

Médias, l'appel au secours

*Licenciement
ou harcèlement
moral,
les salariés
sollicitent
régulièrement
les journalistes
pour obtenir un
soutien qu'ils ne
trouvent plus
dans le monde
du travail.*

Elle a décroché son téléphone et appelé *Libération*. «Je ne supporte plus la façon dont mon chef traite mes collègues. Il s'en prend aux jeunes femmes qui, en situation précaire, n'osent pas lui répondre. Il en profite pour les harceler par mail ou les chronométrer quand elles vont aux toilettes. Souvent divorcées, en charge d'enfants, elles sont vulnérables, se font castagner sans rien dire. Elles ne savent plus se syndiquer.» Révoquée par ce qu'elle observait sur son lieu de travail, Laurence, cadre de 48 ans dans la publicité, n'a interpellé ni les syndicats, quasi inexistant dans son entreprise, ni sa hiérarchie. Après avoir tenté vainement de joindre l'inspecteur ou le médecin du travail, elle a appelé un journaliste. «Il est un peu comme un vengeur masqué, dit-elle. Il défend les salariés humiliés. Quand on fait appel aux médias, cela veut dire que la société va mal.»

Licenciement abusif, pressions, surmenage, dégraissage d'effectifs, les salariés confient régulièrement leurs déconvenues professionnelles à des journalistes. Difficile de chiffrer le phénomène mais tels comme journaux reçoivent appels et courriers. «Je suis sollicité deux à trois fois par semaine, explique une journaliste d'un quotidien national. Les gens nous interpellent en dernier recours, quand ils ne savent plus vers qui se tourner. C'est révélateur d'une méconnaissance totale de leurs droits.» Ils espèrent un article ou une émission télé qui résoudra leur cas personnel, ou au moins dénoncera les pratiques de leur employeur. Les journalistes leur conseillent plutôt de régler leur différend au sein de l'entreprise que par médias interposés (lire page III).

Mais, avec la médiatisation du ●●●

Médias. Par un article ou une émission, le salarié espère régler son cas ou dénoncer l'attitude de son employeur.

●●● harcèlement moral il y a cinq ans et l'augmentation des licenciements individuels, les appels ont redoublé. Certains avocats suggèrent même à leurs clients de contacter un journaliste pour appuyer des accusations de harcèlement. Cet emballement s'est nourri de la souffrance au travail et d'un isolement grandissant. Pression, sentiment de dévalorisation ou manque de considération, un même discours, comme fabriqué dans un seul moule, est fréquemment formulé aux psys, souligne Marie Romanens, psychiatre-psychanalyste (1): «Autrefois, il était rare que des patients me parlent longuement de leurs problèmes professionnels, dit-elle. Depuis une douzaine d'années, c'est devenu courant.» Les mêmes propos sont à peu près déversés aux journalistes par des salariés esseulés. Les inspecteurs du travail sont souvent injoignables, les prud'hommes embouteillés. Les syndicats, eux, ont du mal à saisir ces aspirations faites d'intime et de ressorts psychologiques. Et les supérieurs hiérarchiques ont moins le temps d'encadrer. «Il y a une crise des médiations, estime Jean-Pierre Le

Goff, sociologue du travail. En cas de conflit, hié-

rarchie et syndicats jouent moins leur rôle d'intermédiaire face à des directions qui développent, elles, des rapports individualisés. De l'autre côté, les individus ont un apport ambivalent au collectif. Ils sont

plus vigilants et critiques sur toute forme d'engagement, mais, au moindre problème, ils sollicitent ce collectif, non comme un membre de ce groupe, mais dans une logique individualiste de client-roi.»

Pourquoi alors ne pas interpeller les médias qui, eux, s'adressent en priorité à ce client-roi? Promettant aide et soutien personnalisés, certaines émissions télé ne cessent d'inciter ce déballage intime, avec récits et catastrophes individuels. Illusion thérapeutique de la petite lucarne, l'individu espère l'intervention magique d'un journaliste ou d'un animateur qui trouverait une solution au conflit. «Le passage dans les médias donne un surcroît de force et de légitimité à une critique, estime Stéphane Arpin, sociologue, spécialiste des nouvelles formes de travail. C'est un moyen

d'arrimer cette critique au-delà des lieux de travail, et d'armer des salariés accusés parfois de paranoïa.» Au lieu de tourner à vide, la dénonciation trouverait ainsi un écho, tout en reconfortant le salarié blessé.

