., Glew D. J.,** (1996), "Organization-motivated aggression: A research framework", *Academy of Management Review*, *21*: pp. 225-253.

**Frone M.-R.** (2003), "Work-family balance *" in* **Quick J.-C., Tetrick L.-E**. *Handbook of occupational health psychology*, American Psychological Association, Washington

DC: pp. 143-162 *in* **Kilic S**. (2014), "perception de l'équilibre travail – hors-travail et satisfaction au travail", *Management & avenir*, N° 69, p. 89-105.

**Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L.** (1997), "Relation of Work-Family Conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70: pp. 325–335.

**Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S.** (1997), "Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50, N° 2: pp. 145-167 *in* **Eby L. T., Casper, W. J., Lockwood A., Bordeaux C., Brinley, A.** (2005), "Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002)", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66: pp. 124-197.

**Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L.** (1992), "Antecedents and outcomes of Work-Family Conflict: Testing a model of the work-family interface", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77: pp. 65-78 *in* **Ballesteros Leyva F., Poilpot-Rocaboy G., Saint-Onge S.** (2011), *Acte du colloque du XXIIe congrès de l'AGRH à Marrakech 26-28 octobre 2011.*

***G***

**Galtung J**. (1975), "Strukturelle Gewalt. Rowohlt, Reinbek" *in* **Steffgen G**. (2008) "Physical Violence at the Workplace: Consequences on Health and Measures of Prevention", *Revue européenne de psychologie appliquée* 58: pp. 285–295.

**Glaser B. G., Strauss A.** (1967), *The discovery of grounded theory - Strategies for qualitative research,* Ed. Adline Publishing Company, New York.

**Goffman E.** (1974), *Les rites d'interaction*, Les Éditions de minuit, Paris, 230 pages.

**Goldschmidt E.** (2005), « Enquête institutionnelle et "contre-enquête" anthropologique : migrants en transit au Maroc », *in* **Bouillon F., Fresia M., Tallio V. (dir.)**, *Terrains sensibles. Expériences actuelles de l'anthropologie*, p. 145-174, Centre d'Études Africaines. École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris, 208 pages.

**Graen G. B., Uhl-Bien M.** (1995) "Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 years: Applying a multi-level, multi-domain perspective", *Leadership Quarterly*, Vol. 6, pp. 219-247.

**Grawitz M.** (1996), *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz (10e édition), 920 pages.

**Greaves L., Hankivsky O., Kingston-Riechers J.** (1995), *Selected estimates of the Costs of Violence against Women*. Ontario: Centre for Research on Violence Against Women and Children.

**Greenfield L. A., Rand M. R., Craven D., Klaus P. A., Perkins C. A, Ringel C., Warchol G., Maston C., Fox J. A.** (1998), *Violence by Intimates, Analysis of Data on Crimes by Current or Former Spouses, Boyfriends, and Girlfriends,* U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, Bureau of Justice Statistics, 46 pages.

**Greenhaus J. H., Bedeian, A. G., Mossholder, K. W.** (1987), "Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being", *Journal of Vocational Behavior*, 31: pp. 200–215.

**Greenhaus J. H., Beutell N. J.** (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10 N° 1: pp. 76-88.

**Greenhaus J. H., Parasuraman S., Granrose C. S., Binowitz S., Beutell N. J.** (1989), "Sources of Work-Family Conflict among Two-Career Couples", *Journal of Vocational Behavior*, 34: pp. 133-153.

**Groppi A., Fine A.** (1998), « Femmes, dot et patrimoine », Clio, 7. http://clio.revues.org/index342.html *in* **Regina C.** (2009), « L'intrusion de la justice au sein du foyer. La violence conjugale jugée devant la Sénéchaussée[320] de Marseille au siècle des Lumières », *Annales de démographie historique,* N° 118(2), p. 53 à 75.

**Groupe des 25** (2009), « En Espagne : un modèle spécifique d'intervention avec des hommes qui exercent la violence dans le couple », *in Empan*, N° 73, p. 113-118.

[320] *« Lieu où se te tenait le tribunal dont le sénéchal était le chef »* (dictionnaire Larousse, www.larousse.fr). Un Sénéchal occupait la fonction d'officier royal à la tête d'une justice dans une circonscription nommée sénéchaussée.

***H***

**Hajbi M., Weyergans E., Guionnet A.** (2007), « Violences conjugales : clinique d'une relation d'emprise », *Annales Médico Psychologiques* 165 : p. 389–395.

**Hall D. T., Richter J.** (1988), "Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help?", *The Academy of Management Executive*, Vol. 2, N° 3: pp. 213-223.

**Hamza N**. (2006), *Les violences basées sur le genre. Manuel de formation à l'attention des écoutantes du réseau Anaruz*. Réseau National des Centres d'Écoute des Femmes Victimes de Violences.

**Heinen J., Hirata H., Pfefferkorn R.** (2009), « Politiques publiques et articulation vie professionnelle / vie familiale », *Cahiers du Genre* N° 46, p. 5-16.

**Helfter C.** (2007) « Quelle prise en charge pour les auteurs de violences conjugales ? D'un arsenal répressif à un accompagnement dans la durée », *CNAF Informations sociales*, N° 144, p. 74-83.

**Henrion R.** (2001) *Les femmes victimes de violences conjugales, le rôle des professionnels de santé*, La documentation Française (Rapport au ministre délégué à la Santé réalisé par un groupe d'experts sous la présidence du professeur Roger Henrion).

**Héritier F**. (2012), *Masculin/féminin I et II,* Odile Jacob, Paris, 332 et 441 pages.

**Héritier F.** (2010), *La Différence des sexes*, Bayard, 99 pages.

**Héritier F. (dir.)** (2005), *Hommes, femmes : la construction de la différence,* Éditions Le Pommier, Le collège dans la cité, édition de travail (2010) : Universcience éditions, 192 pages.

**Hirigoyen M.-F.** (2005), *Femmes sous emprise, les ressorts de la violence dans le couple,* Oh ! Éditions, 300 pages.

**Hirigoyen M.-F.** (1998), *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien,* Syros, 251 pages.

**Hotaling, G. T., Sugarman, D. B.** (1986), "An Analysis of Risk Markers in Husband to Wife Violence: The Current State of Knowledge", *Violence and Victims*, 1: pp. 101-

124 *in* **O'Leary-Kelly A. M., Griffin R. W., Glew D. J.** (1996), "Organization-motivated aggression: A research framework", *Academy of Management Review*, 21: pp. 225-253.

**Hudson L. A., Ozanne J. L.** (1988), "Alternative Ways of Seeking Knowledge in Consumer Research", *Journal of Consumer Research*, 14: pp. 508-521.

**Hudson W. W.** (1991),"*Partner Abuse Scale: Physical"*,*Tempe, Ariz.* Walmyr Pubhshing Co *in* **Coker A., Smith P. H., McKeown R. E., King M. R.** (2000), "Frequency and correlates of intimate partner violence by type : Physical, sexual, and psychological batterring", *American Journal of public health*, Vol. 90, N° 4, pp. 553-559.

**Hutchinson S. A., Wilson M. E., Wilson H. S.** (1994), "Benefits of participating in research interviews", *IMAGE: Journal of Nursing Scholarship,* 26(2): pp. 161-164.

***I***

**Iacub M., Le Bras H.** (2003), « Homo mulieri Lupus ? », *Les Temps modernes*, N° 623, février-mars-avril, p. 112-132.

**Institut National des Hautes Études de Sécurité** (2008), *Les victimes de violences physiques dans les enquêtes « Cadre de vie et sécurité » 2007 et 2008 – dossier I : La victimisation.*

**Institute of finance and management** (2013), "Security director's report", *Issue* p. 13-04: www.iofm.com/security.

***J***

**Jaspard M.** (2005), *Les Violences contre les femmes,* Paris, La Découverte, collection « Repères », 128 pages.

**Jaspard M., Brown E., Condon S.** (2003), *Les violences envers les femmes en France une enquête nationale*, La documentation Française, 350 pages.

**Johnson M. P.** (1995), "Patriarchal Terrorism and Common Couple Violence: Two Forms of Violence against Women", *Journal of Marriage and the family*, N° 57: pp. 283-294.

**Johnson P. R., Gardner S.** (1999), "Domestic Violence and the Workplace: Developing a Company Response", *Journal of management development*, 18(7): pp. 590-597.

**Johnson P. R., Indvik J.** (1999), "The Organizational Benefits of Assisting Domestically Abused Employees", *Public Personnel Management*, *28*(3): pp. 365-374 *in* **Swandberg J., Logan T. K., Macke C.** (2005c), "Intimate Partner Violence, Employment and the Workplace", *Trauma, Violence & Abuse*, Vol. 4, N° X: pp. 1-25.

**Jones A. P., Butler. M. C.** (1980), "A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally-induced Family Role Disruption", *Journal of Marriage and the Family*, 42 : pp. 367-376 *in* **Greenhaus J. H., Beutell N. J.** (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of management review*, vol. 10 N° 1: pp. 76-88.

**Jönsson A., Morel N.** (2006), « Égalité des sexes et conciliation vie familial-vie professionnelle en Europe », *Politique européenne* N° 20, p. 121-139.

**Joule R., Beauvois J.** (1989), « Une théorie psychosociale : la théorie de l'engagement », *Recherche et Application en Marketing*, 4(1), p. 79-90.

**Joyeau A., Robert-Demontrond P., Schmidt C.** (2010), **«** Les récits de vie en Gestion des Ressources Humaines : principes, portée, limites », *Management Prospective Ed.* | *Management & Avenir* N° 34, p. 14-39.

**Jury P.** (2003), « Violence intrafamiliale ordinaire, une clinique systémique de l'individu », *Thérapie familiale*, 24,3, p. 275-287 *in* **Regina C.** (2009), « L'intrusion de la justice au sein du foyer. La violence conjugale jugée devant la Sénéchaussée de Marseille au siècle des Lumières », *Annales de démographie historique,* N° 118(2), p. 53 à 75.

**Junter A., Ressot C.** (2010), « La discrimination sexiste : les regards du droit », Revue de l'OFCE N° 114, p. 65-94.

***K***

**Kahn R. L., Wolfe D. M, Quinn R., Snoek J. D., Rosenthal R. A**. (1964), "Organizational stress", New York : Wiley *in* **Greenhaus J. H., Beutell N. J.** (1985), "Sources of

Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10 N° 1 : pp. 76-88.

**Kandel L. (dir.)** (1997), *Féminismes et nazisme*, Paris, cedref, 300 pages.

**Kandel D. B., Davies M.** (1982), "Epidemiology of Depressive Mood in Adolescents", *Archives of General Psychiatry,* 39 : pp. 1205-1212 *in* **André C., Lelord F.** (1998), *L'Estime de soi, s'aimer pour mieux vivre avec les autres*, Odile Jacob poches éd. janvier 2002, 289 pages.

**Kanter R. M.** (1977), *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*, Russel Sage Foundation, New York, 116 pages.

**Katerine A.** (1991), *Boundaries : Where You End and I Begin*, New York : Simon and Schuster.

**Katz D., Kahn R.L.** (1966), *The social psychology of organizations,* Wiley *in* **Bollecker G. Nobre T.** (2011) « Les conflits de rôle, une conséquence des paradoxes qui s'exercent sur l'organisation : le cas d'une organisation de service public évoluant vers le modèle marchand », XXe conférence de l'AIMS du 6 au 8 juin 2011.

**Kerr R., MCLean J.** (1996), "Paying for the Violence: Some of the Costs of Violence against Women in B.C.", Colombie-Britannique, Canada, ministère de l'Egalité des femmes.

**Kiesler, C. A.** (1977), "Sequential Events in Commitment", *Journal of Personality*, 45: pp. 65-78.

**Kilic S**. (2014), « perception de l'équilibre travail – hors-travail et satisfaction au travail », *Management & avenir*, N° 69, p. 89-105.

**Kilic S**. (2010), « Quelles pratiques d'harmonisation vie privée- vie professionnelle pour quelles attentes des salariés ? », *Actes du XIXe congrès AGRH*, Rennes/Saint-Malo, du 17 au 19 novembre 2010.

**Kinney J. A.** (1995), "When domestic violence strikes the Workplace". *HRMagazine*, *40*(8): p. 74 *in* **Swandberg J., Logan T. K., Macke C.** (2005c), "Intimate Partner

Violence, Employment and the Workplace", *Trauma, Violence & Abuse*, Vol. 4, N° X: pp. 1-25.

**Kirchmeyer C.** (1995), "Managing the Work-Nonwork Boundary: An Assessment of Organizational Responses", *Human Relations*, N° 48: pp. 515-536.

**Kirchmeyer C.** (1992), "Nonwork Participation and Work Attitudes: A test of Scarcity *vs*. Expansion Models of Personal Resources", *Human Relations*, N° 45: pp. 485-509.

**Koenig G.** (1993), « Production de la connaissance et constitution des pratiques organisationnelle », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 9, p. 4-17.

**Koninck M. (de), Cantin S.** (2004), « La critique de l'Enveff signée par Marcela Iacub et Hervé Le Bras ou l'arroseur arrosé », *Nouvelles Questions féminines*, Vol. 23 N° 1 : p. 72-82.

**Kopelman R. E., Greenhaus J. H., Connolly, T. F.** (1983), "A Model of Work, Family, and Interrole Conflict : A Construct Validation Study", *Organizational Behavior and Human Performance*, 32: pp. 198–215 *in* **Stoeva A**. **Z., Chiu R. K., Greenhaus J. H.** (2002), "Negative Affectivity, Role Stress, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 60: pp. 1-16.

**Kossek E. E., Block R. N.** (1993), " The Employer as social Arbiter: Considerations in limiting Involvement in off-the-job Behavior ", Employee Responsibilities and Rights Journal, 6 (2) : pp. 139-155 *in* **de Bry F., Ollier-Malaterre A.** (2006), « L'intégration du hors-travail dans la gestion des ressources humaines : entre paternalisme et empowerment », XVIIe Congrès de l'AGRH – Le travail au cœur de la GRH IAE de Lille et Reims Management School, 16 et 17 novembre 2006, Reims.

***L***

**Laferrière M. F.** (1846), *Histoire du droit civil de Rome et du droit français,* tome I, Paris, Joubert, Librairie de la Cour de cassation.

**Landenburger K. M.** (1998), "The Dynamics of Leaving and Recovering from an Abusive Relationship", *Journal of Obstetric, Gynecologic, and Neonatal Nursing*, 27: pp. 700–706 *in* **Organisation mondiale de la Santé** – OMS (2002), *Rapport mondial*

*sur la violence et la santé* sous la direction de Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony Zwi et Rafael Lozano-Ascencio, Genève.

**Lapie P**., (1908), *La Femme dans la famille*, O. Doin (Paris), monographie imprimée In-18, 334 pages.

**Laporte J.** (2010), *Contribution à la connaissance des auteurs de violences conjugales et de la prévention des actes de violences : les groupes d'auteurs de violences conjugales*, thèse de doctorat en Psychologie sous la direction d'Annik Houel, présentée et soutenue le 25 juin 2010, Université de Lyon 2 Institut de psychologie.

**LaVan H, Lopez Y. P., Katz M., Martin W. M** (2012), "The Impact of Domestic Violence in the Workplace", *Employment Relations Today,* Vol. 39, Issue 3: pp. 51-63.

**Leblanc V.** (2009), « PSA contre les violences conjugales », *Entreprise et Carrières* N° 963/964.

**Lee R.-T., Brotheridge C.-M.** (2006), « Enrichissement et conciliation du lien entre le travail et la famille », *in* **El Akremi A., Guerrero S., Neveu J.-P.** *Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel*. Comportement organisationnel, Vol. 2, De Boeck, p. 189-205 *in* **Silic S**. (2014), "perception de l'équilibre travail – hors-travail et satisfaction au travail", *Management & avenir*, N° 69, p. 89-105.

**Lee R. M., Renzetti C. M.** (1993), "The problems of researching sensitive topics. An overview and introduction", in **Renzetti C. M., Lee R. M. (dir.),** *Researching sensitive topics*, pp. 3-13, Sage Focus Edition.

**Lemon N.** (2001), *Domestic violence law,* p. 792-837, St. Paul, MN: West Group *in* **Swandberg J., Logan T.K., Macke C.** (2005c), "Intimate Partner Violence, Employment and the Workplace" *Trauma, Violence & Abuse*, Vol. 4, N° X: pp. 1-25.

**Lévi-Strauss C.** (1949), *Les Structures élémentaires de la parenté*, Paris, Presses Universitaires de France, Mouton de Gruyter (1967), 621 pages.

