

Journées Médiçi 2022 - Toulouse - 14-16 septembre

Ce MedCamp a réuni 36 participants.

La majorité des personnes présentes travaille en équipe : quelques unes en laboratoire (environ 30 %) et la plupart dans des services tels que les presses universitaires, les pôles éditoriaux, etc. (70 % env.).

Ce temps d'échanges s'est ouvert sur une proposition de mise en situation initiée par le collectif des enquêtées confiant à l'auditoire un florilège de mails qui donnent le ton.

« — Vous avez reçu un e-mail... »

Nous avons fait circuler dans l'assistance un chapeau contenant divers brefs extraits de nos messageries électroniques. Des volontaires piochent au hasard un court texte et lisent chacun leur tour à haute voix un extrait de ces courriers reçus, incidemment ou non, par leurs collègues éditeurs et éditrices. Le dispositif suscite de nombreuses réactions et permet d'engager la discussion. Voici un témoignage non-exhaustif de nos échanges et recueil de nouvelles manifestations négatives comme positives :

« — On en a tous reçu des comme ça.

— Ce ne sont pas des échanges anodins, ça va jusqu'aux insultes.

— Il n'y a pas de raison de tolérer, d'accepter cela.

— L'inverse arrive également, bien sûr. Les retours positifs, voire très positifs des auteurs, contributeurs. Souvent quand on ne s'y attend pas du tout.

— Le métier quand il est bien fait ne se voit pas.

— Mais le problème c'est le ton. Le mépris, c'est toujours dans le même sens.

— C'est violent, de recevoir ces courriers, ces mots.

— C'est une négation du travail fait.

— Mais que faire de ces mails/scuds ? Se tourner vers les RH ? La médecine du travail ?

— Face à des scuds, mails ou échanges de vive voix etc., il faut pouvoir, être en mesure de prendre du recul, pour savoir si on se monte la tête tout seul, si on devient parano ou pas. Comment désamorcer une situation qui nous échappe, s'envenime ou avant qu'elle ne prenne trop de proportion et provoque des dommages irréversibles ? »

Nous cheminons rapidement vers la recherche de « solutions » et de démarches qui permettraient de se prémunir contre les effets de tels phénomènes de violence verbale et comportementale ; d'être protégé, préservé voire de trouver réparation. Nous invoquons également nos propres tendances défensives et venons à évoquer une propension à l'auto accélération relativement partagée.

« — Lire sa messagerie pendant ses congés avec le prétexte de vouloir "anticiper son retour"

— Aller voir les RH n'est souvent pas la première idée. Pas assez confiance, peur de ne pas être soutenus, compris. Pas d'attente de réaction ou d'aide de leur part.

Mais, une médiation (deux cas distincts exposés) souhaitée par l'éditeur ou demandée par un rédac chef ou autre, peut s'avérer très utile et parfois positif.

— Pour des RH ou une hiérarchie structurelle, un éditeur est un agent, mais elles n'ont pas connaissance de la réalité de son métier, de son travail.

— Les RH [dans l'un des deux cas cités] ont été très bien, m'ont soutenue et accompagnée.

— La médiation peut être très utile. Mais cela dépend de chaque structure, est-ce possible de les contacter facilement ? Qui ?

— Le SR est le fusible d'ajustement des comités de rédaction ; les risques sont importants. Les recommandations pour prévenir les risques RPS existent mais ce n'est pas suffisant. Il y a des problèmes de communication, qui peuvent créer des tensions. Il y a un problème global et récurrent de considération.

— Faire un signalement ? On a souvent peur qu'un intervenant envenime les choses. On a le sentiment qu'il n'y a pas d'issue donc on ne parle pas.

— Mais c'est important de pouvoir trouver un tiers pour désamorcer la situation. Pas simple à trouver. Qui ?

Quelqu'un d'externe ? On est souvent seul.

— Autre possibilité : les syndicats. »

Enfin, quid de la déontologie dans nos métiers ?

Conclusion post-discussions en manière d'ouverture

On le fait tous certainement inconsciemment, d'une manière spontanée et naturelle lorsque notre quotidien professionnel n'est pas altéré par un contexte relationnel installé dans des rapports toxiques : nous objectivons notre travail, notre environnement, etc.,

Et chaque élément de celui-ci se place au bon endroit, à la bonne distance (ce qui permet d'apprécier les enjeux, les objectifs, les perspectives, tout simplement le travail que l'on fait et les relations associées mises en jeu).

Dans le cadre de notre enquête, ce qui a été mis au jour ce sont les situations limites pourtant ordinaires, ou encore ordinaires pourtant limites,

Qui génèrent un trouble dans les mécanismes traditionnels de mise à distance pouvant aller jusqu'à une souffrance pathogène : un état physique ou psychique de souffrance hors norme au sens d'anormal.

Ces manifestations devraient être pour tous des signaux d'alerte (à commencer pour chacun-e d'entre nous susceptibles d'être dans ces situations) d'autant plus qu'ils sont souvent corrélés à des mécanismes de défense ou de résistance qui enjoignent le silence, suscitent le mutisme (de part et d'autre) ou l'incompréhension, le rejet et parfois un phénomène de surenchère dans les manifestations de la violence symbolique.

Nous croyons important de rappeler la méthode et les objectifs de l'enquête que nous avons menée et qui a suscité tout au long de ces journées de nombreuses réactions et témoignages — ce MedCamp le confirmant, et nous vous en sommes extrêmement reconnaissants : vos réactions nous ont beaucoup touchés.

Il s'agissait pour nous de relater et décortiquer notre vécu au travail. Les résultats de l'enquête ont fait surgir la question centrale du sujet dans son rapport au métier qu'il exerce, en l'occurrence la pratique de l'édition. En nous aidant à dénouer les fils des enjeux qui nous tiennent dans la relation au travail, l'enquête pointe un phénomène non anodin et vraisemblablement commun à bon nombre d'entre nous de *désubjectivation*.

Il s'agirait donc pour nous, dans la suite de nos échanges et pour celles et ceux qui souhaitent nous rejoindre dans notre groupe de travail sur les pratiques éditoriales en contexte de science ouverte, de poursuivre les échanges pour continuer à élaborer cet état de fait que nous avons explicité lors de la restitution et proposer des pistes d'ajustement voire de reconstruction de nos collectifs IT, chercheurs, institutions autour du métier afin que chacun-e puisse y trouver sa place et y mettre le sens qu'il souhaite tout en préservant son aptitude aux multiples joies que procure ce métier qui nous agit et qui nous passionne.