Même collectivement, des syndicats ont compris l'intérêt de médiatiser un conflit. Combien de personnes ont perdu leur travail, avec un patron en fuite ou quasi invisible, dans des groupes de plus en plus mondialisés? En l'absence d'interlocuteur à qui réclamer son dû, on organise des opérations spectaculaires pour attirer une caméra (lire page III). «Dans les nouvelles organisations du travail, les intermédiaires entre les salariés et les dirigeants que pouvaient être les petits chefs ou les syndicats ont été substitués par ce que j'appellerai des forces extérieures, c'est-à-dire notamment la mondialisation qui est utilisée à grand renfort d'arguments économiques, analyse Damien Cartron, sociologue au Centre d'études de l'emploi. Comment alors se confronter ou se révolter contre des forces qui ne font pas partie de l'entreprise?» ●

CÉCILE DAUMAS

(1) Auteur de *Maltraitance au travail*, Desclée de Brouwer, 2003.

«Vous avez bien cinq minutes pour m'écouter!»

Chaque semaine, *Libération* reçoit plusieurs coups de téléphone et mails de salariés ou de syndicalistes. Certains signalent une grève ou un futur plan social, d'autres parlent de leur cas personnel, de leur souffrance ou leur indignation. Les plus déterminés se présentent au journal, dans l'espoir d'être reçus. Témoignages.

Laurent, 35 ans

conseiller informatique

Il est venu sur le coup de la colère. À l'accueil de *Libération*, il a demandé à parler à un journaliste. Les mots se sont bousculés.

«Les syndicats chez nous, ils sont complètement à la ramasse, impuissants. L'inspectrice du travail, à chaque fois que je l'ai au téléphone, elle rigole. Je lui demande s'il va y avoir un plan social, elle explose de rire. Il n'y a plus que la presse, c'est le seul bastion.» Laurent (1), 35 ans, conseiller en informatique sur une plate-forme téléphonique, sortait d'une réunion. Quarante des 200 salariés qui travaillaient avec lui venaient d'apprendre leur mutation forcée. Lui ne faisait pas partie du lot, mais voulait «témoigner». «Ils délocalisent notre call center en Tunisie. Là-bas, ils bossent 50 heures par mois pour 300 euros. Nous, on coûte trop cher. Comme ils ne veulent pas faire de plan social, ils nous proposent des mutations aberrantes au sein du groupe: par exemple, ils demandent à un conseiller informatique de prendre des commandes de pizzas. Si on refuse, ils licencient pour faute grave. Même si on va aux prud'hommes, on perd notre job.» Laurent pense qu'un article de presse ne changera rien sur le «fond»: «le libéralisme à outrance, les délocalisations». Ce qu'il veut, c'est «améliorer la forme, la façon dont ils traitent les gens». Dénoncer un univers. «Les plates-formes téléphoniques, c'est les nouveaux corons. Les gens sont payés au Smic, corvéables à merci vingt-quatre heures sur vingt-quatre, week-end compris.» Et puis parler, ça «fait du bien». «Quand on va voir un journaliste, on se dit qu'on va rencontrer quelqu'un d'humain. Au boulot, les conditions de travail nous rendent fous, on a la tête dans le guidon, alors ça hurle, ça crie. Ici, on voit que vous avez un environnement de travail plus serein. Donc vous pouvez bien prendre un peu de temps pour m'écouter.»

Pierre, 30 ans,

opérateur de télémarketing

Pierre aussi est passé à *Libération*, quelques jours plus tard. Même colère, même emploi quasiment (opérateur dans une petite société de télémarketing), même discours. «S'il y avait partout des syndicats, ce serait pas la peine de faire des articles. La presse est le seul vecteur pour faire

comprendre que ces boîtes, c'est une nouvelle forme de prolétariat. Pas de tickets-resto, de carte orange, on est payés à l'enquête téléphonique. Résultat: si on n'a pas beaucoup de monde au bout du fil, on termine le mois à temps plein avec 3000 francs (450 euros). C'est fréquent.» Après un an et demi de CDD à répétition (15 au total), Pierre a été licencié pour faute grave. «Je l'ouvrais trop. Dans ces entreprises, le patron fait semblant d'être pote avec tout le monde, vous tutoie,