**Lévi-Strauss C**. (1950), *Introduction à l'œuvre de Marcel Mauss, in* Mauss M. (1902-1938), *Sociologie et anthropologie,* collection Quadrige Grands textes, Presses universitaires de France, 481 pages.

**Lévi-Strauss C.** (1955), *Tristes tropiques*, Plon, Paris, 504 pages.

**Lévi-Strauss C.** (1958), *Anthropologie structurale*, collection Agora, Plon Paris, 478 pages.

**Leymann H.** (1996), *Mobbing. La persécution au travail*, Ed. du Seuil Paris, 231 pages.

**Livian Y. F.** (1991), « Le retour de l'économisme ? A propos de l'article de Jean-François Amadieu », *Revue française de sociologie* 32-1, p. 129-130.

**Lloyd S.** (1997), "The Effects of Domestic Violence on Women's Employment", *Law and Policy*, 19: pp. 139-167.

***M***

**Marissal J.-P., Chevalley C.** (2007), *Évaluation des répercussions économiques des violences conjugales en France,* La documentation Française. Étude menée par le Centre de recherches économiques, sociologiques et de gestion (CRESGE) de l'institut catholique de Lille, 126 pages.

**Marks S. R**. (1977), "Multiple Roles and Role strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment », *American Sociology Review*, N° 39: pp. 567-578.

**Martin D.C**. (1989), « À la quête des OPNI (objets politiques non identifiés). Comment traiter l'invention du politique ? », *Revue française de science politique*, 39e année, N° 6, p. 793-815.

**Maupassant G**. (1890), « Le noyé » dans *L'Inutile beauté et autres nouvelles.* Edition de travail : Gallimard 1996 Folio classique, 216 pages.

**Mauss M.** (1923-1924), « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques », *L'Année sociologique*, nouvelle série, I, p. 30-186. Edition de travail : collection Quadrige. Grands textes, Presses universitaires de France (2007), 249 pages.

**Max W., Rice D. P., Finkelstein E., Bardwell R. A., Leadbetter S.** (2004), "The Economic Toll of Intimate Partner Violence against Women in the United States", *Violence and Victims,* 19(3) : pp. 259–272.

**McCauley J. (dir.)** *(*1995), " The battering syndrome", *Annals of Internal Medecine*, 123 : pp. 737-746.

**McFarlane J., Parker B., Soeken S., Bullock L.** (1992), "Assessing for abuse during pregnancy: severity and frequency of injuries and associated entry into prenatal care", *Jama*, 267: p. 3176-3178 *in* **Coker A., Smith P. H., McKeown R. E., King M. R.** (2000), "Frequency and correlates of intimate partner violence by type : Physical, sexual, and psychological batterring", *American Journal of public health*, Vol. 90, N° 4: pp. 553-559.

**McFarlin S. K., Fals-Steward W., Major D. A**., **Justice E. M.** (2001), "Alcohol use and Workplace Aggression: An Examination of Perpetration and Victimization". *Journal of Substance Abuse,* 13 (3): pp. 303–321.

**McWilliams A., Siegel D.** (2001), "Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm Perspective", *Academy of Management Review,* N° 26: pp. 117-127.

**Mesure S.** (1996), « Dilthey Wilhelm, 1833-1911 », *Encyclopaedia Universalis*, corpus 7, p. 496.

**Meyran R. (dir.)** (2006)*, Les mécanismes de la violence*, *États, Institutions, Individus*, Éditions Sciences Humaines, 287 pages.

**Miceli P.** (2012), « La question de l'implication du chercheur : entre empathie, sympathie et compassion » *in* **Hennequin E. (dir.)**, *La recherche à l'épreuve des terrains sensibles : Approches en Sciences Sociales,* L'Harmattan, 254 pages.

**Michaud frères** (1832), *Biographie universelle, ancienne et moderne ; ou, Histoire, par ordre alphabétique : de la vie publique et privée de tous les hommes qui se sont fait remarquer par leurs écrits, leurs actions, leurs talents, leurs vertus ou leurs crimes,* Volume 53 L.-G. Michaud, libraire-éditeur, Paris, 729 pages.

**Michaud Y.** (1978), *Violence et politique,* Gallimard, Paris, 203 pages.

**Michaud Y.** (1986), *La Violence,* Que sais-je, 1ère édition 1986. Edition de travail : 6e édition refondue, 2004.

**Mighty E. J.** (1997), "Conceptualizing Family Violence as a Workplace issue: A Framework for Research and Practice", *Employee responsibilities and rights journal,* 10(4): pp. 249-262.

**Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement** (2005), *Lutter contre la violence au sein du couple. Le rôle des professionnels,* 39 pages.

**Ministère de la Justice et des libertés** (2011), *Guide de l'action publique. Les violences au sein du couple*, 101 pages.

**Ministère de la réforme de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique** (2013), *Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale Identification des bonnes pratiques des secteurs public et privé en France et à l'étranger*, 74 pages.

**Mirbeau O.** (1892-1893), *Dans le ciel,* paru en feuilleton dans L'Écho de Paris. Édition de travail : (2003) Édition du Boucher, 154 pages.

**Moe A., Bell M.** (2004), "Abject economics: The Effects of Battering and Violence on Women's Work and Employability", *Violence Against Women*, *10*(1): pp. 29-55.

**Moser C., Moser A**. (2003) "Background Paper on Gender-Based Violence", paper commissioned by the World Bank, Washington, D.C., *in* **Nations Unies,** assemblée générale soixante et unième session (2006), *Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Rapport du Secrétaire général,* 156 pages.

**Mouvement du Nid** (2010), *La prostitution, une violence sans nom*, imprimerie Baron et fils.

**Murray S., Powell A.** (2007), "Family Violence Prevention using Workplaces as sites of intervention", *Research and practice in Human resource management,* 15(2): p. 62-74.

**Murray S., Powell A.** (2008), "Working it out: Domestic Violence Issues and the Workplace" *Australian Domestic & Family Violence Clearinghouse*, *RMIT University.*

***N***

**Nations Unies** (1979) Assemblée générale résolution 34/180 *Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes*, entrée en vigueur en 1981.

**Nation Unies** (1996), *Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes* Beijing, 4-15 septembre 1995, Nations Unies, New York, 239 pages.

**Nations Unies** (2006) Assemblée générale soixante et unième session, *Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Rapport du Secrétaire général,* 156 pages.

**National Center for Injury Prevention and Control** (2003), *Costs of intimate partner violence against women in the United States*. Atlanta, GA: Centers for Disease Control and Prevention, 64 pages.

**National Violence Against Women Survey –** NVAWS (2000), "*Violence Against Women"* 6 (8): pp. 839–867.

**Nau, J.-Y.** (2011), « Il faut soigner les auteurs de violences conjugales », *in* Slate.fr, *http://www.slate.fr/story/30775/violences-femmes-soigner-auteur*, le 25 novembre 2010.

**Nayrou F.** (2001), "Essai sur le don. L'inquiétante oralité dans l'ombre de la structure", *Revue Française de Psychanalyse,* 5, p. 1509-1520.

**Nectoux M., Mugnier C., Baffert S., Albagly M., Thélot B**. (2010), « Évaluation économique des violences conjugales en France », *Santé publique*, n° 22(4), p. 405-416.

***O***

**Oakley A.** (1981), "Interviewing women, a contradiction in terms", *in* **Roberts H. (dir.),** *Doing feminist research*, Routledge Kegan Paul, Londres.

**Observatoire national de la délinquance** – OND (2007), *« Enquête de victimation ».*

**Observatoire national de la délinquance** – OND (2008), *Éléments de mesure des violences entre conjoints - dossier II : Crimes et délits constatés.*

**Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales** (2012), *La criminalité en France*, *rapport 2012,* 1010 pages.

**Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes** (2009), *Faut-il encore faire évoluer les lois concernant les violences à l'égard des femmes au sein du couple ? Note de synthèse.*

**Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE)** (2009), *Pratiques d'égalité professionnelle en entreprise - Fiche n°18 : L'équilibre travail/vie familiale.*

**Occupational health and safety council of Ontario** (OHSCO) (2013), "Developing workplace violence and harassment policies and programs: A toolbox. *http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/wvps_toolbox/toolbox_2.php*

**O'Leary-Kelly A. M., Griffin R.W., Glew D. J.** (1996), "Organization-motivated aggression: A research framework", *Academy of Management Review*, 21: pp. 225-253.

**O'Leary-Kelly A. M., Lean E., Reeves C., Randel J.** (2008), "Coming Into the Light: Intimate Partner Violence and its effects at Work*", Academy of Management Perspectives,* N° 22: pp. 57-72.

**Ollier-Malaterre A.** (2007), *Gérer le hors-travail ? Pertinence et efficacité des pratiques d'harmonisation travail –hors-travail, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en France*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, CNAM et ESSEC.

**Organisation mondiale de la Santé** - OMS (2000), *Women's mental health: an evidence-based review*. Genève.

**Organisation mondiale de la Santé -** OMS (2001), *Rapport sur la santé dans le monde*. L*a santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, 182 pages.

**Organisation mondiale de la Santé** – OMS (2002), *Rapport mondial sur la violence et la santé* sous la direction de Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony Zwi et Rafael Lozano-Ascencio, Genève, 404 pages.

**Osofsky, J.** (1999), "The Impact of Violence on Children*", The future of children: Domestic violence and children,* Vol. 9, No. 3: pp.33-49 *in* **Margolin, G., Gordis E. B**. (2000), "The Effects of Family and Community Violence on Children", *Annual Review of Psychology*, Vol. 51: pp. 445-479, *in* **Nations Unies,** assemblée générale soixante et unième session (2006), *Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Rapport du Secrétaire général,* 156 pages.

**Orthner D. K., Pittman J. F.** (1986), "Family Contributions to Work Commitment", *Journal of Marriage and the Family*, N° 48, pp. 573-581.

***P***

**Papilloud C**. (2002), *Le don de relation, Georg Simmel – Marcel Mauss*, L'Harmattan collection Logiques Sociales, 192 pages.

**Petty R. A. , Kosch L. M.** (2001), "Workplace violence and unwanted pursuit: From an employer's perspective" In Davis J. A. (Ed.), *Stalking crimes and victim protection:* pp. 459-485, Washington, DC: CRC Press *in* **Swandberg J., Logan T. K., Macke C.** (2005c), "Intimate Partner Violence, Employment and the Workplace", *Trauma, Violence & Abuse*, Vol. 4, No. X: pp. 1-25.

**Pelser E., Gondwe L., Mayamba C., Mhango T., Phiri W., Burton, P***., Intimate partner violence: Results from a national gender-based violence study in Malawi (Pretoria, Institute for Security Studies, 2005), pp. 6-7 in* **Nations Unies,** assemblée générale soixante et unième session (2006), *Étude approfondie de toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Rapport du Secrétaire général,* 156 pages.

**Peyrat-Guillard D.** (2012), « Le respect de la vie privée des salariés. Quels enjeux pour les entreprises et les organisations syndicales ? », *Revue française de gestion* n° 224, p. 153-172.

**Picard D**. (2012), « L'institutionnalisation de la prévention des risques psychosociaux liés au travail : une ascension lente et inachevée », p. 169-177 *in* **Abord de**

**Chatillon E., Bachelard O., Carpentier, S. (dir.)** (2012), *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*, AGRH/Vuibert, 368 pages.

**Piotet F., Sainsaulieu R.** (1994), *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Paris, Presses de la Fondations nationale des sciences politiques & ANACT, 377 pages.

**Piotrkowski C. S** (1978), *Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families*. New York: Free Press *in* **Zedeck S., Mosier K. L.** (1990), "Work in the Family and Employing Organization", *American Psychologist*, Vol. 45 N° 2: pp. 240-251.

**Pirsch J., Gupta S., Grau S**. (2007), "A Framework for Understanding Corporate Social Responsibility Programs as a Continuum: An exploratory study", *Journal of business Ethics,* 70(2): pp. 125-140.

**Plane J. M.** (1996), « Recherche-action, méthodes d'observation et management stratégique », Conférence Internationale de Management Stratégique. Lille, AIMS.

**Pleck J. H.** (1977), « The Work-Family Role System », *Social Problems*, 24: pp. 417-425 *in* **Zedeck S., Mosier K. L.** (1990), "Work in the Family and Employing Organization", *American Psychologist*, Vol 45 n° 2: pp. 240-251.

**Poilpot-Rocaboy G.** (2012), « Comprendre le harcèlement psychologique au travail : proposition d'une modélisation du processus de harcèlement », p. 201-215 *in* **Abord de Chatillon E., Bachelard O., Carpentier, S. (dir.)** (2012), *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*, AGRH/Vuibert, 368 pages.

**Poilpot-Rocaboy G.** (2000), « Le harcèlement professionnel : proposition d'un cadre d'analyse », Revue Française de Gestion, 127, p. 31-51 » *in* **Poilpot-Rocaboy G.** (2012), « Comprendre le harcèlement psychologique au travail : proposition d'une modélisation du processus de harcèlement » *in* **Abord de Chatillon E., Bachelard O., Carpentier, S. (dir.)** (2012), *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*, AGRH/Vuibert, 368 pages.

**Popham A.** (1998), "Companies learn domestic violence is, in fact, their business", *The News Tribune*, April 5, p. G2 *in* **Johnson P. R., Gardner S.** (1999), " Domestic

Violence and the Workplace : Developing a company response", *Journal of Management Development,* N° 18: pp. 590-597.

**Proust M**. (1919), *A l'ombre des jeunes filles en fleurs*, Éditions Gallimard, Paris. Edition de travail : (1954), 549 pages.

**Proust M**. (1923), *Sodome et Gomorrhe*, Éditions Gallimard, Paris. Edition de travail : (1954 ), 531 pages.

**Pugh S. D.** (2001), **"** Service with a smile : Emotional contagion in the service encounter", *Academy of Management Journal*, vol. 44, N° 5 : pp. 1018-1027 *in* **Eggrickx A., Mazars-Chapelon A.** (2012), « Bureaucratie et émotions. Des injonctions paradoxales ? », *Revue française de gestion*, Vol. 38, N° 223 p. 59-73.

**Puy J. (de)** (2000), *L'intimité piégée. Pouvoir masculin et violences envers les femmes dans le couple*, Thèse de doctorat présentée devant la Faculté des lettres de l'Université de Fribourg, en Suisse.

***R***

**Radloff, L. S.** (1977). The CES-D Scale: A self-report depression scale for research in the general population, *Applied Psychological Measurement,* 1(3): pp. 385-401.

**Randel J. A., Well K. K.,** (2003), "Corporate approaches to reducing Intimate Partner Violence through Workplace Initiatives", *Clinics in occupational and environmental medicine* N° 3: pp. 821– 841.

**Reece Laurie L.** (2006), "Understanding the Impact of Domestic Violence on the Workplace", *Employment Relations Today, Wiley InterScience (one line),* pp. 49-56.

**Reeves C., O'Leary-Kelly A. M.** (2007), "The Effects and Costs of Intimate Partner Violence on Organizations", *Journal of interpersonal Violence,* 22(3): pp. 327-344.

**Reeves C., O'Leary-Kelly A. M.** (2009), *Study of the Effects of Intimate Partner Violence on the Workplace*, 114 pages.

**Regina C.** (2009), « L'intrusion de la justice au sein du foyer. La violence conjugale jugée devant la Sénéchaussée de Marseille au siècle des Lumières », *Annales de démographie historique,* N° 118(2), p. 53-75.

**Reynaud J. D.** (1997), *Les Règles du jeu : L'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin, Paris, 348 pages.

**Reynolds L.** (1997), "Fighting Domestic Violence in the Workplace", *HR Focus*, *74*(11): p. 8 *in* **Swandberg J., Logan T. K., Macke C.** (2005c), "Intimate Partner Violence, Employment and the Workplace", *Trauma, Violence & Abuse*, Vol. 4, No. X: pp. 1-25.

**Rigdon, J. E.** (1994), "Companies see more workplace violence", *Wall Street Journal,* April 12: Bl.

**Rizzo, J. R., House R. J., Lirtzman S. I.** (1970), "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163 *in* **Greenhaus J. H., Parasuraman S., Granrose C. S., Binowitz S., Beutell N. J.** (1989), Sources of Work-Family Conflict among Two-Career Couples, *Journal of Vocational Behavior*, 34, pp. 133-153.

**Rodgers K**. (1994), "Wife assault: The findings of a national survey", 14(9), *Juristat Service Bulletin, Statistics Canada Catalogue* 85-002, Ottawa, Ontario: Minister of Industry, Science and Technology.

**Rodriguez M., Cohen S.** (1998), "Social support" *in* H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of Mental Health*. New York: Academic Press.

**Rosen J.** (2001), "A Labor perspective of workplace violence prevention: Identifying research needs", *American Journal of Preventive medicine,* 20(2): pp. 161-168.

