

La violence institutionnelle

On appelle « **violence institutionnelle** » la violence qui *émane* d'une institution, indépendamment de la bonne ou mauvaise volonté des acteurs qui l'« incarnent », qui travaillent pour elle.

« **Institution** » désigne ici, au sens sociologique du terme, « une structure sociale (ou un système de relations sociales) dotée d'une certaine stabilité dans le temps » (Wikipedia).

Exemples abstraits : la loi, le système scolaire, un règlement...

Exemples concrets : l'Etat, un établissement scolaire, un home, une crèche...

→ En principe, **l'institution endigue la violence** : En tant qu'elle invente un monde humain capable de canaliser l'agressivité et l'insécurité naturelles, l'institution repose sur une violence originaire fondatrice. Elle ritualise, elle humanise la violence et joue en ce sens un rôle positif (cf. René Girard : *La violence et le sacré*, Grasset, Paris, 1972).

→ Mais **l'institution peut elle-même produire de la violence** : c'est l'objet de ce qui suit.

Les **acteurs** de l'institution – les personnes qui travaillent pour elle, voire sont chargées de la défendre (policiers, juges...) – sont censés se plier, qu'ils le veuillent ou non, aux règles instituées. Ce faisant ils vont facilement se trouver acteurs de la violence institutionnelle.

En seront-ils alors coupables ? complices ? innocents ? La question n'a pas de réponse fixe ni définitive, mais tout travailleur social, tout enseignant (notamment) devrait y réfléchir !

Jean-Philippe Pierron repère 3 niveaux de violence institutionnelle :

1. Niveau organisationnel :

- « **Nominalisme institutionnel** » : « prétexter qu'on vit et travaille ensemble alors qu'on vit les uns à côté des autres. "On est une grande famille" ».

Exemples :

- la juxtaposition de personnels sans statuts équivalents, par ex. dans un colloque, peut amener à un flou qui fait violence aux personnes réellement concernées par les problèmes à traiter ;
 - la précarisation des travailleurs : exigence implicite d'heures supplémentaires, provocation à la démission ou à un changement de poste non désiré...
 - accepter dans une "institution" (au sens restreint du terme) des usagers ne correspondant pas aux dispositifs censés les prendre en charge, fait violence autant à ces usagers qu'au personnel qui se trouve non qualifié pour ce travail.
- **Inertie de l'organisation** : « Il y a toujours un effet retard entre le temps de l'institution, qui connaît la lenteur et les inerties, et le temps des mœurs et du social, beaucoup plus mobile, sans parler du temps individuel, beaucoup plus volatile encore. » L'institution court ainsi le risque d'être inadaptée pour ses usagers et de mettre en souffrance ses propres membres, en les mettant dans l'incapacité d'apporter une réponse adaptée aux besoins.
- **Mode spécifique d'organisation** : toute violence qui relève de la manière dont l'institution fonctionne, à l'interne comme à l'externe.

Exemples :

- A l'interne : Rapports de domination entre supérieurs et subordonnés ou rapports de rivalité entre égaux, harcèlement...
- Voir également ci-dessous les 5 dimensions structurantes proposées par Jacques Pain.

¹ J.-Ph. Pierron : *La violence institutionnelle : violence dans l'institution ou violence de l'institution ?* Bulletin d'information du CREA Bourgoigne n° 235, mars 2004. Disponible sur <http://www.creaibourgogne.org/04/archives/2004/235-03-1.pdf>

2. Niveau des finalités

- « La finalité de l'institution – dans la conception qu'elle se fait de ce qu'est un homme, de ce que devrait être cet homme qu'elle veut instituer – refuse comme insupportable les formes d'humanité lui apparaissant comme réellement inhumaines (le cas lourd, le mauvais pauvre ou SDF, l'exclu ou le méchant débile, voire le psychotique inconvenant) » : son souci d'intégrer la conduit à la « désintégration de ce qui lui est étrange ».
- Les finalités sont perdues de vue dans un fonctionnement circulaire : « on s'active pour justifier son appartenance à l'institution et l'institution est justifiée parce qu'elle commande à ses membres de s'activer ».
- Il y a désaccord sur les finalités :
 - A l'interne : entre collaborateurs qui ne savent plus quelles fins ils poursuivent (ex : faire un autre travail que celui pour lequel on a été engagé), parfois la conséquence de choix ou de priorités budgétaires.
 - A l'externe, entre professionnels et usagers de l'institution : « le professionnel doit justifier de son existence, dans le même temps que l'existence de l'institution ne va plus de soi » (notion de service remplacée par celle de consommation : usager = client)

3. Niveau « fondationnel »

- L'institution peut se trouver délégitimée d'office, à l'ère de l'individualisme : « L'individualisme refuse l'institution qui institue l'individu (l'élève, le malade, le citoyen), l'individu veut élire l'institution. L'institution fait alors l'objet d'une inversion déstabilisante »

Jacques Pain identifie **cinq dimensions structurantes d'une institution** et révélatrices du degré de maltraitance, une « maltraitance à incidence symbolique, cachée, masquée ou déniée »² :

1. **L'état des lieux** des services et des institutions est à l'image du climat, et bien sûr en partie l'entretient (guichets sécurisés, locaux ternes...).
2. **L'accueil** se fait souvent dans la subordination, le présumé, le soupçon. L'employé, le professionnel, ont du mal à se décentrer de leur institution, au profit de l'utilisateur.
3. **La socialité** : Comment s'adresse-t-on, écrit-on, aux personnes, assistées, RMistes, SDF, placées ; voire en garde à vue, ou incarcérées ? Comment pense-t-on l'utilisateur dans sa socialité, c'est-à-dire dans son contexte, avec sa famille, ses amis, son quartier, ses problèmes ; ou seulement ses problèmes sociaux, énormes, car il n'a rien du reste ?
4. **La pédagogie** : Comment le professionnel accompagne-t-il l'utilisateur ? Comment lui permet-il d'intégrer l'institutionnel ?
5. **L'éthique** : Le code de déontologie n'est pas toujours explicite, encore moins affiché. Quelles sont les valeurs de l'institution ? Comment entend-elle leur donner corps et vie ? Que s'interdit-elle ? Le personnel en est-il informé, y est-il formé ? Et les utilisateurs, en sont-ils informés ?

Selon **Paul Fustier**, le **lien d'assistance** peut constituer une autre dimension violente de l'institution :

« La générosité meurtrière c'est aussi ce qui crée dans notre société le lien d'assistance, qui dit à quelqu'un : "Je te donne mais tu ne seras jamais capable de me rendre". A ce moment-là la personne à laquelle on donne est en position, soit de faire soumission, soit de se révolter parce que l'échange est interrompu et qu'elle est renvoyée à la solitude des exclus. Vous voyez ce que je veux dire : il n'est pas possible d'aider quelqu'un si on n'envisage pas qu'on est dans un système d'échange où il aura aussi à rendre quelque chose.»

² Jacques Pain, *La violence institutionnelle ? Aller plus loin dans la question sociale*, Paris, 2002. Disponible sur : probo.free.fr/textes_amis/violence_institutionnelle_j_pain.pdf

³ Paul Fustier, *Le paradoxe du lien d'accompagnement : entre don et contrat*, communication au colloque international « l'accompagnement et ses paradoxes », mai 2003