mais, quand on conteste, on dégage. Un jour, j'ai bu un pastis pendant ma pause. Ils ont pris ça comme prétexte pour me virer.» Il a songé aux prud'hommes. A renoncé. «J'ai tenté l'expérience, pour un précédent licenciement. J'ai gagné, mais une misère, et c'est tellement de temps, d'énergie...» Ce qu'il veut, c'est un article. Pas pour se venger – ça lui est «égal» si le nom de la société n'apparaît pas. Pour

montrer «l'envers du décor» des call centers. Dire aux gens: «N'y allez pas.» «Je sais que les directeurs liront ça avec un sourire, en pensant: c'est pas grave, il y aura toujours des abrutis pour nous demander du boulot. Mais si les abrutis se rebellent, disent: non, on va chercher ailleurs... Peut-être que ça changera un peu les choses.»

Sophie, 55 ans,

cadre commerciale

Elle a appelé de nombreuses fois, en insistant. «Il faut montrer comment on dégage les vieux dans l'entreprise. Ils coûtent cher, ils pèsent lourd avec leur ancienneté, alors on les harcèle, on les pousse dehors.» Sophie, 55 ans, cadre commerciale dans une société de cosmétiques de luxe, a été licenciée en novembre 2002. «Ils avaient tout tenté pour que je craque. Le patron me traitait de pauvre fille, de grosse feignasse. Finalement, ils ont prétexté que je faisais des

notes de frais trop élevées pour me virer pour faute grave.» L'entreprise n'a pas de syndicats, Sophie prend un avocat et va aux prud'hommes. La conciliation vient d'échouer quand elle contacte *Libération* pour la première fois, fin 2002. Contrairement à Laurent et à Pierre, elle ne se sent «pas particulièrement proche» du journal – «mais je me suis dit, Libé, vous défendez un peu la veuve et l'opprimé, non?». Depuis son premier coup de fil, elle a obtenu gain de cause: indemnités de licenciement et six mois de salaire (30000 euros) de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat. N'empêche, elle veut toujours un article, «avec le nom de la société écrit en gros. Il faut que ce patron paye. Qu'il arrête de massacrer les gens comme ça.»

Rémi, 40 ans,

responsable d'achats

Il voulait leur «faire mal» comme ils lui ont fait mal. Il voulait un article «qui montre la violence d'un licenciement». Il a demandé «des contacts» à son avocate. Elle a donné France 2, *Libération*, et un journaliste indépendant, tout en prévenant que, pour le procès, ça ne servirait «pas à grand-chose». Rémi, 40 ans, responsable d'achats dans un grand groupe agroalimentaire, a été licencié en juillet 2002. Pour «faute grave», d'après son employeur. «Parce que je gagnais trop d'argent, 100000 euros par an, et qu'ils viraient les gros salaires», rectifie Rémi. Depuis, il est au chômage, en dépression. «Qu'on licencie, je comprends, c'est le jeu capitaliste. Mais qu'on respecte les règles. On m'a accusé d'avoir saboté un cahier des charges. On a dit que je faisais mal mon travail et on m'a balayé. C'est inhumain.» Rémi n'a pas contacté les syndicats. «J'aurais trouvé ça hypocrite, aller les voir une fois dans le pétrin alors que je n'ai jamais adhéré.» Il a déposé un dossier aux prud'hommes et attend son audience, prévue en octobre. «Je ne veux pas influencer la justice. Je veux montrer l'injustice. Moi, même si je gagne des milliers d'euros, ça n'ira pas mieux. J'ai été sali. On parle toujours des licenciements collectifs. Il n'y a pas qu'Air Lib, Metaleurop. Il y a aussi les gens seuls qui se font jeter comme des pestiférés. Il faut dire cette souffrance.» ●

ONDINE MILLOT

(1) Tous les prénoms ont été modifiés.

Un match de foot pour un bon plan social

Les syndicats, eux aussi, ont compris l'impact des médias.

Le 6 mars, ils déboulent à cinq cents dans le magasin Décathlon de Saint-Denis, en banlieue parisienne. «*Patrons-voyous, en taule!*», scandent ces salariés ou récents licenciés, jetant à terre les articles fabriqués hors de France. «*Une fois l'opération terminée, il ne restait plus grand-chose sur les portants, à part quelques chaussettes made in France*», raconte Khena Boulou, de la CGT.