**Rothbard N. P**. (2001), "Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles", *Administrative Science Quarterly*, 46: pp. 655-684.

**Roussel P., Wacheux F.** (2005), *Management des Ressources Humaines, méthodes de recherches en sciences humaines et sociales*, De Boech, 448 pages.

***S***

**Sainsaulieu R.** (1977), *L'identité au travail*, SciencesPo. Les Presses, quatrième édition (2014), 604 pages.

**Saint-Michel S., Wielhorski N.** (2011), « Style de leadership, LMX et engagement organisationnel des salariés : le genre du leader a-t-il un impact ? », @GRH N° 1, p. 13-38. Meilleurs papiers du XXIIe congrès de l'AGRH à Marrakech 26-28 octobre 2011.

**Salmona M.** (2013), « Les trois jeunes femmes de Cleveland séquestrées, torturées et violées pendant 10 ans par trois hommes : un fait divers ? », memoiretraumatique.org.

**Sanday P. R.** (1986) "Rape and the Silencing of the Feminine" *in* **Tanaselli and Porter (eds)**, Rape, Oxford, Blackwell *in* **Badinter E.** (1992), *XY De l'identité masculine*, éditions Odile Jacob, 320 pages.

**Savall H., Zardet V.** (2005), « Contribution de la théorie socio-économique des organisations à l'audit social », Université d'été de l'IAS.

**Savatier R.** (1954), « Destin du Code civil français. 1804-1954 » *in* Revue internationale de droit comparé. Vol. 6 N° 4, p. 637-664.

**Schmidt C.** (2012), *La mobilité géographique des salariés à l'échelle infranationale : Une étude Ethnosociologique des difficultés vécues*, thèse de doctorat en sciences de gestion sous la direction de Philippe Robert-Demontrond**,** présentée et soutenue en 2012, Université de Rennes 1.

**See Bartolomè F.** (1982), "The work Alibi: When it's harder to go home", Harvard Business Review, Vol. 61, N° 2: pp. 66-75 *in* **Hall D. T., Richter J.** (1988), "Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help?", *The Academy of Management Executive*, Vol. 2, N° 3: pp. 213-223.

**Severac N.** (2009), « Auteurs de violence conjugale : Sanction/éducation, deux points d'appui pour sortir de la violence », *Empan*, 2009/1, N° 73, p. 103-109.

**Shepard M., Pence E.** (1988), "The effect of battering on the employment status of women" *Affilia*, *3*(2): pp. 55-61.

**Shepherd, R.** (1998), "Working to curb abuse", *ABA Journal*, Vol. 84 p. 80.

**Sherve M.** (2004), "Employer response important in dealing with domestic abuse", *Business Insurance,* 38(35), p. 4.

**Sieber J. E., Stanley B.** (1988), "Ethical and Professional Dimensions of Socially Sensitive Research", *American Psychologist*, N° 43: pp. 49-55.

**Simon B.** (1994) *The empowerment tradition in American social work: a history, New-York*, Columbia University Press *in* **Calvès A. E.** (2009), « " Empowerment " : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement », *Revue tiers monde* N° 200: p. 735-749.

**Smartt U., Kury H.** (2007), "Domestic Violence: Comparative Analysis of German and U.K. Research Findings", *Social science quarterly*, N° 88(5): pp. 1263- 1280.

**Smith P. H., Earp J. A., DeVellis R.** (1995), "Measuring battering: Development of the Women's Experience with Battering (WEB) Scale", *Womens Health,* l: p. 273-288 *in* **Coker A., Smith P. H., McKeown R. E., King M. R.** (2000), "Frequency and correlates of intimate partner violence by type: Physical, sexual, and psychological batterring", *American Journal of public health*, Vol. 90, N° 4: pp 553-559.

**Smith P. H., Smith J. B., Earp J. A.** (1999), "Beyond the Measurement Trap: A Reconstructed Conceptualization and Measurement of Woman Battering", *Psychology of Women Quarterly* 23: pp. 177-193 *in* **Coker A., Smith P. H., McKeown R. E., King M. R.** (2000), "Frequency and correlates of intimate partner violence by type: Physical, sexual, and psychological batterring", *American Journal of public health*, Vol. 90, N° 4: pp. 553-559.

**Snyder C. R**. (1994), *The psychology of hope*. New York, NY: The Free Press, 444 pages.

**Spink J.** (2001), "To Pay or not to Pay, that is the Question", *Health Issues,* 68: pp. 12-17.

**Society for human resource management** (2004), *Workplace violence survey*, 52 pages.

**Sque M.** (2000), "Researching the bereaved: An investigators experience", *Nursing Ethics,* 7(1): pp. 23-33.

**Staines G. L.** (1980), "Spillover *Versus* Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork", *Human Relations*, vol. 33, N° 2: pp. 111-129.

**Stanley C.** (1992), "Workplace efficiency: The effect of Family Violence on Work Performance" *Tulsa, Domestic violence Intervention Services in* **Swandberg J., Logan T. K., Macke C**. (2005c), "Intimate Partner Violence, Employment and the Workplace", *Trauma, Violence & Abuse*, Vol. 4, N° X: pp. 1-25.

**Stanley L., Wise S.** (1993), *Breaking out again: Feminist consciousness and feminist research*, London: Routledge and Kegan Paul.

**Steffgen G.** (2008) "Physical Violence at the Workplace: Consequences on Health and Measures of Prevention", *Revue européenne de psychologie appliquée,* 58: pp. 285–295.

**Steinem G**., « The myth of masculine mystique », in Pleck (ed) Men and Masculinity *in* **Badinter E.** (1992), *XY De l'identité masculine*, éditions Odile Jacob, 320 pages.

**Stoeva A**. **Z., Chiu R. K., Greenhaus J. H.** (2002), "Negative Affectivity, Role Stress, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 60: pp. 1-16.

**Straus M. A**. (1987), "The Conflict Tactics Scales[321] and its critics: an evaluation and new data on validity and reliability", *Family research laboratory, university of New Hampshire Durham*, NH 03824 (603): pp. 862-2594.

**Straus M. A., Gelles R. J.** (1986), "Societal Change and Change in Family Violence from 1975 to 1985 as revealed by two National Surveys", *Journal of Marriage and the Family* 48: pp. 465-479.

**Straus M. A., Gelles R. J.** (1990), *Physical violence in American families: Risk factors and adaptations to violence in 8 145 families*, New Brunswick (First Paperback edition 1995).

[321] CTS.

**Stewart W. F., Ricci J. A., Chee E., Hahn S. R., Morganstein D.** (2003), "Cost of Lost Productive Work time among US Workers with Depression" *Journal of the American Medical Association*, *289*(23): pp. 3135-3144.

**Sue E**., *Les Mystères de Paris*, du 19 juin 1842 au 15 octobre 1843 ; parution en feuilleton dans *Le Journal des débats*. Edition de travail : (1989), Robert Laffont collection : Bouquins, Paris, 1360 pages.

**Swandberg J., Logan T. K**. (2005a), "The Effects of Intimate Partner Violence on Women's labor force attachment: Experiences of Woman living in Rural and Urban Kentucky", 10(1), *Journal of Occupational Health Psychology,* N° 10: pp. 1-25.

**Swandberg J., Logan T. K., Macke C.** (2005b), "The Consequences of Partner Violence on Employment and the Workplace" *in* **Kelloway, K., Barling, J., Hurrell, J.** (2005), *Handbook of workplace violence,* Thousand Oaks, CA: Sage.

**Swanberg J., Logan T. K., Macke C**. (2005c), "Intimate Partner Violence, Employment and the Workplace", *Trauma, Violence & Abuse*, Vol. 4, No. X: pp. 1-25.

**Swandberg J., Macke C., Logan T. K**. (2007), "Working Women making it Work: Intimate Partner Violence, Employment and Workplace Support", *Journal of interpersonal violence* 22(3): pp. 292-311.

***T***

**Tartar-Goddet E.** (2001), *Savoir gérer les violences du quotidien,* Éditions Retz, 158 pages.

**Taylor M. J., Barusch A. S.** (2004), "Personal, Family, and Multiple Barriers of long-term Welfare Recipients", *Social Work*, *49*(2): pp. 175-183.

**Thévenet M.** (2000), *Le plaisir de travailler. Favoriser l'implication des personnes*, Ed. d'Organisation, Paris, 280 pages *in* **Barel Y., Frémeaux S.** (2008), « Programmes d'aide à la conciliation vie professionnelle – vie personnelle : ce que l'analyse des identités au travail nous révèle… », *Management & Avenir*, N° 20, p. 49-64.

**Thiétart R.-A.** (2007), *Méthodes de recherche en management*, Dunod, 3e édition, 586 pages.

**Thomas W. I., Thomas D. S.** (1928), *The Child in America*, *Behavior problems and programs.* New York: Knopf.

**Thompson S.** (1996), "Paying respondents and informants", *Social research update,* 14: pp. 1-7.

**Tisserant P., Wagner A. L. (dir.)** (2009), *Place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires* Rapport Final Réalisé pour le compte de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, Université Paul Verlaine.

**Tjaden P., Thoennes N.** (2000), *Full report of the prevalence, incidence, and consequences of violence against women: findings from the National Violence Against Women Survey. Washington, D.C.,* National Institute of Justice, Office of Justice Programs, United States Department of Justice and Centers for Disease Control and Prevention *in* **OMS** (2002), *Rapport mondial sur la violence et la santé* sous la direction de Etienne G. Krug, Linda L. Dahlberg, James A. Mercy, Anthony Zwi et Rafael Lozano-Ascencio, Genève, 404 pages.

**Tocqueville A. (de)** (1835, 1840), *De la démocratie en Amérique I et II*, Folio histoire (édition de travail), 631 et 471 pages.

**Tolentino L., Restubog S. L. D., Scott K. L., Garcia P. R. M., Tang R. L.** (2011), "Bringing Home to Work: Intimate Partner Violence, perceived Organizational Support, and Outcome" *Academy of Management, Annual Meeting Proceedings*, pp. 1-6. 10.5465/AMBPP.

**Touré E. H.** (2010), « Fondements scientifiques et problèmes de scientificité » *in* **Guillemette F., Luckerhoff J., Baribeau C. (dir.)** *Recherches qualitatives. Entretiens de groupe : concepts, usages et ancrages I,* Association pour la recherche qualitative ARQ, Vol. 29(1), 191 pages.

**Tournyol du Clos L., Le Jeannic T**. (2008), « Les violences faites aux femmes », *INSEE Première*, N° 1180, 4 pages.

**Trujillo L.** (1998), "Toll of Abuse Draws Notice in Workplace", *Portland Oregonian*, Oct.1, pp. B01. *in* **Johnson P. R., Gardner S.** (1999), "Domestic Violence and the Workplace : Developing a Company Response", *Journal of Management Development,* N° 18: pp. 590-597.

**Turcotte D., Damant D., Lindsay J.** (1995) « Pour une compréhension de la démarche de recherche d'aide des conjoints violents », *Service social*, Vol. 44, N° 2, p. 91-110.

***V***

**VanBuren Trachtenberg J., Anderson S. A., Sabatelli R. M.** (2009), "Work-Home Conflict and Domestic Violence: A test of a Conceptual Model", *Journal of family violence* N° 24: pp. 471-483.

**Vercraene C.** (2010), « Groupes de parole : du déni de la violence à la demande d'aide », *Non-violence Actualité,* Mai-juin 2010.

**Vidal C.** (2005), « Le cerveau a-t-il un sexe » p. 68-80, *in* **Héritier F. (dir.)** (2005), *Hommes, femmes : la construction de la différence,* Éditions Le Pommier, Le collège dans la cité. Edition de travail (2010) : Universcience éditions, 192 pages.

***W***

**Walby S.** (2004), *The cost of domestic violence*, London: Department of Trade and Industry, 117 pages.

**Walby S.**, **Allen J.** (2004), *Domestic violence, sexual assault and stalking: Findings from the British Crime Survey,* Home Office Research Study 276.

**Waldo M.** (1987), « Also Victims: Understanding and Treating Men arrested for Spouse Abuse », *Journal of Counseling and Development,* Vol. 65: pp. 385-388, *traduction libre.*

**Walker L. E.** (1984), *The Battered Woman Syndrome*, Springer Publishing Company; 3e edition (2009), 512 pages.

**Walker R., Clark J. J.** (1999), "Heading off Boundary Problems: Clinical Supervision as Risk Management", *Psychiatric Services*, 50(11): pp. 1435-1439.

**Wallen J.** (2002), “Balancing Work and Family: The Role of the Workplace”, Boston, MA: Allyn & Bacon *in* **VanBuren Trachtenberg J., Anderson S. A., Sabatelli R. M.** (2009), “Work-Home Conflict and Domestic Violence: A test of a Conceptual Model”, *Journal of family violence* N° 24, pp. 471-483.

**Warchol G.** (1998), *Workplace Violence*, Bureau of Justice Statistics, Washington.

**Wielhorski N.** (2012), « A l’ombre du contre don. Les réponses tangibles et intangibles du chercheur face aux attentes explicites et implicites des enquêtés » *in* **Hennequin E.** (dir.), *La recherche à l’épreuve des terrains sensibles : approches en Sciences Sociales*, L’Harmattan, Logiques sociales, 254 pages.

**Wielhorski N., Hennequin E.** (2012), « Quand l’intime s’immisce dans l’entreprise », *RIMHE, Revue Interdisciplinaire sur le Management et l’Humanisme, Les Jeunes et le Travail,* N° 4, p. 42-56.

**Wielhorski N., Le Chevanton L., Merita Blat M.** (2013), « Éducation à la sexualité au masculin : crise de la masculinité dans l’égalitarisme ? », Colloque « École, loisirs, sport, culture : la fabrique des garçons », ADESS/CNRS 13 et 14 mai 2013 à Bordeaux. En cours de publication sous le titre suivant : « A la recherche de l’égalité dans l’éducation sexuelle des garçons ».

**Wielhorski N., Merita Blat M.** (2012), « Comportements en milieux clos : le cas des auteurs de violences conjugales », p. 161-187, *Le droit et les sciences de l’esprit*, Archives de philosophie du droit, Tome 55, Éditions Dalloz, 494 pages.

**Wilkinson C. W.** (2001), “Violence Prevention at Work: A Business Perspective”, *American journal of preventive medicine* 20(2): pp. 155-160.

**Williamson O. E**. (1975), *Markets and Hierarchies*, The free press/Macmillan, New-York, 286 pages.

**Wilson, Daly** (1993), “Uxoricide in Canada: Demographic Risk Patterns”, *Canadian Journal of Criminology*, Vol. 35, N° 3: pp. 263-291 *in* **Denault M.** (1999), « Malgré la rupture, la violence persiste : La violence conjugale et le harcèlement criminel » *Reflets* - Vol. 5, no 1 *:* p. 208-225.

**Winegar K.** (1990) “Self-Esteem is healthy for society”, *Minnesota Star Tribune*, 27 *in* **André C., Lelord F.** (1998), *L’Estime de soi, s’aimer pour mieux vivre avec les autres*, Odile Jacob poches éd. janvier 2002, 289 pages.

**Winstanley S., Whittington R.** (2002), “Anxiety, Burnout and Coping Styles in general Hospital Staff exposed to Workplace Aggression: A Cyclical Model of Burnout and Vulnerability to Aggression”, *Work and Stress*, 16: pp. 302–315 *in* **Steffgen G.** (2008) “Physical Violence at the Workplace: Consequences on Health and Measures of Prevention”, *Revue européenne de psychologie appliquée,* 58: pp. 285–295.

***Y***

**Yin R. K.** (1994), *Case study research, applied social research methods*, Sage, 264 pages.

***Z***

**Zachary, M. K.** (2000), “Labor Law for Supervisors: Domestic Violence as a Workplace issue”, *Supervision*, 61(4): pp. 23-26.

**Zedeck S., Mosier K. L.** (1990), “Work in the Family and Employing Organization”, *American Psychologist*, Vol. 45 N° 2, pp. 240-251.

**Zebrinska N.** (2003), *La Guerre secrète, vaincre la violence conjugale*, L’Harmattan, Paris, 142 pages.

**Zigmond A., Snaith R.** (1983), ‘The Hospital Anxiety and Depression Scale”, *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 67: pp. 361-370 *in* **Walby S.** (2004), “*The Cost of Domestic Violence”,* Leeds, Royaume-Uni, University de Leeds.

# TABLE DES ILLUSTRATIONS

## ***Graphiques***

**Graphique n° 1 :** Nombre d'homicides conjugaux de 2006 à 2011 et répartition par sexe P. 15

**Graphique n° 2** : Evolution du nombre total d'homicides conjugaux de 2006 à 2011 P. 16

**Graphique n° 3** : Décès dans le couple par sexe et répartition par type d'infraction en 2011 P. 105

**Graphique n° 4** : Violences physiques et sexuelles hors et intra ménages P. 109

**Graphique n° 5** : Répartition par CSP des victimes de violences conjugales P. 112

**Graphique n° 6** : Personnes de 18 à 75 ans s'étant déclarées victimes de violences physiques ou sexuelles par conjoint ou ex-conjoint sur 2 ans : Taux pour 1 000 personnes (‰) et nombres estimés de victimes par sexe, par type de violences ou types d'auteur P.114

**Graphique n° 7** : Personnes de 18 à 75 ans s'étant déclarées victimes de violences physiques ou sexuelles par conjoint ou ex-conjoint sur 2 ans : Taux pour 1 000 personnes (‰) par sexe et par « déciles de niveau de revenu du ménage par unité de consommation » P.115

**Graphique n° 8** : Répartition par sexe de l'échantillon « victimes » P.295

**Graphique n° 9** : Mode de recrutement des victimes P. 295

**Graphique n° 10** : Répartition par âge P. 296

**Graphique n° 11** : Répartition des personnes avec ou sans ou sans enfant(s) P. 296

**Graphique n° 12** : Répartition par diplôme P. 297

**Graphique n° 13** : Ancienneté sur le marché du travail P. 297

**Graphique n° 14** : Répartition des personnes en activité ou non au moment de l'entretien (valeur absolue) P. 298

**Graphique n° 15** : Répartition des personnes en activité ou non au moment de l'entretien (en valeur relative) P. 298

**Graphique n° 16** : Catégories socioprofessionnelles P. 299

**Graphique n° 17** : Durée de la relation violente P. 299

**Graphique n° 18** : Origine géographique des personnes P. 300

**Graphique n° 19** : Durée totale et durée moyenne des entretiens P. 300

**Graphique n° 20** : Le modèle initial de la recherche P. 336

**Graphique n° 21** : Arbre des variables P. 337

**Graphique n° 22** : Graphiques des occurrences « victimes » P.340

**Graphique n° 23** : Résultats des unités de codage *a priori* par nombre de personnes concernées P.497

**Graphique n° 24** : Résultats des unités de codage *a posteriori* par nombre de personnes concernées P.498

**Graphique n° 25** : Modèle de départ P.499

**Graphique n° 26** : Modèle définitif P.500

**Graphique n° 27** : Le modèle définitif de la recherche P.601

**Graphique n° 28 :** Relation entre le débordement, la compensation et le conflit P.603

## ***Tableaux***

**Tableau n° 1** : Les violences punies par la loi du 15 juin 2000 P. 87

**Tableau n° 2 :** Les violences physiques non crapuleuses perpétrées à Paris de mars à mai 2006 P. 106

**Tableau n° 3** : Formats de groupes et types de discussion P.257

**Tableau n° 4** : Récapitulatif des échantillons P. 288

**Tableau n° 5** : Présentation détaillée de l'échantillon « personnes en situation de violences conjugales » P.293

**Tableau n° 6** : Récapitulatif des caractéristiques des associations P. 304

**Tableau n° 7 :** Récapitulatif de l'échantillon « contextes organisationnels » hors associations P. 310

**Tableau n° 8 :** Les unités de codage *a priori* P. 332

**Tableau n° 9** : Les unités de codage *a posteriori* P. 334

**Tableau n° 10** : Tableau des occurrences par genre et nombre d'entretiens concernés P. 338

**Tableau n° 11** : Tableau des occurrences « victimes » P.339

**Tableau n° 12** : Index des thèmes et des personnes concernées P. 341

**Tableau n° 13 :** Résultats des unités de codage *a priori* et *a posteriori* P. 494

**Tableau n° 14 :** Occurrences des thèmes « associations » P.512

**Tableau n° 15** : Nombre d'appels téléphoniques reçus sur la plateforme téléphonique du « 3919 » P.531

**Tableau n° 16** : Nombre de fiches d'écoute réalisées sur la plateforme « 3919 » et nombre d'actes de violences déclarées par les femmes victimes de leur conjoint en 2011 P.532

**Tableau n° 17** : Récapitulatif du cumul des thématiques par personne P.597

## ***Affiche***

**Affiche** : Kakemono « Violences faites aux femmes » P. 547

# TABLE DES MATIÈRES

**SOMMAIRE** ..... **5**

**RÉSUMÉ/ABSTRACT** ..... **9**

**INTRODUCTION GÉNÉRALE** ..... **11**
**SYNTHÈSE DE L'INTRODUCTION GÉNÉRALE** ..... 36

**PARTIE I. CADRE JURIDIQUE ET THÉORIQUE DES VIOLENCES CONJUGALES : UN PHÉNOMÈNE AUX MULTIPLES RÉPERCUSSIONS INDIVIDUELLES, ÉCONOMIQUES ET ORGANISATIONNELLES** ..... **40**

**INTRODUCTION. D'UNE INVISIBILITÉ HISTORIQUE À UNE VISIBILITÉ SOCIÉTALE, JURIDIQUE ET ACADÉMIQUE** ..... **40**

**CHAPITRE 1. VIOLENCES : DES FORMES ET DES ACCEPTIONS PLURIELLES** ..... **41**
**1.1. Lexicographie : de la force vitale au néant de Thanatos** ..... 41
**1.2. La violence dans l'histoire** ..... 42
**1.3. De la violence physique à la violence morale** ..... 43
**1.4. Violence biologique ou culturelle ?** ..... 45
**1.5. Universalité et variabilité des perceptions de la violence** ..... 46
**1.6. La construction des inégalités entre les hommes et les femmes : une origine des violences conjugales** ..... 50
**1.7. Des acceptions plurielles** ..... 56
**1.8. Violences conjugales *versus* conflits : entre unilatéralité, bilatéralité et asymétrie** ..... 64
**1.9. Le cycle de la violence** ..... 70
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 1** ..... 73

**CHAPITRE 2. UNE INSTITUTIONNALISATION DE L'INÉGALITÉ DES SEXES ET DES VIOLENCES QUI EN DECOULENT** ..... **77**
**2.1. Des traces dans les archives judiciaires** ..... 77
**2.2. Du droit de vie et de mort du *pater familias* sur son épouse, ses enfants et ses esclaves au délit pénal français. Le patriarcat : une origine des violences conjugales** ..... 79
**2.3. Législations nationales et internationales** ..... 85
**2.3.1. Cadre juridique français applicable aux auteurs de violences conjugales et à leurs victimes** ..... 85
**2.3.2. Les législations internationales** ..... 90
**2.3.3. Législation spécifique au domaine de l'emploi : États-Unis et Espagne** ..... 96
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 2** ..... 99

**CHAPITRE 3. UNE PROBLÉMATIQUE ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET ORGANISATIONNELLE** ..... **104**
**3.1. Données judiciaires, épidémiologiques et socio-économiques** ..... 104
**3.2. L'enquête nationale sur les violences faites aux femmes en France (ENVEFF) : analyse et comparaison** ..... 110
**3.3. Le contexte social défavorisé : un facteur de risque ?** ..... 113

**3.4. Critiques de l'enquête ENVEFF et perspectives** ..... 117
**3.5. Les conséquences des violences conjugales sur la santé et l'estime de soi des victimes** ..... 124
**3.5.1. Incidences sur la santé physique et mentale** ..... 124
**3.5.2. Focus sur l'estime de soi** ..... 129
**3.6. Les répercussions économiques des violences conjugales** ..... 133
**3.6.1. Les coûts directs** ..... 136
**3.6.2. Les coûts indirects** ..... 137
**3.6.3. Les coûts intangibles** ..... 137
**3.7. Les conséquences organisationnelles des violences conjugales** ..... 139
**3.7.1. Les conséquences directes : manifestations des violences conjugales sur le lieu de travail** ..... 139
**3.7.1.1. Les conséquences sur les travailleuses et travailleurs** ..... 139
**3.7.1.2. Les conséquences sur le comportement des tiers : les victimes secondaires ou collatérales** ..... 142
**3.7.2. Les conséquences indirectes** ..... 143
**3.7.2.1. Incidence des violences conjugales sur le niveau de concentration au travail** ..... 144
**3.7.2.2. Le dévoilement des situations de violences : dire ou ne pas dire ?** ..... 145
**3.7.2.3. Absentéisme, retard, turnover et performance : coûts organisationnels et incidences sur l'emploi** ..... 150
**3.8. Les échelles de mesure des violences conjugales et de leurs conséquences organisationnelles** ..... 157
**3.8.1. Mesure des violences au sein du couple** ..... 157
**3.8.2. Mesure des conséquences médicales** ..... 158
**3.8.3. Mesure des conséquences organisationnelles** ..... 159
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 3** ..... 161

**CHAPITRE 4. ARTICULATION VIE PERSONNELLE/VIE PROFESSIONNELLE ET VIOLENCES CONJUGALES ..... 167**
**4.1. Cadre légal et objectifs** ..... 167
**4.2. La relation hors-travail/travail et inversement** ..... 174
**4.2.1. Les violences conjugales : entre débordement négatif et compensation** ..... 180
**4.2.2. Une perspective conflictuelle de la relation famille-travail et travail-famille. Les violences conjugales : un facteur explicatif supplémentaire dans la compréhension du conflit famille-travail** ..... 186
**4.2.3. La difficile gestion des transitions quotidiennes** ..... 198
**4.3. Les réponses organisationnelles en matière d'articulation des temps** ..... 200
**4.4. Les modèles organisationnels spécifiques aux violences conjugales** ..... 211
**4.4.1 Le modèle de l'employeur** ..... 213
**4.4.2. Le modèle partenarial** ..... 216
**4.4.3. Le modèle syndical** ..... 217
**4.4.4. Justifications des actions** ..... 220
**4.4.5. Du discours à l'action : exemples d'initiatives menées dans les entreprises anglo-saxonnes** ..... 222
**4.5. Susciter l'adhésion des salariés aux mesures déployées** ..... 229
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 4** ..... 238

**CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE. DE LA VISIBILITÉ SOCIÉTALE À L'IMPLICATION ORGANISATIONNELLE ..... 246**

**PARTIE II. UNE COMBINAISON DE MÉTHODES QUALITATIVES AU SERVICE D'UNE EXPLORATION SENSIBLE ..... 248**

**INTRODUCTION. UNE MÉTHODOLOGIE QUALITATIVE ADAPTÉE À UN SUJET SENSIBLE ..... 248**

**CHAPITRE 5. PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE, MÉTHODES D'ACCÈS AU RÉEL ET POSITIONNEMENT ..... 249**
**5.1. Problématique de la recherche** ..... 250
**5.2. Une approche qualitative au service des interactions sociales et du sentiment de confiance qui en découle** ..... 252
**5.3. Posture épistémologique et mode de raisonnement** ..... 259
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 5** ..... 266

**CHAPITRE 6. RÉFLEXION AUTOUR DE LA RELATION DE RECHERCHE : LE DON ET LE CONTRE-DON ..... 268**
**6.1. A larmes égales** ..... 268
**6.2. Les contreparties : la promesse de l'autre** ..... 272
**6.2.1 Les contre-dons tangibles** ..... 273
**6.2.1.1. La rétribution financière** ..... 273
**6.2.1.2. La rétribution matérielle** ..... 274
**6.2.2. Les contre-dons intangibles** ..... 274
**6.2.2.1. La rétribution symbolique** ..... 274
**6.2.2.2. Services et conseils** ..... 275
**6.2.2.3. Confession thérapeutique : la vie dans soi** ..... 276
**6.2.2.4. Entre résistances et déceptions** ..... 278
**6.2.2.5 Au terme du voyage** ..... 279
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 6** ..... 281

**CHAPITRE 7. TERRAINS ET ÉCHANTILLONNAGES ..... 285**
**7.1. Les personnes en situation de violences conjugales** ..... 289
**7.1.1. Modes de recrutement et profils** ..... 289
**7.1.2. Récapitulatif des caractéristiques de l'échantillon « personnes en situation de violences conjugales »** ..... 293
**7.2. Contextes organisationnels non-marchands et marchands** ..... 301
**7.2.1. Les contextes organisationnels non-marchands : associations, conseil général de l'Essonne et fondation Kering** ..... 301
**7.2.1.1. Les associations œuvrant pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, luttant contre les violences privées et contre les discriminations** ..... 301
**7.2.1.2. Le conseil général de l'Essonne et la fondation Kering** ..... 308
**7.2.2. Les contextes organisationnels marchands : PSA Peugeot Citroën et BPI group** ..... 309
**7.3. Présentation des guides d'entretiens** ..... 310
**7.4. Validité et fiabilité de la recherche** ..... 314
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 7** ..... 318

**CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE. ENTRE DEUX PARADIGMES ..... 321**

**PARTIE III. LES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE EXPLORATOIRE ..... 322**

**INTRODUCTION. LES MULTIPLES INCIDENCES DES VIOLENCES CONJUGALES ..... 322**

**CHAPITRE 8. CATÉGORISATION ET RÉSULTATS DE L'ÉCHANTILLON « VICTIMES » ..... 323**
**8.1. Unités de codage et dictionnaire des données** ..... 323
**8.1.1. Unités de codage a priori** ..... 324
**8.1.2. Unités de codage a posteriori** ..... 327
**8.1.3. Dictionnaire des données et modèle de la recherche** ..... 331
**8.2. Résultats de l'échantillon « victimes »** ..... 337
**8.2.1. Tableaux et graphiques des résultats de l'analyse thématique horizontale** ..... 337
**8.2.2. Reconstitutions des structures diachroniques et analyses verticales partielles** ..... 342
**8.2.3. Analyse de contenu thématique horizontale** ..... 386
**8.2.3.1. Analyse du codage a priori** ..... 386
***A. Les violences conjugales*** ..... 387
***a) Les formes de violences*** ..... 387
▶ ***La violence physique*** ..... 387
▶ ***La violence psychologique*** ..... 393
▶ ***La violence sexuelle*** ..... 402
▶ ***La violence économique*** ..... 403
***b) Temporalité de la violence*** ..... 406
▶ ***Violence récente ou actuelle*** ..... 406
▶ ***Violence passée*** ..... 407
***c) Violence conjugale versus conflit de couple*** ..... 408
▶ ***Violence conjugale*** ..... 408
▶ ***Conflit de couple*** ..... 410
**Synthèse thématique violences conjugales** ..... 410
***B. Les incidences individuelles et organisationnelles*** ..... 412
***a) Incidences sur les individus et symptômes post-traumatiques*** ..... 413
▶ ***Conséquences sur la santé physique et mentale*** ..... 413
▶ ***Conséquences sur l'estime de soi*** ..... 418
***b) Incidences organisationnelles*** ..... 421
▶ ***Absentéisme*** ..... 421
▶ ***Retard*** ..... 424
▶ ***Distraction/baisse de concentration au travail*** ..... 425
▶ ***Dévoilement à l'employeur ou à un collègue*** ..... 429
***c) Incidences sur l'emploi*** ..... 432
▶ ***La perte d'emploi*** ..... 433
▶ ***Instabilité professionnelle, précarité*** ..... 437
▶ ***Evolution professionnelle*** ..... 438
▶ ***Efficacité globale*** ..... 440
▶ ***L'emploi : un espace refuge/Surinvestissement au travail*** ..... 442
**Synthèse thématique des impacts individuels et organisationnels** ..... 446
***C. Attentes des salariées et identification aux modèles d'intervention spécifiques aux violences conjugales*** ..... 450
***a) Les attentes*** ..... 450
▶ ***Les attentes*** ..... 450
***b) L'identification aux modèles d'intervention*** ..... 453
▶ ***Le modèle partenarial*** ..... 455
▶ ***Le modèle de la DRH/employeur*** ..... 455
▶ ***Le modèle syndical*** ..... 458
**Synthèse thématique des attentes et des modèles identificatoires** ..... 459
**8.2.3.2. Analyse du codage a posteriori** ..... 460
***A. Les modèles de l'informel*** ..... 462