En montant cette opération coup de poing, la fédération textile CGT voulait montrer que la grande distribution, quand elle s'approvisionne à l'étranger, encourage les délocalisations en France. Mais le syndicat cherchait surtout à attirer la presse et les caméras. Les rédactions ont été méthodiquement alertées par fax. L'idée du happening est venue de la base. Alors patron de la CGT textile-habillement, Christian Larose raconte: «*Les filles m'ont dit: "Tes colloques et tes manifestations, on n'en veut plus. Trouve autre chose. On parle des agriculteurs et des fonctionnaires, mais nos métiers féminisés de l'industrie du textile peuvent crever en silence. Personne ne fera rien."*»

Faire pression. Attirer l'attention pour sortir de l'isolement: les actions collectives spectaculaires se multiplient pour se faire entendre des médias, donc des pouvoirs publics. «*On n'a pas les moyens des gars de la SNCF ou d'EDF, note Khena Boulou. Si on veut un plan social de qualité, il faut savoir faire pression, comme à Cellatex.*» A l'été 2000, les salariés de cette filature de Givet (Ardennes), condamnée à la fermeture, menacent de verser de l'acide dans la Meuse. Ils attirent des dizaines de journalistes. Un coup d'éclat qui renoue avec une tradition du conflit violent, un exemple qui donnera des idées à d'autres. «*Les méthodes de luttes traditionnelles ont été mises*

à mal par des procédés spectaculaires et difficiles à gérer, note Christian Larose. Les gens ont compris que les médias apportent un plus considérable si on sait s'y prendre. A Cellatex, la médiatisation était bien intégrée par les salariés qui avaient installé des télé dans le réfectoire et se regardaient tous les soirs au 20 heures. Certains gars en arrivaient à dire: "On a la France dans le creux de la main."»

Directement inspirés de l'action menée à Givet, les salariés de la brasserie Adelshoffen veulent faire exploser des bombes de gaz le même été. D'autres optent pour des actions formatées pour la télé: au printemps dernier, les licenciés de Metaleurop ont organisé un match de foot contre le RC Lens. Durant les dernières grèves, des enseignants de Rodez se sont adonnés à des lancers de livres de leur ministre, Luc Ferry, largement repris par les médias. Au grand dam de collègues plus sages qui estimaient que ces actions décréditi-

bilisaient leur mouvement.

Il y a aussi des défilés de mode, comme celui organisé vendredi dernier, près de Soissons, par 60 salariées de Knac, une entreprise de confection haut de gamme, en liquidation judiciaire. Depuis avril, elles sont sans nouvelles de leur patron, et se sont retrouvées sans interlocuteur ni emploi. «*On sait bien que défiler devant la préfecture, ça ne sert à rien, dit Philippe Brun, leur avocat. Aujourd'hui les pouvoirs publics attendent qu'on ait au moins mis le feu à l'usine pour faire quelque chose.*» C'est justement par un de ces incendies que fi-

nira le feuilleton Daewoo, en Lorraine, en début d'année. Peut-être une réponse de salariés poussés à bout, face à une direction et des pouvoirs publics très discrets. «*Aujourd'hui, on trouve des conflits sans interlocuteur, c'est assez nouveau, explique Stéphane Sirot, historien, spécialiste de la grève. Il faut donc en trouver d'autres, comme les pouvoirs publics qui interviennent plus volontiers quand les médias en parlent.*

Quand on n'a plus de relais à l'intérieur de l'entreprise, on va en chercher ailleurs.»

C'est en imposant un certain rapport de force, fait de violence et d'opérations-spectacle, que les salariés obtiennent un bon plan social, avec indemnités décentes.

«*Les salariés ont compris que, s'ils protestent dans leur coin, on les laissera crever, dit un syndicaliste CGT de la métallurgie. Mais, parfois, nous aussi les syndicalistes, nous doutons de l'utilité de nos réunions et du respect des procédures du code du travail.*»

Les syndicats compensent leur impuissance en échafaudant des opérations médiatiques. Du coup, les médias sont comme invités à la table des négociations, exerçant une influence sur l'issue des conflits. A plus forte raison quand l'entreprise est un groupe soucieux de son image. La façon dont les journalistes relatent les conflits sociaux devient un enjeu, posant la question de leur déontologie et de leur point de vue. En fonction du titre ou de la chaîne de télé, les envoyés spéciaux ont tendance à minimiser les conflits, ou à se focaliser uniquement sur les opérations les plus spectaculaires. Et quittent parfois rapidement les lieux, sans attendre la fin d'un conflit. «*Après le plan social, les drames humains continuent, rappelle Christian Larose. A Cellatex, on n'a reclassé que 32 personnes sur 165. Et là, où sont les médias?*» ●

SONYA FAURE et MURIEL GREMILLET

En cas de conflit, qui appeler?