▶ *L'intervention informelle d'un collègue* ... 462
▶ *L'intervention informelle d'un supérieur* ... 464
▶ *L'intervention informelle d'un autre membre de l'organisation* ... 465
**Synthèse thématique des interventions informelles** ... 466
*B. Les freins à l'activité économique* ... 467
▶ *Freins psychologiques au maintien dans l'emploi, à l'évolution professionnelle ou à la réinsertion* ... 467
▶ *Freins situationnels au maintien dans l'emploi, à l'évolution de carrière ou à la réinsertion* ... 468
**Synthèse thématique des freins à l'activité économique** ... 469
*C. Une incidence inexplorée : le changement radical de comportement au travail* ... 469
▶ *Le changement radical de comportement au travail* ... 469
**Synthèse thématique du changement de comportement au travail** ... 472
*D. Les actions de lutte contre les violences conjugales : stratégies, conseils et perceptions* ... 473
▶ *Stratégies pour se soustraire aux violences* ... 473
▶ *Conseils et recommandations émanant des victimes, elles-mêmes, pour se soustraire aux violences* ... 477
▶ *Perceptions de l'efficacité des programmes de lutte contre les violences conjugales* ... 480
**Synthèse thématique des actions de lutte contre les violences conjugales : stratégies, conseils et perceptions** ... 483
*E. Les parcours professionnels et personnels* ... 484
▶ *Parcours professionnels* ... 484
▶ *Parcours privés* ... 484
*F. Profils des auteurs de violences conjugales* ... 484
▶ *Profils des auteurs de violences conjugales* ... 485
**Synthèse thématique auteurs de violences conjugales** ... 488
*G. Enfance des victimes* ... 488
▶ *Enfance des victimes* ... 488
*H. Les enfants témoins/victimes de violences conjugales* ... 489
▶ *Les enfants témoins et victimes* ... 489
**Synthèse thématique enfance des victimes et enfants témoins de violences au sein du couple** ... 491
*I. Dévoilement à un proche* ... 491
▶ *Dévoilement à un proche* ... 491
**SYNTHÈSE DU CHAPITRE 8** ... 494

**CONCLUSION INTERMEDIAIRE. LES PERSONNES VICTIMES CUMULENT LES INCIDENCES ... 505**

**CHAPITRE 9. RESULTATS « ORGANISATIONS NON-MARCHANDES ET MARCHANDES » ... 511**
**9.1. Les contextes organisationnels non-marchands : associations, conseil général de l'Essonne et fondation Kering** ... 511
**9.1.1. Les associations œuvrant pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, luttant contre les violences conjugales et contre les discriminations** ... 511
**9.1.1.1. Unités de codage a posteriori pour l'échantillon « associations »** ... 511
**9.1.1.2. Un quotidien riche mais éprouvant** ... 513
**9.1.2. Le conseil général de l'Essonne : une collectivité engagée** ... 561
**9.1.3. La fondation du groupe Kering : la conviction que l'entreprise est un lieu privilégié pour aborder la question des violences faites aux femmes** ... 567
**9.2. Les contextes organisationnels marchands : PSA Peugeot Citroën et BPI group** ... 573
**9.2.1. PSA Peugeot Citroën : une orientation syndicale** ... 573

**9.2.2. Les dangers de la surveillance organisationnelle des fragilités du personnel : le point de vue critique de la directrice du développement et déléguée centrale CGT chez BPI group** ..... 577

**CONCLUSION INTERMEDIAIRE. UN INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL DES ORGANISATIONS NON-MARCHANDES ET UNE IMPLICATION DES ENTREPRISES ..... 580**

**CHAPITRE 10. DISCUSSION, APPORTS, LIMITES DE LA RECHERCHE ET PRÉCONISATIONS MANAGÉRIALES ..... 582**

**10.1. Des soupirs et des hommes** ..... 582
**10.2. Des violences plurielles pour des incidences multiples** ..... 583
**10.3. Principaux apports et modèle définitif de la recherche** ..... 598
**10.4. Les limites de la recherche** ..... 603
**10.5. Le développement de politiques publiques adaptées à la prévention en amont et à la prise en charge en aval des violences conjugales** ..... 604
**10.6. Pistes générales et préconisations managériales** ..... 607

**CONCLUSION GÉNÉRALE ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE ..... 614**

**BIBLIOGRAPHIE ..... 619**

**TABLE DES ILLUSTRATIONS ..... 656**

**TABLE DES MATIÈRES ..... 658**

**ANNEXES ..... 664**

# ANNEXES

## Annexe I. Fiches d'identité des associations

### A tout coeur

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | A tout coeur |
| **Commune du site** | Morsang-sur-Orge |
| **Siège** | Morsang-sur-Orge |
| **Couverture géographique** | Département |
| **Mission de la structure** | Entraite, action sociale, lutte contre l'exclusion et les discriminations liées notamment à l'obésité |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Association intercommunale qui a pour but de rompre l'isolement par la solidarité et l'organisation de rencontres entre générations, par l'organisation de repas, des ateliers éducatifs divers, des excursions, des animations et manifestations ainsi qu'un pôle d'information et d'orientation. Un accent est mis sur la culture, les activités physiques et la santé par l'organisation d'ateliers-cuisine. Participation à des débats et sensibilisation au thème du rejet lié au surpoids et à l'obésité. |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 2012 |
| **Nombre de salariés** | 0 |
| **Nombre de bénévoles** | 3 |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 2 |
| **Fonction** | Présidente et trésorier |
| **Thématique(s)** | Violence conjugale / LCD notamment contre l'obésité / lutte contre l'exclusion sociale liée à l'obésité, aux violences… |
| **Contact** | |

## Association pour le contrôle judiciaire en Essonne

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Association pour le contrôle judiciaire en Essonne (ACJE) |
| **Commune du site** | Evry |
| **Siège** | Evry |
| **Couverture géographique** | Département |
| **Mission de la structure** | L'ACJE est impliquée de manière active dans la prévention de la récidive, dans la lutte contre la délinquance et contre la désinsertion des auteurs d'infractions pénales. Un dispositif spécifique a été développé en direction des auteur-e-s de violence conjugale |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | L'association est mandatée pour mettre en oeuvre 3 types de mesures socio-judiciaires exercées avant le jugement, et utilisées par tous les acteurs de la procédure pénale : parquet, juges et avocats.<br><br>1- Le **contrôle judiciaire socio-éducatif** (mineurs et majeurs) est une alternative à la détention provisoire. Il permet une surveillance en lien avec les magistrats ; un suivi socio-éducatif individualisé de l'auteur présumé, destiné à favoriser son insertion sociale et à prévenir la récidive. Un accompagnement vers le soin en cas de toxicomanie, d'alcoolisme, de troubles psychiatriques peut être proposé. Le rapport remis éclaire le tribunal sur la personne qu'il doit juger.<br><br>2- Les **enquêtes de personnalité** (mineurs et majeurs) donnent aux magistrats des éléments sur la personnalité du mis en cause, son entourage, et sur ses possibilités d'amélioration et d'insertion.<br><br>3- Les **enquêtes sociales rapides** (majeurs) permettent d'établir un profil social, professionnel, familial, médical, psychologique et matériel des personnes déférées au TGI. |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 1984 |
| **Nombre de salariés** | 11 |
| **Nombre de bénévoles** | 0 |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 2 |
| **Fonction** | Directeur/Psychologue |
| **Thématique(s)** | Violence conjugale / justice / délinquance |

## Association départementale des gens du voyage de l'Essonne

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Association départementale des gens du voyage de l'Essonne (ADGVE) |
| **Commune du site** | Lisses |
| **Siège** | Lisses |
| **Couverture géographique** | Département et région |
| **Mission de la structure** | L'association oeuvre pour la reconnaissance et la prise en compte des populations Tsiganes, Gens du Voyage et des familles ayant le même mode de vie que celles-ci, dans les politiques publiques sociales, sanitaires, scolaires, économiques, culturelles et urbaines. |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | L'association oeuvre à la reconnaissance d'un droit d'habiter autrement dans des conditions décentes (réalisation et suivi de lieux de vie et d'habitats adaptés aux modes de vie de ces publics, aménagement de terrains privés existants et accès à la propriété de terrains familiaux ou individuels).<br><br>L'association cherche également à participer à la mise en œuvre du schéma départemental en concertation avec les familles, services et élus dans le but de créér des aires de séjour qui soient de véritables lieux de vie et d'habitat et d'améliorer les aires de séjour existantes. |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 1972 |
| **Nombre de salariés** | 12 |
| **Nombre de bénévoles** | |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 3 |
| **Fonction** | Directrice/Chargée de mission/Stage |
| **Thématique(s)** | Habitat, aide à l'accès à l'emploi, la santé, l'éducation, etc. des gens des Essonne/Lutte contre les discriminations |

## Association mémoire images et son

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Association mémoire images et son (AMIS) |
| **Commune du site** | Angervilliers |
| **Siège** | Angervilliers |
| **Couverture géographique** | Département |
| **Mission de la structure** | L'association, de caractère culturel et éducatif, a pour objet de soutenir, sous toute forme adéquate (entre autres par des actions ciblées de formation exercées par un encadrement professionnel) la conception, la réalisation et la diffusion de documents audiovisuels de toute nature par des jeunes de diverses origines (exemple : documentaire « Tous les garçons et les filles… »). |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | L'association AMIS s'intéresse à la question du masculin/féminin comme le prouve le documentaire « Tous les Garçons et les Filles ». Le projet avait consisté en une série de 22 entretiens sur les relations filles/garçons dans les quartiers populaires. De cette volonté qui définissait un point de vue radical, est né, en 2009, le projet cinéma/théâtre « Du Côté des Femmes ». Hommes et femmes confondus (mais ces dernières en majorité) se sont prêtés au jeu de l'écriture de quatre fictions de 10', abordant ainsi des sujets tels que la maternité, la place de la femme dans le monde du travail. |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 2002 |
| **Nombre de salariés / Intermittants** | Collaboration avec une dizaine d'intermittants du spectacle |
| **Nombre de bénévoles** | |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 1 |
| **Fonction** | Président |
| **Thématique(s)** | EFH/LCD/lutte contre les stéréotypes |

| | ANIMA communication théâtre |
|---|---|
| **Nom de l'association** | **ANIMA communication théâtre** |
| **Commune du site** | Grigny |
| **Siège** | Grigny |
| **couverture géographique** | Département et hors département (93) |
| **Mission de la structure** | Lutter contre les discriminations et l'exclusion sociale, par l'action culturelle et artistique à travers des ateliers théâtre, de communication, de formations et par la réalisation d'un spectacle. Former les publics ciblés, par la culture et l'action artistique, pour combattre les préjugés et les stéréotypes Conseils en communication et relations humaines. Conseils en management culturel et création d'événements culturels. |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Atelier de préparation à l'entretien d'embauche de personnes éloignées de l'emploi. "Nous ne sommes pas si différents", comprenant plusieurs actions : création d'un spectacle, rencontres et échanges, diffusion et présentation de films courts, travail d'écriture autour du "regard de l'autre", et "qu'est-ce que la normalité", atelier d'un groupe de paroles, participation à la semaine de l'égalité. |
| **date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | |
| **Nombre de salariés** | 1 |
| **Nombre de bénévoles** | |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 1 |
| **Fonction** | Directeur |
| **Thématique(s)** | Lutte contre les discriminations via le théâtre/Ateliers d'expression de soi/insertion |

## Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | CIDFF ESSONNE |
| **Commune du site** | Anntenne Evry |
| **Siège** | Tête de réseau : Paris |
| **Couverture géographique** | Nationale pour le réseau et l'Essonne pour l'antenne |
| **Mission de la structure** | Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances, égalité d'accès aux droits / permettre aux familles de s'informer sur leur droits / travail sur la citoyenneté et les relations égalitaires et lutte contre les discriminations notamment sexistes. Le CIDFF Essonne a développé un dispositif d'accompagnement juridique des femmes victimes de violence via des permanences dans les gendarmeries et les commissariats |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Une des orientations de la structure concerne le secteur juridique. Il s'agit de permettre une égalité territoriale face à l'accès au droit et à l'information, par la tenue de permanences sur l'ensembe du territoire essonnien et notamment le Sud Essonne peu pourvu en infrastructures dédiées à l'accès |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 1972 la tête de réseau / 1982 pour l'antenne essonnienne |
| **Nombre de salariés** | 16 |
| **Nombre de bénévoles** | 0 |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 3 |
| **Fonction** | Conseillère emploi / juriste / référente violence conjugale |
| **Thématique(s)** | Information juridique / Egalité / Emploi / Lutte contre les violences conjugales |

## Centre de ressources politique de la ville en Essonne (CRPVE)

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Centre de ressources politique de la ville en Essonne |
| **Commune du site** | Evry |
| **Siège** | Evry |
| **Couverture géographique** | Département |
| **Mission de la structure** | Le CRPVE est né d'une volonté commune du Conseil général de l'Essonne, de l'État et des réseaux de professionnels. Il constitue un espace d'échange d'expériences et de qualification. Au niveau national, le CRPVE s'inscrit dans le réseau constitué de 19 centres de ressources politique de la Ville, animé par le Secrétariat général du Comité interministériel des villes. Plusieurs thématiques sont développées : l'habitat, le logement et le cadre de vie, les questions éducatives, la lutte contre les discriminations et la situation des femmes dans les quartiers, l'interculturalité, l'intégration et les valeurs de la République. Plus récemment, il a développé des propositions autour des problématiques de santé, santé mentale, vieillissement dans les quartiers et culture. |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Formations sur les thématiques prioritaires / recherches |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 2001 |
| **Nombre de salariés** | 9 |
| **Nombre de bénévoles** | 0 |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 2 |
| **Fonction** | Directrice / Chargée de mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité entre les genres |
| **Thématique(s)** | Politque de la ville / Habitat cadre de vie / Questions éducatives / Santé / Emploi / Lutte contre les discriminations / Intégration et immigration / Femmes, genre et quartiers |

| | Du côté des femmes |
|---|---|
| **Nom de l'association** | **Du côté des femmes** |
| **Commune du site** | |
| **Siège** | Cergy-Saint-Christohpe |
| **couverture géographique** | Plusieurs départements |
| **Mission de la structure** | Lutter contre les violences faites aux femmes et agir pour l'égalité |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Les principales missions sont l'hébergement des femmes victimes de violences conjugales, l'accompagnement des femmes à l'emploi, le développement d'actions de sensibilisation et la conduite d'actions culturelles ouvertes à toutes les femmes. La mission d'hébergement et de suivi des femmes occupe une place prépondérante : l'équipe se charge de l'accueil et du suivi des femmes. |
| **date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | |
| **Nombre de salariés** | |
| **Nombre de bénévoles** | |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 1 |
| **Fonction** | Directrice |
| **Thématique(s)** | Lutter contre les violences faites aux femmes et agir pour l'égalité |

## Femmes solidaires 91

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Femmes solidaires 91 |
| **Commune du site** | Antenne Essonne : Sainte-Geneviève-des-Bois |
| **Siège** | Paris |
| **Couverture géographique** | Nationale pour le réseau Femmes solidaires et l'Essonne pour l'antenne |
| **Mission de la structure** | Accueil et accompagnement des femmes victimes de violences conjugales / prévention sur les mariages forcés et les violences dans les collèges, lycées, missions locales |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Organisation d'ateliers participatifs en direction des femmes et des enfants, etc. |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 1945 pour la tête de réseau / 1998 pour l'antenne essonnienne |
| **Nombre de salariés** | |
| **Nombre de bénévoles** | |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 2 femmes |
| **Fonction** | Directrice et coordinatrice |
| **Communes d'intervention** | |
| **Thématique(s)** | Accueil et accompagnement des femmes victimes de violences conjugales / prévention des mariages forcés et des violences dans les collèges, lycées, missions locales |

## Fédération Nationale des Associations et des Centres de prise en charge d'Auteurs de Violences conjugales et familiales - SOS Violences familiales

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | SOS Violences familiales |
| **Commune du site** | Paris |
| **Siège** | Paris |
| **Couverture géographique** | Paris, île de France |
| **Mission de la structure** | La fédération regroupe 20 centres en France. Elle a pour objectif de lutter contre les violences conjugales et familiales, en proposant une prise en charge des auteurs de ces violences. Le domaine d'intervention de l'association est complémentaire d'une part des actions d'aide aux victimes mises en place par les réseaux d'aide aux femmes et aux enfants, et d'autre part des nouvelles mesures de judiciarisation de cette problématique. |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Gestion de groupes de parole et suivi psychologique individuel des auteurs et autrices de violence familiale |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 1997 |
| **Nombre de salariés** | 5 psychologues en libéral |
| **Nombre de bénévoles** | 0 |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 1 |
| **Fonction** | Président de la FNACAV |
| **Thématique(s)** | Violence conjugale et prise en charge des auteurs/autrices |

## Génération femmes rissoises

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Génération femmes rissoises |
| **Commune du site** | Antenne Essonne : Ris-Orangis |
| **Siège** | |
| **Couverture géographique** | Départementale |
| **Mission de la structure** | Lutte contre l'exclusion et aide à l'insertion des femmes et des familles |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Appui aux Femmes pour lutter contre les inégalités : oraganisation d'ateliers d'alphabétisation et d'aide à l'autonomie administrative |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 1997 |
| **Nombre de salariés** | 5 femmes |
| **Nombre de bénévoles** | |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 2 femmes |
| **Fonction** | Médiatrices et coordinatrices des ateliers |
| **Thématique(s)** | Lutte contre les violences faites aux femmes et plus particulièrement lutte contre le système prostitueur |

## Mediavipp 91

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Mediavipp 91 |
| **Commune du site** | Evry |
| **Siège** | Evry |
| **Couverture géographique** | Départementale |
| **Mission de la structure** | Association départementale d'aides aux victimes d'infractions pénales et de médiation. Rattachée à la Fédération nationale d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM) |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Assure des permanences dans les mairies, les commissariats, tribuanux |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 1989 |
| **Nombre de salariés** | 11 |
| **Nombre de bénévoles** | 0 |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 1 |
| **Fonction** | Directrice |
| **Thématique(s)** | Aide aux victimes d'infractions pénales |

## MJC Ris-Orangis

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | MJC Ris-Orangis |
| **Commune du site** | Ris-Orangis |
| **Siège** | Ris-Orangis |
| **couverture géographique** | Départementale |
| **Mission de la structure** | Favoriser l'autonomie et l'épanouissement des personnes, l'accès à l'éducation et la culture |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Projet 1 : "Derrière les murs, la mer...New Paradize" : Promouvoir la lutte contre les discriminations et, en particulier, "l'îslamophobie" et l'antisémitisme. Favoriser une culture de paix par la pédagogie du conflit.<br>Projet 2 : Place des mythos : Pérenniser le travail réalisé depuis plusieurs années autour de la pièce de théâtre « Place des Mythos, entre rumeur et réputation » pour l'amener dans des lieux qui ne pourraient pas se permettre une telle programmation, favoriser l'engagement des jeunes, débattre autour de la lutte contre l'homophobie, informer le public sur ses droits relatifs aux actes de discrimination dont ils peuvent être victimes. |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 1965 |
| **Nombre de salariés** | 32 |
| **Nombre de bénévoles** | _ |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 2 |
| **Fonction** | Directeur/animatrice socio-culturelle |
| **Thématique(s)** | Education populaire/Animation sociale et culturelle |

## Le Mouvement du nid

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Le Mouvement du nid |
| **Commune du site** | Délégation Essonne : Yerres |
| **Siège** | Clichy 92 |
| **Couverture géographique** | Nationale |
| **Mission de la structure** | Action sur sur les causes (prévention auprès des jeunes, sensibilisation, et responsabilisation des adultes...) et sur les conséquences (rencontre et accompagnement des personnes prostituées...) de la prostitution en vue de sa disparition. |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Projet 1 : "Abolir le système prostitueur" : Soutien d'un projet de société. Après les avancées réalisées à l'Assemblée nationale en 2011, l'objectif est de faire évoluer les lois en ce sens au cours de l'année 2013. Ce volet législatif doit s'accompagner d'actions de grande ampleur pour faire évoluer l'opinion publique, les comportements individuels, et pour aider les personnes prostituées à sortir de cette activité.<br>Projet 2 : Reconduction du projet théâtral "Au bout de la nuit" |
| **Date de création de l'association** | Tête de réseau 1946 |
| **Nombre de salariés** | 20 salarié/e/s et 34 délégations |
| **Nombre de bénévoles** | _ |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 1 Homme |
| **Fonction** | Coordinateur |
| **Thématique(s)** | Lutte contre les violences faites aux femmes et plus particulièrement lutte contre le système prostitueur |

## Paroles de femmes (Fédération nationale solidarité femmes - FNSF)

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Paroles de femmes |
| **Commune du site** | Massy |
| **Siège** | Massy |
| **Couverture géographique** | Départementale |
| **Mission de la structure** | Lutte contre les violences faites aux femmes, prévention des comportements et violences sexistes |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | □ Permanences : Groupes de paroles - Accueil de jour<br>□ Référent Violences conjugales<br>□ Programme de prévention des comportements et des violences sexistes dans les relations filles/garçons<br>□ Formation des acteurs professionnels à la problématique des violences conjugales et à la prévention des comportements sexistes |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 1996 |
| **Nombre de salariés** | |
| **Nombre de bénévoles** | |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 2 |
| **Fonction** | Présidente / Directrice |
| **Thématique(s)** | Lutte contre les violences faites aux femmes |

## Etablissement Femmes solidarité 91

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Femmes solidarité 91 (Communauté jeunesse) |
| **Commune du site** | Evry |
| **Siège** | Evry |
| **Couverture géographique** | Département |
| **Mission de la structure** | Accueil et hébergement des femmes victimes de violence et de leurs enfants |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Hébergement des femmes victimes de violence et de leurs enfants<br>Accueil de jour et permanence téléphonique |
| **Date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | 2009 (Communauté jeunesse) |
| **Nombre de salariés** | 12 |
| **Nombre de bénévoles** | 0 |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 3 |
| **Fonction** | Directrice/2 éducatrices spécialisées |
| **Thématique(s)** | Hébergement des femmes victimes de violence et de leurs enfants |

## Voix de femmes

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Voix de femmes |
| **Commune du site** | Cergy Pontoise |
| **Siège** | Cergy Pontoise |
| **Couverture géographique** | Régionale |
| **Mission de la structure** | Lutter contre les mariages forcés |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Lutter contre le mariage forcé, l'envoi au pays sans consentement, la séquestration et toute forme de violence et de discrimination faites aux femmes ; aider ces victimes quels que soit leur âge, leur nationalité et leur lieu de résidence au moment des faits ; les informer, les écouter, les soutenir, les accompagner afin de leur donner les moyens d'aboutir à leurs projets d'autonomie ; le but de l'association est aussi de sensibiliser, de former afin d'être une passerelle entre les instances institutionnelles et associatives tant à l'échelle nationale qu'internationale. |
| **Date de déclaration** | 1998 |
| **Nombre de salariés** | |
| **Nombre de bénévoles** | |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 1 |
| **Fonction** | Directrice |
| **Thématique(s)** | Mariages forcés/lutte contre les violences, l'entrave au libre choix amoureux |

## Ya fouei

| | |
|---|---|
| **Nom de l'association** | Ya fouei |
| **Commune du site** | Athis-Mons |
| **Siège** | Athis-Mons |
| **couverture géographique** | |
| **Mission de la structure** | Lutter contre les discriminations, les stéréotypes et les violences |
| **Descriptif des activités/exemples d'actions** | Vidéos et magazines |
| **date de création de l'association (tête de réseau + structure locale)** | |
| **Nombre de salariés** | |
| **Nombre de bénévoles** | |
| **Nombre de personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | 1 |
| **Nom des personnes rencontrées dans le cadre de l'Observatoire** | |
| **Fonction** | Porteur de projet |
| **Thématique(s)** | EFH/LCD |

## Annexe II. Des faits difficiles à mesurer

Les données issues du casier judiciaire donnent une mesure objective des violences commises au sein du couple. Comme le montre le tableau ci-dessous, elles permettent de dresser un double constat :

- l'**augmentation** significative depuis 1995 du nombre de condamnations pour des crimes et délits en matière de violences sur conjoint ou concubin ;

- la nette **prépondérance** parmi ces infractions des **violences n'ayant pas entraîné une incapacité totale de travail supérieure à huit jours**.

| | | **1994** | **1995** | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Crimes** | Violence par conjoint ou concubin suivie d'infirmité permanente | | | | | 3 | 2 | 1 | | 1 | |
| | Violence par conjoint ou concubin ayant entraîné la mort sans intention de la donner | | | 5 | 8 | 11 | 7 | 8 | 4 | 13 | 7 |
| | Torture ou acte de barbarie par le conjoint ou le concubin | | | | 1 | | | 1 | | | |
| **TOTAL** | | | | **5** | **9** | **14** | **9** | **10** | **4** | **14** | **7** |
| | Violence par conjoint ou concubin suivie d'incapacité | 167 | 378 | 950 | 1140 | 1168 | 1175 | 1167 | 1055 | 792 | 1039 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Délits** | supérieure à 8 jours | | | | | | | | | | |
| | Violence par conjoint ou concubin suivie d'incapacité n'excédant pas 8 jours | 489 | 1265 | 3727 | 4490 | 4944 | 5194 | 5560 | 4987 | 3208 | 4611 |
| | Violence par conjoint ou concubin sans incapacité | | | 5 | 149 | 350 | 480 | 548 | 673 | 775 | 1304 |
| **Délits** | Administration de substance nuisible par conjoint ou concubin suivie d'incapacité n'excédant pas 8 jours | | | | | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| | Administration de substance nuisible par conjoint ou concubin suivie d'incapacité de plus de 8 jours | | | | | 1 | | 1 | | | |
| **TOTAL** | | **656** | **1643** | **4682** | **5779** | **6466** | **6851** | **7277** | **6716** | **4776** | **6954** |

*Source : Extrait du rapport sénatorial à l'initiative de 2 propositions de loi : la première, n° 62 (2004-2005), présentée par M. Roland Courteau et des membres du groupe socialiste relative à la lutte contre les violences à l'égard des femmes et, notamment au sein des couples, la seconde, n° 95 (2004-2005) présentée par Mme Nicole Borvo et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, relative à la lutte contre les violences au sein des couples.*

## Annexe III. Extrait de l'enquête ENVEFF

L'enquête nationale sur les violences faites aux femmes a été menée par Maryse Jaspard et l'équipe Enveff. L'équipe Enveff est composée de Maryse JASPARD, responsable de l'enquête, Elizabeth BROWN, Institut de démographie de l'université Paris I Panthéon-
Sorbonne (IDUP) ; Stéphanie CONDON, Jean-Marie FIRDION, Institut national d'études démographiques (INED) ; Dominique FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Annik HOUEL, Université Lumière-Lyon II ; Brigitte LHOMOND, Florence MAILLOCHON, (CNRS) ; Marie-Josèphe SAUREL-CUBIZOLLES, Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), Marie-Ange SCHILTZ, (CNRS).

« [...] Cette enquête de victimation s'appuie sur une méthodologie originale. La démarche se différencie des grandes enquêtes quantitatives nord-américaines.

- ne jamais "nommer" la violence, évoquer uniquement des gestes, actes, faits, paroles, sans les qualifier de violents ; les violences n'étant pas délimitées en fonction des catégories du droit français, ne pas hiérarchiser les actes *a priori* par leur caractère plus ou moins délictueux, mais tenter d'en établir une typologie *a posteriori* [...] »

**Q52. A quelle date avez-vous commencé à travailler dans cet emploi ? (date ou durée)**

**Q53. Etes-vous (étiez-vous) ?**

**1.** à votre compte ou en activité libérale **2.** salariée du secteur public

**3.** salariée du secteur privé ou associatif (y compris salariée chef de son entreprise)

*aller en Q55* **4.** aide familiale non rémunérée (femme d'artisan, de médecin, de commerçant...) *aller en Q55*

**5.** salariée de votre conjoint **6.** apprentie ou stagiaire

**Q54. Etes-vous (étiez-vous) ?**

**1.** en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaire **5.** en contrat d'insertion, contrat emploi-solidarité

**2.** en contrat à durée déterminée **6.** en stage ou formation rémunérés

**3.** en intérim **7.** sans contrat (emplois familiaux par exemple)

**4.** en contrat d'apprentissage

**Q55. Etes-vous régulièrement en contact, pour votre travail :**

**a) avec votre conjoint ? 0.** non **1.** oui

**b) avec quelqu'un de votre famille ? 0.** non **1.** oui

*Si en activité (Q16=1) ou retraitée (Q16=4) aller en Q57*

**Q56. Pour quelle raison principale avez-vous cessé de travailler ?** *(si pas de réponse spontanée, lire les items)*

**1.** Licenciement économique, chômage

**2.** Autre licenciement, rupture de contrat (imposée par employeur)

**3.** Fin de contrat

**4.** Obligation professionnelle de votre conjoint

**5.** Vie conjugale, enfant à élever

**6.** Problème de santé personnelle

**7.** Problème de santé d'un proche

**8.** Changement de domicile

**9.** Autre raison personnelle

*Si Q56>3=*

**Q56b) Cet arrêt de travail était-il à la demande expresse de votre conjoint ?**

**0.** non **1.** oui

*Si en cessation d'activité depuis plus d'un an (Q17>1 an), aller en Q64*

**Q57. Travaillez-vous principalement** *(plus de la moitié du temps)* **?**

**a) au domicile d'autres personnes 0.** non**1.** oui

**b) à votre propre domicile 0.** non**1.** oui

*(Y compris profession libérale, artisan ou commerçant ayant un logement attenant à l'atelier, au magasin)*

[…]

**Au cours des 12 derniers mois, est-ce que votre conjoint ou ami(e) :**

**C1. Vous a empêchée de rencontrer ou de parler avec des amis ou membres de votre famille ?**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** Systématiquement

**C2. Vous a empêchée de parler à d'autres hommes, (il est jaloux) ?**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** Systématiquement

**C3.A critiqué, dévalorisé ce que vous faisiez ?**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** systématiquement

**C4. Au cours des 12 derniers mois, est-ce que votre conjoint ou ami(e) a fait des remarques désagréables sur votre apparence physique (trop grosse, moche…)?**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** systématiquement

**C5 Vous a imposé des façons de vous habiller, de vous coiffer, ou de vous comporter en public ?**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** Systématiquement

**C6. N'a pas tenu compte ou a méprisé vos opinions, a prétendu vous expliquer ce que vous deviez penser ?**

**a). dans l'intimité** *(y compris devant les enfants)*

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** systématiquement

**b). devant d'autres personnes**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** systématiquement

**C7. Au cours des 12 derniers mois, est-ce que votre conjoint ou ami(e) a exigé de savoir avec qui et où vous étiez ?**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** systématiquement

**C8. A cessé de vous parler, refusé totalement de discuter?**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** systématiquement

**C9. Vous a empêchée d'avoir accès à l'argent du ménage pour les besoins courants de la vie quotidienne**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** Systématiquement **NC** (ne vit pas sous le même toit)

*Si Q21>1 et Q22ab>1*

**C10. Au cours des 12 derniers mois, est-ce que votre conjoint ou ami(e)**

**a). vous a menacée de s'en prendre à vos enfants ou de vous séparer d'eux ?**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** Systématiquement **NC** (pas d'enfants)

**b). s'en est pris physiquement à vos enfants ou vous a séparé d'eux ?**

**1.** jamais **2.** Rarement **3.** Quelquefois **4.** Souvent **5.** Systématiquement **NC** (pas d'enfants)

**C11. vous a insultée ou injuriée ? Si oui, combien de fois**

**0.** jamais **1.** 1 fois **2.** 2 ou 3 fois **3.** entre 4 et 10 fois **4.** plus de 10 fois **5.** tous les jours ou presque

**C12. a lancé un objet contre vous, vous a bousculée ou empoignée brutalement ? Si oui, combien de fois ?**

**0.** jamais **1.** 1 fois **2.** 2 ou 3 fois **3.** entre 4 et 10 fois **4.** plus de 10 fois **5.** tous les jours ou presque

**C13. Au cours des 12 derniers mois, est-ce que votre conjoint ou ami(e) vous a giflée, frappée ou a exercé d'autres brutalités physiques contre vous ? Si oui, combien de fois ?**

**0.** jamais **1.** 1 fois **2.** 2 ou 3 fois **3.** entre 4 et 10 fois **4.** plus de 10 fois **5.** tous les jours ou presque

**C14. vous a empêchée de rentrer chez vous, vous a enfermée ou mise à la porte, ou, en voiture, vous a laissée sur le bord de la route ? Si oui, combien de fois ?**

**0.** jamais **1.** 1 fois **2.** 2 ou 3 fois **3.** entre 4 et 10 fois **4.** plus de 10 fois **5.** tous les jours ou presque

**C15. vous a menacée de se suicider ? Si oui, combien de fois ?**

**0.** jamais **1.** 1 fois **2.** 2 ou 3 fois **3.** entre 4 et 10 fois **4.** plus de 10 fois **5.** tous les jours ou presque

**C16. Au cours des 12 derniers mois, est-ce que votre conjoint ou ami(e) a proféré des menaces de mort à votre encontre ? Si oui, combien de fois ?**

**0.** jamais **1.** 1 fois **2.** 2 ou 3 fois **3.** entre 4 et 10 fois **4.** plus de 10 fois **5.** tous les jours ou presque

**C17. vous a menacée à l'aide d'une arme (couteau, outil, revolver) ? Si oui, combien de fois ?**

**0.** jamais **1.** 1 fois **2.** 2 ou 3 fois **3.** entre 4 et 10 fois **4.** plus de 10 fois **5.** tous les jours ou presque

**C18. a tenté de vous étrangler ou de vous tuer ? Si oui, combien de fois ?**

**0.** jamais **1.** 1 fois **2.** 2 ou 3 fois **3.** entre 4 et 10 fois **4.** plus de 10 fois **5.** tous les jours ou presque

**C19. Au cours des 12 derniers mois, est-ce que votre conjoint ou ami(e) a utilisé la force pour avoir des rapports sexuels avec vous ? Si oui, combien de fois ?**

**0.** jamais **1.** 1 fois **2.** 2 ou 3 fois **3.** entre 4 et 10 fois **4.** plus de 10 fois **5.** tous les jours ou presque

**C20. vous a imposé des gestes sexuels que vous refusiez ? Si oui, combien de fois ?**

**0.** jamais **1.** 1 fois **2.** 2 ou 3 fois **3.** entre 4 et 10 fois **4.** plus de 10 fois **5.** tous les jours ou presque

***Si aucun item positif, passer au module suivant***

**C21. Parmi les faits dont nous venons de parler survenus au cours des 12 derniers mois, vous avez déclaré avoir subi.**

*Source : Extrait du très long questionnaire ENVEFF*

## Annexe IV. Permanences dans les commissariats et les gendarmeries de la référente « violences conjugales » du CIDFF

*Ce texte a été élaboré à partir de nos données empiriques :*

Le CIDFF emploie une juriste référente violences conjugales dans le cadre d'un partenariat signé en 2007, entre d'une part, la Direction Départementale de la Sécurité Publique, le Groupement de gendarmerie et d'autre part, les associations CIDFF, Paroles de Femmes et Établissement Femmes solidarité 91. Ce poste est une spécificité du département de l'Essonne. Depuis cinq ans, des permanences réservées aux femmes victimes de violences conjugales sont assurées dans les commissariats de police et les brigades de gendarmerie de l'Essonne. Au sein du CIDFF, l'accompagnement est essentiellement juridique ; les femmes sont orientées vers la structure par les policiers, les gendarmes, les travailleuses et travailleurs sociaux du conseil général de l'Essonne, par les mairies ou par tout autre partenaire. La référente effectue un bilan avec les personnes reçues et leur explique la procédure judiciaire et la législation en vigueur. Il est fréquent de voir ces dernières reprendre contact un an après : le temps classique du cheminement. Lorsqu'elles ont décidé de s'extraire des violences, elles sont systématiquement orientées vers d'autres associations spécialisées comme Paroles de femmes ou Établissement Femmes solidarité 91 afin de commencer un accompagnement psychologique et social.