Les effets d'une émission ou d'un article de presse peuvent être ravageurs. Dans la plupart des cas, mieux vaut régler un problème professionnel, en sollicitant les recours légaux: syndicats, inspecteur ou médecin du travail, conseillers prud'homaux, avocats... S'il n'y a pas de représentation syndicale dans l'entreprise, il est possible de contacter les syndicats dans les Bourses du travail de toutes les villes, où dans les mairies où se tiennent des permanences. Les grandes

centrales ont aussi un site Internet qui donne les coordonnées des fédérations professionnelles et des relais locaux

(www.cfdt.fr;
www.cgt.fr;
www.force-ouvriere.fr;
www.cftc.fr;
www.cfecgc.org;
www.g10.ras.eu.org).

En cas de conflit relevant de la justice, les tribunaux de prud'hommes assurent des permanences. Voir le site du ministère du Travail, www.travail.gouv.fr. Le ministère propose également un numéro info-emploi très efficace, où des juristes répondent à toute question de droit (0825 347347).

L'art de virer

Ne jamais licencier avant le week-end et les vacances, aller droit au but, rester poli mais ferme. Voilà les règles d'or d'un licenciement «réussi», selon Laurenz Andrzejewski, fondateur d'une entreprise allemande de conseil en licenciement et auteur du livre *Trennungskultur* («Culture de licenciement»). Alors que le chômage touche 4,3 millions d'Allemands, le consultant estime que le dégraissage mérite un mode d'emploi pour patrons maladroits. Jugeant qu'un renvoi mal géré traumatise le viré comme le vireur, l'expert se risque à quelques conseils: une bonne préparation individualisée

(connaître le profil financier, familial et psychologique de la personne), un entretien bref et clair («faire passer le message dans les cinq premières phrases»), se montrer humain sans perdre le contrôle sur ses émotions. A éviter: la compassion et la minimisation de la gravité de la situation. Comme ce dirigeant qui lance à une licenciée de 45 ans: «C'est pas si grave, vous êtes encore jeune.» «Cela peut être pris pour du sarcasme» note le spécialiste. Cynique? Aux Etats-Unis, il existe un logiciel de licenciement, Day One, qui règle toutes les formalités: lettre d'annonce, suppression de l'adresse mail... en quelques secondes.

A l'écoute des bobos salariés

Une sale ambiance dans un service, un chef tyrannique, un problème personnel : à la mairie de Nantes, Dominique Marchesseau est médiatrice, celle qui tente de dénouer les conflits entre fonctionnaires de la ville. C'est une première dans une municipalité. Dans son bureau au sein de la mairie, elle reçoit en entretien, individuel et confidentiel, avant une rencontre collective confrontant les personnes en conflit. Depuis un an, elle a créé un lieu de recours, hors de la hiérarchie et des sanctions disciplinaires. Elle est sollicitée, à la demande des employés ou de leur hiérarchie. De plus en plus de structures font appel à des médiateurs en cas de conflit. Les entreprises commencent à s'y mettre, les services publics aussi. L'un des pionniers est la mairie de Lausanne (Suisse) qui, préoccupée par les questions de harcèlement moral, a lancé dès 1995 un service de médiation. Le conflit peut partir d'un manque de reconnaissance, du sentiment d'être ignoré. En 2002, la médiatrice nantaise a été saisie d'une cinquantaine de cas. Une vingtaine depuis janvier : un bureau où on ne communique que par mail, un agent qui pense qu'on lui reproche à demi-mot son problème d'alcool, qu'il a pourtant réglé. Dépassés professionnellement, certains salariés ressentent comme une injustice la pression de leur chef. D'autres vivent mal que personne n'ait pris de leurs nouvelles pendant leur maladie. *«Ça s'exacerbe avec de fortes personnalités, un peu butées,* explique Dominique Marchesseau. *Les syndicats m'orientent aussi des cas d'agents qui ne veulent pas porter le conflit au plan syndical.»* Fonctionnaire territoriale, passée par la DRH, la médiatrice de Nantes n'a pas de formation en psycho. Ni juge ni arbitre, elle est à l'écoute. Elle ne se substitue ni à la médecine du travail

ni aux services sociaux ou aux cellules de formation. Encore moins au dialogue social avec les syndicats.