Le financement de ces permanences spécifiques est réservé aux femmes. Lorsque des hommes victimes de violences conjugales appellent (en cinq ans deux hommes ont contacté la juriste contre plus de 700 femmes), ils sont orientés vers les autres permanences généraliste du CIDFF présentes dans 40 communes du département. Depuis deux ans, un nombre croissant d'hommes auteurs de violences conjugales vont déposer plainte contre leurs femmes pour les discréditer ; ce qui fausse les statistiques.

Si les chiffres de la violence physique sont peu élevés[322], la gravité de ses conséquences oblige les services publics et les associations à agir dans l'urgence

[322] Au CIDFF, la violence physique concerne 20% des victimes de violences conjugales.

qu'impose la mise en danger de la vie d'autrui. Lésions profondes, état comateux suivant une strangulation, fractures, etc., les agressions physiques peuvent s'accompagner de menaces de mort et de séquestrations. Ces circonstances s'accompagnent fréquemment d'humiliations, d'injures, de violence administrative (papiers subtilisés) et de dépendance économique (interdiction de travailler). Les enfants font parfois l'objet de chantages concernant leur garde. Quand les femmes s'effondrent, la référente les rassure, tente de susciter chez elles une projection dans l'avenir, dans une vie épanouie avec des amis. Tout le monde reconnaît l'extrême difficulté de s'en sortir sans un soutien social et psychologique émanant de la famille, des associations et/ou des collègues.

## Annexe V. Le cas des victimes de violences conjugales sans titres de séjour

*Ce texte a été élaboré à partir de nos données empiriques :*

Les victimes de violences conjugales en situation irrégulière peuvent obtenir plus facilement des papiers. Les associations spécialisées se chargent de la procédure de demande de titre de séjour, laquelle dure parfois plusieurs années. En effet, l'article 11 de la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants institue l'obligation pour l'autorité administrative d'accorder ou de renouveler, *« dans les plus brefs délais »*, le titre de séjour de la personne qui bénéficie d'une ordonnance de protection en raison des violences commises par son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin. Au milieu d'une relation violente, les enfants sont les témoins inévitables…

Si la prise en charge des victimes s'est imposée, au cours des années 1970, comme une évidence, la considération sociétale pour les auteurs, ainsi que pour les enfants exposés aux violences, est relativement récente. Si les actions menées auprès des enfants témoins de violences sont réduites, les initiatives auprès des auteurs de violences conjugales sont encore moins nombreuses.

## Annexe VI. Conséquences sur la santé



| | |
|---|---|
| Physiques | • Traumatismes abdominaux et thoraciques<br>• Ecchymoses et zébrures<br>• Syndrome de douleur chronique<br>• Invalidité<br>• Fibromyalgie<br>• Fractures<br>• Troubles gastro-intestinaux<br>• Syndrome du côlon irritable<br>• Lacération et ulcérations<br>• Lésions oculaires<br>• Fonctions physiques diminuées |
| Sexuelles et génésiques | • Troubles gynécologiques<br>• Infertilité<br>• Endométrite<br>• Grossesse à complication/fausse couche<br>• Dysfonction sexuelle<br>• Maladies sexuellement transmissibles, dont le VIH/sida<br>• Avortement dans des conditions insalubres<br>• Grossesse non désirée |
| Psychologiques et comportementaux | • Alcoolisme et toxicomanie<br>• Dépression et angoisse<br>• Troubles du sommeil et de l'alimentation<br>• Sentiments de honte et de culpabilité<br>• Phobies et troubles paniques<br>• Inactivité physique<br>• Mauvaise estime de soi<br>• Syndrome de stress post-traumatique<br>• Troubles psychosomatiques<br>• Tabagisme<br>• Comportement suicidaire et automutilation<br>• Comportement sexuel à risque |
| Conséquences mortelles | • Mortalité liée au sida<br>• Mortalité maternelle<br>• Homicide<br>• Suicide |

Tableau 5.3
*Conséquences pour la santé de la violence exercée par un partenaire intime (Source : OMS, 2002, p. 112)*

*Source : OMS (2002), Rapport mondial sur la violence et la santé cité par Jaspard (2005)*

## Annexe VII. Les auteurs de violences conjugales : les réponses judiciaires

*Ce texte a fait l'objet d'une publication*[323]

### La prévention en aval auprès des auteurs de violences conjugales

Pour savoir quelle serait la prise en charge la plus adaptée à l'auteur de violences, il est important de distinguer ses objectifs et son contenu, ses modalités en termes de dynamique individuelle ou collective, d'intervenants, de durée, etc. R. Coutanceau (2006) se prononce sur la prise en charge individuelle, qu'il juge inadaptée s'il existe un

[323] Wielhorski N. coécrit avec Merita Blat M. (2012), « Comportements en milieux clos : le cas des auteurs de violences conjugales », p.161-187, *Le droit et les sciences de l'esprit*, Archives de philosophie du droit, Tome 55, Éditions Dalloz, 494 pages.

délai judiciaire court. Selon lui, les techniques de groupe sont plus utiles pour *« favoriser l'écoute mutuelle, sortir de sa problématique égotiste, écouter la différence »* (2006) ; elles sont complétées le cas échéant par une thérapie individuelle. De la même manière, loin de privilégier le collectif, A. Legrand (*in* Boubault, 2010) le considère plutôt *« comme un tremplin possible vers une prise en charge individuelle.* [...] *Les entretiens individuels ne permettent pas de bénéficier de la dynamique qu'instaure le groupe mais permettent lorsque c'est possible, une exploration plus en profondeur des troubles qui sous-tendent leurs conduites ».* Notons une certaine réticence à l'écoute individuelle des auteurs, notamment dans un temps bref, ce qui explique, en partie, l'inexistence en France d'un numéro de téléphone national spécialisé dans l'écoute des hommes violents, à l'image de ce qui existe auprès des femmes victimes de violences avec le 3919. Tous les professionnels que nous avons rencontrés ont, au départ, manifesté des doutes sur la démarche collective laquelle ne présente, selon eux, que le seul intérêt d'un coût réduit pour les institutions. Puis au fil des expérimentations, le suivi groupal s'est avéré efficient pour certains auteurs. Des mécanismes de remise en cause et de réflexion s'enclenchent lors des séances ; de nombreuses personnes éprouvent le besoin de s'exprimer face aux autres. Ils se sentent rassurés de constater qu'ils ne ressemblent pas à ce monstre sans visage reflété par l'univers médiatique. Si le suivi individuel est plus efficient, le dispositif demeure plus lourd à gérer en termes de financement et de logistique.

Les différents auteurs ayant décrit le travail en groupes de parole s'accordent sur l'importance de mixer le sexe des intervenants. La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et l'Égalité d'Île-de-France (2003) insiste sur le fait qu'au moins un des intervenants soit de sexe masculin, dans le but d'*« accéder à l'élaboration d'autres valeurs masculines, en abandonnant les archétypes de la virilité, implique un travail intérieur pour lequel la réflexion partagée avec un homme porteur d'autres valeurs masculines est une aide précieuse, voire indispensable ».* Les consultants sont le plus souvent des sociologues, juristes, psychologues/psychiatres, éducateurs et éducatrices... Un aspect peu développé concernant les intervenants, sur lequel Vercraene (2010) s'attarde, renvoie aux obstacles propres auxquels ceux-ci pourront être confrontés : il leur faudra *« accepte[r] de se laisser traverser par de forts mouvements intérieurs de*

*compassion, de colère ou de rejet devant telle ou telle formulation de l'un et de l'autre. Reconnaître en soi "la part sombre de nous-mêmes" ».*

Les durées du traitement groupal sont beaucoup plus variables. Globalement, elles peuvent aller *« de 12 à 52 semaines »* (Babcock *et alii*, 2004), et sont *« difficilement adéquates si elles durent moins de 100 heures »* (Groupe 25, 2009). Toutefois, les traitements excédant un an s'avèrent peu efficaces (Expósito et Ruiz, 2010). En fonction de la durée et des diplômes des consultants, les interventions sont à dominante psycho-éducationnelle ou thérapeutique. Globalement, le travail en groupe possède des visées et effets thérapeutiques, mais ne peut pas être véritablement qualifié de thérapie.

Dans tous les cas, l'approche groupale est intéressante pour les auteurs, dont la plupart sont des *« infirmes de la parole »* (Helfter, 2007 ; Autret *et alii*, 2009) car *« un espace de parole a été ouvert à des personnes qu'on n'a jamais écoutées, pour lesquelles on n'a jamais porté d'intérêt »*, concède F. Roques. L'effet cathartique de la parole libérée contient des éléments thérapeutiques. *« Le groupe permet de réduire la résistance. Voir qu'il y a d'autres hommes avec différents parcours qui ont le même problème, contribue à ce que ce soit plus acceptable d'aborder ouvertement leurs préoccupations sur les violences »* (Waldo, 1987). Cette pensée reflète aussi la philosophie qui consiste à créer plutôt des groupes ouverts, où de nouveaux participants peuvent se greffer tout au long du cycle. En effet, *« à l'arrivée d'un nouveau membre, les efforts du nouveau pour minimiser, nier ou cacher son comportement violent diminuent considérablement, étant donné qu'il observe dans les autres membres du groupe une attitude de responsabilité face à leur violence »*, (Expósito et Ruiz, 2010). En termes de composition, la question qui se pose aussi est de savoir si ces groupes sont ouverts à des volontaires. Dans le cas où ils le sont, notons que même s'il n'est pas sous main de justice, l'auteur *« volontaire »* est souvent contraint par un tiers (compagne, entourage…). Arnault (2009) signale donc ce paradoxe : d'un côté la notion d'*« assistance contrainte consentie »,* de l'autre la difficulté à susciter la demande de la part de l'auteur lui-même pour arriver à prévenir son comportement violent. A. Legrand revient sur ces paradoxes en insistant sur l'inconvénient de traiter ceux qui, de prime abord, refusent le traitement : *« Le fait que ces personnes ne soient pas volontaires contrevient au dogme de la démarche thérapeutique qui nécessiterait la pleine volonté du patient. […] Ces résistances sont à traiter comme toutes résistances au travail thérapeutique, comme des nœuds à dénouer,*

*étape après étape. Avec des techniques adaptées, il est possible de conduire ces personnes à devenir volontaires, c'est-à-dire reprendre la démarche à leur compte »* (*in* Citoyens et Justice, 2006).

Concernant le contenu de ces groupes de parole dont l'objectif est de prévenir la récidive ou la réitération des comportements violents au sein de la relation conjugale, nous nous sommes déjà arrêtés auparavant sur l'importance d'un contenu spécifique sur le genre (Cenea, 2004). Sur cette question, ajoutons que *« l'État en France, […] qui a reconnu cette analyse [féministe] comme référence et comme base de prise en charge et de prévention de ces violences ce qui oriente l'action qu'elle adresse aux victimes ou aux auteurs de violences contre les femmes »* (DRDFE IDF, 2003). Ainsi, selon ce modèle d'intervention, il existerait *« une dimension cognitive ou mentale, une dimension physiologique-émotionnelle, une dimension comportementale-moteur et une dimension éducative sexiste »* (Groupe des 25, 2009). Il est donc important de traiter à l'intérieur de ces groupes les thématiques suivantes : *« Les relations hommes-femmes et les rôles sociaux prédéterminés incitant à des schémas de domination, les problématiques de jalousie, les difficultés à gérer les choses en commun, la peur de perdre l'autre, les difficultés à supporter parfois son indépendance »* (Coutanceau, 2006).

L'idée force de l'intervention groupale reste la responsabilisation telle que le rappel à la loi et la sanction pénale, composantes centrales dans la prise de conscience de l'auteur. C'est à la suite de ce processus d'intériorisation de l'interdit de la violence que la dimension éducative ou pédagogique prend réellement son essor pour éviter la récidive. Il s'agit *« d'une rééducation des schèmes de pensée »* (Arnault, 2009), or *« la psychologie clinique ou la sociologie ont-elles vocation à imposer des significations culturelles dans un contexte judiciaire, aussi légitimes puissent-elles socialement apparaître ? »*. Les éducateurs doivent être intégrés aux prises en charge, pour accompagner ce bouleversement des notions, au-delà de l'assimilation de l'interdit de la violence, qui *« apparaît, malgré tout, comme la seule réponse possible »* (Séverac, 2009). Accepter sa propre vulnérabilité, créer une confiance en soi suffisante pour s'autoriser des erreurs, construire une conscience morale véritable, etc. ; « en donner réellement les moyens requiert le temps de l'éducatif, temps de déconstruction et donc de questions plutôt que de réponses » (Séverac, 2009).

L'évaluation de ces programmes de prévention se heurte à de nombreux obstacles liés aux types d'indicateurs à prendre en compte et aux différents biais possibles. Initier un changement radical de comportement s'inscrit dans une temporalité longue et intègre une dimension éducative, éléments parfois absents des dispositifs. Toutefois, des amorces de prises de conscience ou d'introspection sont envisageables à travers différents mécanismes. Il existe plusieurs outils pour évaluer cette éventuelle sensibilisation des auteurs. Par exemple, l'équipe d'Expósito et Ruiz (2010) utilise différents questionnaires exportés des États-Unis et du Canada ou crées par eux-mêmes[324]. Une autre échelle d'évaluation repose sur le taux de récidive, qui varie sensiblement en fonction des groupes, mais qui est habituellement satisfaisante. Il semble important de signaler qu'une mesure du taux de récidive satisfaisante en cas de violences conjugales doit s'établir quatre années après le comportement violent pour lequel l'auteur a été poursuivi. Expósito et Ruiz (2010) signalent qu'après ces quatre ans, la récidive de ceux qui ont suivi les programmes, en Espagne, se situe globalement entre 15 et 20 %, alors que le taux monte jusqu'à 40-70 % pour ceux qui ne les ont pas suivis ou qui les ont abandonnés en cours de route.

Au-delà des difficultés d'évaluation de ces programmes de prévention en direction des auteurs, travailler dans ce domaine suppose d'être confronté à l'absence de moyens humains et financiers, au manque de reconnaissance de la part du Ministère de la Justice, à l'absence de prestige suscitée par le souci des *« méchants »,* à l'inexistence d'un groupe de pression défendant les auteurs, à l'importance de soutenir l'urgence la plus visible, etc. C'est précisément dans cette notion d'urgence que s'inscrit la démarche ; plus particulièrement dans cette période de restriction budgétaire dans la mesure où *« l'action auprès des agresseurs et auteurs de violences conjugales est complémentaire du soutien apporté aux victimes. […] Prendre en compte les auteurs, n'est-ce pas aider les victimes ? »* (Laporte, 2010). D'autres manquements doivent également être signalés dans le panorama français. P. Arnault (2009) pointe la *« pauvreté de la recherche empirique, un retard relatif au niveau légal* […] *ainsi que des pratiques balbutiantes et peu coordonnées ».*

[324] Les questionnaires utilisés sont les suivants : le *Conflict Tactics Scale*, Questionnaire de désirabilité sociale, l'Échelle d'Ajustement Dyadique, le Questionnaire sur le Sexiste Ambivalent, l'Inventaire des croyances sur les violences envers les femmes et le *Spouse Specific Dependency Scale.*

Pour les associations, la question des auteurs et, dans une moindre mesure des autrices, s'inscrit dans une double problématique : leur prise en charge psycho-judiciaire et les menaces proférées à l'encontre du personnel. Les structures d'aide aux victimes doivent se prémunir contre des violences susceptibles de se retourner contre elles. En effet, il arrive que les personnes violentes s'en prennent directement au personnel : menaces, poursuites, harcèlement constituent de réels dangers.

***Les réponses juridiques et judiciaires aux actes de violences conjugales***

*« Pour mieux prévenir la récidive, il est pertinent que le rappel des obligations de la loi et du caractère intolérable de la violence soit réaffirmé solennellement par un magistrat »* (Coutanceau, 2006). Pénalement, la personne ayant commis des actes de violences conjugales est amenée à suivre trois circuits judiciaires en fonction de la gravité des faits :

- le premier est la comparution immédiate si l'inculpé a des antécédents pénaux ou si l'acte est suffisamment grave. Suite à la garde à vue, susceptible de durer jusqu'à 48 heures après la détention, si l'inculpé dispose d'antécédents pénaux et si les faits qui lui sont reprochés sont estimés graves, la procédure judiciaire s'oriente vers une comparution immédiate devant un juge ;

- le deuxième circuit est la comparution par procès-verbal avec réquisition de placement sous contrôles judiciaire (CPVCJ) ; une enquête sociale est diligentée pour permettre aux magistrats d'orienter au mieux la réponse pénale. Ensuite le parquet saisit le juge aux libertés et de la détention qui ordonne ou non le placement sous contrôle judiciaire socio-éducatif avec le cas échéant une mesure d'éloignement du conjoint et la soumission à une obligation de soins. La loi du 5 avril 2006, précitée, permet la prise en charge sociale, sanitaire ou psychologique des auteurs, en vue de prévenir la récidive. Une polémique existe concernant l'obligation dite de « soins ». Certains préfèrent la dénomination d'*« obligation de suivi », « car les auteurs de violences ne sont pas le plus souvent, des malades, des psychotiques, ou des pervers »* (Legrand *in* Boubault, 2010). D'autres emploient plutôt une terminologie éducative puisque *« le législateur entérine le fait que la violence révèle non seulement un rapport à l'autre problématique, mais aussi une*

*forme d'individualité transgressive qui appelle une action spécifique pour ne pas réitérer »* (Séverac, 2009) ;

- enfin le troisième circuit consiste en une alternative aux poursuites : rappel à la loi, médiation pénale, classement sous conditions qui peut être assorti d'une obligation de suivi social ou de nature psychologique voire des mesures de composition pénale. C'est dans ce cadre que s'inscrivent les stages de citoyenneté « responsabilisation des auteurs de violences conjugales » pour les faits de moindre gravité (ACJE). Au cours de ce stage d'une durée de 2 jours, les intervenant-e-s (juristes, psychologues des deux associations ACJE et Médiavipp 91) tentent de responsabiliser le mis ou la mise en cause. D'une part, la médiation pénale est une mesure polémique. Considérée par certains comme une solution adaptée pour des faits et un préjudice peu graves conduisant parfois à une prise de conscience (Legrand *in* Citoyens et Justice, 2006), d'autres critiquent une mesure qui implique la symétrie des responsabilités occultant la dichotomie coupable-victime (Delage, 2008). En effet, la possibilité même d'un dialogue d'égal à égal est peu envisageable en cas de violences conjugales, la médiation devient ainsi une violence supplémentaire pour les victimes (De Rugy *in* Citoyens et Justice, 2006). *« La médiation n'a de sens qu'en cas de désaccords, de litiges, de conflits, les violences masculines à l'encontre des femmes ne relèvent pas de ces catégories »* (DRDFE IDF, 2003).

D'autre part, les stages de citoyenneté comme alternative aux poursuites sont conduits habituellement par les SPIP dans le cadre de l'obligation de soins, ou parfois par le contrôle judiciaire. Il se peut que ces stages de citoyenneté soient aussi mis en place comme une option groupale d'obligation de soins pendant la mesure de contrôle judiciaire. Dans tous les cas, les séances sont à la charge des participants, et leurs prix varient selon les revenus[325]. La durée et le programme sont plus ou moins ambitieux en fonction des moyens mis à disposition de l'équipe locale. Le contenu des stages traite la plupart du temps de la désignation des actes de violences, du déni, de la représentation de la femme et des liens de dépendance avec elle, puis de la relation entre actes et affects. De plus, le rappel à la loi est essentiel. Comme le précise la Charte de la FNACAV : *« L'intervention auprès des auteurs de violences est complémentaire des actions de la*

[325] Les tarifs de l'ACJE varient de 140 € pour les moins fortunés à 500 € pour les plus aisés. Le stage se déroule sur deux journées.

*Justice, elle n'est en aucun cas une alternative à l'application de la loi. L'auteur est responsable de ses actes aux termes de la loi ».*

Le groupe de responsabilisation du Val d'Oise déploie un travail partenarial original avec l'association Du côté des femmes, le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) Espérer 95 et le SPIP 95. Le programme débute par un entretien individuel, suivent ensuite sept séances avec un sociologue et un psychologue d'une heure et demie avec un groupe de 10 personnes à raison d'une fois par semaine, enfin un bilan individuel vient clore le cycle. Ce dispositif est gratuit et peut avoir lieu dans un cadre pré- ou post-sententiel. Le but est *« d'amener les participants à endosser la responsabilité de leurs actes » et de réfléchir sur leur vision sexiste. Si le cliché de l'homme brutal n'est pas fondé, nombre d'entre eux considèrent toutefois les femmes « comme des êtres inférieurs »* (Helfter, 2007). La nouveauté de cette intervention est de travailler de façon non exclusive à la prévention du comportement violent, à la dimension groupale de libération de la parole et à la pédagogie pour intérioriser des nouvelles représentations liées aux relations de genre (Arnault, 2009).

Si des alternatives existent, tous s'accordent à dire qu'une réponse pénale forte est centrale et que la sanction s'impose souvent comme préalable à un changement de comportement (Babcock *et alii*, 2004). Ces dispositifs sont intéressants dans la mesure où ils sont *« articulés avec l'intervention de la loi et avec une vision globale de la prévention des violences conjugales »* (Laporte, 2010). Laissons de côté l'aspect punitif et arrêtons-nous maintenant à la prévention de la récidive et plus généralement à la sensibilisation de la population dans le but de réduire la reproduction de ces comportements violents en milieu clos. L'objectif, maintenant, *« n'est plus de juger, mais de donner des outils pour s'en sortir »* (Waldo, 1987).

Dans tous les cas, la mesure du contrôle judiciaire pour des faits de violences conjugales permet d'intervenir à plusieurs niveaux :

- *« au niveau coercitif, avec l'éloignement du domicile familial, l'interdiction de contacter la victime qui permet la répression de la violence et favorise la prévention de la récidive,*
- *[au niveau du] suivi psychothérapeutique, afin de prendre en compte les difficultés relationnelles de l'auteur, voire ses troubles de la personnalité pour,*

> *à terme, l'aider à modifier son comportement violent et avoir ainsi une double action curative et préventive »* (Jonca *in* Citoyens et Justice, 2006).

En 2005, l'ACJE a créé un dispositif spécifique de prise en charge des auteurs et autrices de violences conjugales. Outre le suivi classique par une structure de contrôle judiciaire, la personne est reçue *a minima* une fois par semaine par un psychologue. Il est toutefois complexe de *« soigner »* des personnes qui ne sont pas encore jugées ni déclarées coupables et qui sont fréquemment dans le déni. En dépit de ces éléments, un suivi thérapeutique efficace est possible.

Le dispositif de l'ACJE contient un volet hébergement qui n'existe pas dans tous les départements. L'association est tiers réservataire de quatre chambres situées dans un foyer ADOMA de la ville d'Évry. Elles sont destinées aux prévenus dans le cadre de l'éloignement du conjoint violent, et en l'absence de domicile de secours. A noter que ces quatre chambres sont financées par le conseil général

Il existe un débat concernant le volet « psychothérapeutique » du contrôle judiciaire du fait, notamment de la réticence de certains magistrats à y avoir recours en cas de violences conjugales. Pour beaucoup d'associations intervenant dans le cadre du contrôle judiciaire, il apparaît bénéfique *« pour que ce temps d'accompagnement soit porteur de changements, que l'auteur de violences puisse bénéficier d'un temps de confrontation à lui-même et au regard des autres à travers la rencontre avec un thérapeute formé à ces problématiques »* (Jonca *in* Citoyens et Justice, 2006). L'ACJE a fait le choix, en 2005, de créer un dispositif spécifique de suivi des auteurs de violence conjugale sous contrôle judiciaire. Le mis en cause est suivi en parallèle par un contrôleur judiciaire et une psychologue, qui le reçoivent a minima une fois par semaine. S. Muller insiste sur la complexité professionnelle de soigner, dans le cadre du contrôle judiciaire, des personnes qui ne sont pas encore jugées et ne sont pas encore déclarées coupables. Toutefois, rappelons que la négation des faits par le mis en cause n'empêche pas le travail de suivi thérapeutique.

Ce dispositif de l'ACJE comporte aussi un volet hébergement, qui n'existe pas systématiquement dans tous les départements. Nous avons vu combien l'éloignement du conjoint violent est essentiel à la poursuite pour violences conjugales. L'association est tiers réservataire de quatre chambres dans un foyer ADOMA à Évry, où les prévenus

sont dirigés en l'absence de domicile de secours. Le taux d'occupation de ces chambres a été de 80 % entre 2005 et 2009. Elles ont été demandées par près de 17 % des mis en cause sur cette même période, soit 80 personnes sur les 479 procédures de CPVCJ violences conjugales en ont bénéficié (ACJE, 2010). D'autres initiatives d'hébergement pour violences conjugales ont été médiatisées à différents stades de la procédure comme celle de la Cour d'appel de Douai. Elle visait à placer le présumé auteur dans un foyer avec des personnes en difficulté pendant les 15 jours qui suivaient le dépôt de la première plainte. Ce placement provisoire vise un changement de comportement après le retour au domicile et a prouvé son efficacité avec un taux de récidive de seulement 6 %. La question de l'hébergement, mais aussi du logement à plus long terme, des auteurs de violences conjugales est très peu développée en France malgré l'impératif d'éviction du conjoint violent. Ce problème constitue un volet important où une action adaptée des politiques publiques devrait être mise en place pour permettre aux auteurs ayant purgé leur peine de pouvoir démarrer une nouvelle étape dans un logement indépendant.

Le contrôleur judiciaire peut, à tout moment, en cas de non-respect de la mesure, saisir le Parquet qui est à même d'enclencher une procédure de révocation du contrôle judiciaire, susceptible d'aboutir au placement en détention provisoire du prévenu. Dans le cas contraire, il soumet un rapport d'audience au juge détaillant le déroulement du suivi, les éléments sur la capacité de remise en cause de l'auteur, son évolution, ses projets futurs et dans le cas de l'ACJE (2010), le positionnement de la psychologue concernant la nécessité d'un suivi thérapeutique post-sententiel. En outre, l'élément de la continuité thérapeutique, en post-sententiel, a été souligné au cours de nos entretiens et constitue un point d'amélioration notable. En effet, une fois le jugement prononcé, lorsque la prolongation de l'obligation de soins a été décidée, les auteurs manifestent la plupart du temps, le désir de poursuivre leur thérapie avec le professionnel qui les a suivis en pré-sententiel. Or, une fois la mesure de contrôle judiciaire terminée, la possibilité d'une continuation du travail de soins au sein des structures qui interviennent en amont de l'audience diffère en fonction des capacités financières des juridictions, et ce malgré la loi de 2007 qui encourage la poursuite du suivi en post-sententiel.

Dans les deux cas de figures entraînant des poursuites pénales, le Tribunal correctionnel peut décider lors du jugement, soit de prolonger le contrôle judiciaire et l'obligation de soins en renvoyant l'audience de jugement à une autre date ou en ajournant le prononcé de la peine, soit de prononcer la sentence, en précisant les contraintes auxquelles l'accusé doit se soumettre (sursis et mise à l'épreuve, obligation de soins…) (Coutanceau, 2006). Les décisions les plus fréquentes, suite à une mesure de contrôle judiciaire, sont des peines d'emprisonnement assorties d'un sursis simple, si le couple est séparé et que tout risque de récidive semble écarté, ou avec mise à l'épreuve quand le tribunal juge utile que le contrôle de certaines obligations ainsi que l'accompagnement social et thérapeutique de l'auteur se poursuivent, généralement par le Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP), chargé, entre autres, de l'application des peines, du suivi et de l'insertion des personnes laissées en *« milieu ouvert »*. Or, beaucoup de SPIP ont actuellement peu de moyens pour mettre en place des mesures de suivi adéquates lesquelles, en outre, s'interrompent pendant une période plus au moins longue suite au jugement. Cette période de battement pose problème et interroge la durée du contrôle judiciaire. Certains affirment que la fin de cette mesure de contrôle judiciaire survient au moment où les interventions commencent à porter leurs fruits (Jonca in Citoyens et Justice, 2006). Guitz résume cette question : *« Le problème de la durée est essentiel : deux mois est un délai court, mais celui-ci ne doit pas s'éterniser, étant donné que la culpabilité n'a pas encore été déclarée, ce qui pose problème notamment en cas de déni. […] La convocation par procès-verbal avec contrôle judiciaire devrait pouvoir se poursuivre, la suite logique devrait être le sursis et la mise à l'épreuve. Or, lors du jugement, la prise en charge est généralement interrompue, le SPIP reprenant généralement le dossier après un délai qui peut être long. […] Plus que la durée, c'est l'arrêt d'une intervention nécessaire qui pose problème »* (*in* Citoyens et Justice, 2006).

### *Prévention de la réitération et de la récidive*

En termes de prévention, deux écoles s'affrontent : l'une défend l'approche groupe, les autres l'approche individuelle. Les techniques des groupes de parole favorisent l'écoute mutuelle, permettent de sortir d'une problématique centrée sur son univers et sont susceptibles d'être complétées par une thérapie individuelle. L'approche individuelle, quant à elle, offre l'avantage d'une *« exploration en profondeur des troubles qui sous-tendent leurs conduites »* (FNACAV-SOS-Violences familiales). Du point de vue

plus macro, il est nécessaire de développer des politiques publiques adaptées à la prévention en amont des comportements violents, d'organiser régulièrement des colloques de sensibilisation, de développer la prévention auprès des jeunes, de valoriser les outils de coordinations des professionnels sur le terrain comme la référente « violences conjugales » (Poste prévu dans chaque département *cf.* Plan interministériel triennal - 2011/2013 - de lutte contre les violences faites aux femmes).

## Annexe VIII. Extrait de l'avenant à l'accord d'entreprise PSA peugeot Citroën

Avenant à l'accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

**Article 4-7 : Accompagner les salariés victimes de violences conjugales**

Parce que l'entreprise fonde son développement sur les principes d'action et de comportement socialement responsables, elle doit être attentive au phénomène social complexe qu'est la violence conjugale.

Ainsi l'entreprise participe à une meilleure information et sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes ou aux hommes.

De plus, dès lors qu'elle apprend qu'un membre du personnel est victime de violences conjugales, le service compétent veille en toute discrétion à lui prêter soutien et collaboration, et à l'informer sur la législation en vigueur relative notamment à sa protection.

**AVENANT RECONDUISANT L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI FEMININ ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT

Monsieur Marcel MERAT

CFE/CGC

Madame Anne VALLERON

FO

Monsieur Alain SEFTEN

CFTC

Monsieur Franck DON

GSEA

Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy, le 14 novembre 2007

PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILES S.A. – OCTOBRE 2007

*Source : Extrait de l'avenant reconduisant l'accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Texte disponible sur www.egaliteprofessionnelle.org*