Dans un premier temps, son bureau sert de déversoir. *«Les salariés sont souvent émus,* observe Dominique Marchesseau. *Ça sort comme un flot, d'une heure à une heure et demie. En cas de harcèlement moral, ce n'est pas à moi d'intervenir, je ne cherche pas de preuves.»*

Pour sortir du conflit, la médiatrice demande à chacun d'essayer de se mettre à la place de l'autre. Des réticences culturelles apparaissent chez les cadres, qui craignent de se sentir dévalorisés, ou de ne pas être titularisés, s'ils sont jugés incapables de résoudre seul un conflit.

«L'encadrement doit sentir qu'on ne le remet pas en cause, mais il ne doit pas se défausser sur la spécialiste de gestion des conflits, souligne-t-elle. *Certains ont peur qu'on les convoque pour leur remonter les bretelles. Je ne suis pas là pour faire passer le message d'en haut. Il y a juste un petit côté pédago à la vie commune d'une collectivité de 4500 agents.»*

NICOLAS DE LA CASINIÈRE (à Nantes)

«Et vous, vous faites quoi?»

Julien, 40 ans, est rentier. Ne pas travailler le met dans une position parfois difficile à vivre en société.

«J'ai vendu mon entreprise il y a maintenant cinq ans. Au début, je ne pensais pas m'arrêter de travailler, je paniquais à l'idée de combler tout ce temps libre qui s'offrait à moi. Ce qui me terrorisait le plus, c'était l'idée de me retrouver muet dans les dîners en ville, ne pas pouvoir répondre à la question: "Et vous, vous faites quoi comme métier?" Dire: "Rien, je profite de l'air du temps", était au-dessus de mes forces.

«Mon autre problème était ma mère. Impensable pour elle que je ne travaille pas. Pas financièrement, j'avais largement de quoi vivre et pour un bon moment, ayant très bien vendu, à un grand groupe de télécommunications, l'entreprise que j'avais créée. Pour elle, l'angoisse était le qu'en-dira-t-on, ne pas vanter, lors des "piapias" avec ses copines, les qualités professionnelles de son fils chéri. Aujourd'hui, quand j'ai mes parents au téléphone, ils me demandent toujours si j'ai remonté une boîte. Ils sont d'une génération où l'homme doit travailler et pas

la femme.

J'en suis donc arrivé à cacher la vérité à ma mère. Durant un temps, j'ai branché un répondeur téléphonique où une voix douce de secrétaire signalait mon indisponibilité et demandait de laisser un message.

«Puis, petit à petit, je me suis habitué au farniente, je l'ai mieux assumé. J'ai pris un

bureau indépendant pour ne pas rester chez moi. J'élabore des projets dans ma tête et je joue au golf, parfois quatre heures par jour. Aujourd'hui, au bout de cinq ans de pratique, j'ai une bonne habitude du camouflage. Lors des dîners, je parle de mes projets, de l'intensité de mes parties de golf. Je me moque allègrement du

stress de mes ex-collègues ou de mes copains surmenés. Si jamais l'un d'eux me dit: "T'es con de ne pas bosser, tu ne fais pas travailler tes ménages", je lui fais comprendre que s'il pense que je vais devenir con, que dire de sa femme qui, elle, n'a jamais travaillé.

«Mon seul problème aujourd'hui, c'est ma propre femme. Elle commence à rechigner pour aller travailler. Au début de mon "chômage", elle avait le beau rôle, celle de l'équilibrée qui jongle entre travail "épanouissant" et vie de famille. Moi, j'étais plutôt flippé, à la recherche d'un nouveau rythme. A présent, elle me voit détendu, souriant, sans aucune envie de retrouver une activité professionnelle. Elle commence à dire qu'elle aimerait bien s'arrêter. Elle a toujours choisi de travailler pour gagner son "argent de poche", s'amuser ou s'acheter des fringues. Aujourd'hui, c'est elle qui gère une partie du budget, la nourriture, l'école des enfants, les fringues. Du coup, elle n'a plus d'argent de poche et trouve ça beaucoup moins intéressant de travailler. Mais la perspective qu'elle s'arrête est loin de me ravir. Il m'est tout simplement impossible d'envisager un tête-à-tête quotidien. C'est peut-être la seule chose qui pourrait me pousser à retravailler.» ●

Recueilli par CORINNE HYAFIL