

Colloque International : La diversité, question pour les sciences sociales les 2 et 3 décembre 2009

Audrey SEBBAN, Psychologue, DESS de psychologie, Maîtrise de sociologie, Cabinet PLURICONSEIL 35 rue Goethe 67000 Strasbourg, intervenante à l'UFR de psychologie, 03 90 41 49 47 ou 06 22 41 19 05, audrey.sebban@pluriconseil.fr

Résumé : Ce cas relate l'histoire de Mr G., salarié d'une grande entreprise depuis 5 années, qui, par un accident de la vie, a perdu un œil.

Ce drame l'a conduit à devoir arrêter de travailler pendant deux ans. Au cours de ces deux années, Mr G. a effectué un certain nombre de démarches visant à solliciter de l'entreprise un reclassement, dû à sa nouvelle inaptitude au poste : pas de contact à la poussière et ni de port de charges lourdes. L'entreprise a manifesté une attitude hostile face à son arrêt maladie et à son inaptitude ne comprenant pas pourquoi cet accident l'obligeait à s'arrêter de travailler pendant deux ans. L'employeur a finalement, après de nombreuses sollicitations, répondu à la demande de Mr G. par une proposition de poste manifestement en dessous de ses compétences et de son poste initial, et, surtout, n'offrant aucune possibilité d'évolution. Mr G. a, par ailleurs, répondu à plusieurs offres d'emploi et de formations venant de l'entreprises pour lesquelles son profil aurait pu convenir qui sont restées sans suite.

Mr G. a donc pris l'initiative de réaliser un bilan de compétences qui a donné lieu à une formation et une réorientation qui ont permis à Mr G. de reprendre confiance en lui et de recevoir plusieurs propositions en dépit de son handicap.

Mr G. est actuellement en procès avec son ancienne entreprise pour non respect de l'obligation de reclassement et a sollicité la HALDE pour faire reconnaître une discrimination au travail suite à un accident de la vie.

Mots clés : déni, discrimination au travail, handicap, représentations, inaptitude médicale

This case tells the story of Mr G., employee of a big company for 5 years, whom, by an accident of the life, lost an eye.

This drama compelled him to stay at home during two years.

During these two years, Mr G. made certain number of initiatives to seek from the company a reclassifying, due to its new inaptitude in the post: contact with some dust and the bearing of heavy loads. The firm was hostile to his sick leave and his inabilities. It was not understood why this accident caused him to stop working for two years. They have finally, after numerous requests, answered Mr G. by a proposition of job manifestly below his skills and below his initial post, and, especially, offering no possibility of evolution.

Besides, Mr G. has answered at numerous job and training offers that would have been possible for him.

Mr G. decided to realize a skill assessment which permitted him to do a training course.

Mr G. regained his self-confidence. At the end of his practical training he has been receiving several job propositions despite of his handicap.

Mr G. is in lawsuit with his former company because they had to reclassify him and they didn't. He also asked the HALDE to help him to determine that the company discriminated him at work after his accident.

PREAMBULE :

• Je suis psychologue de formation et exerce dans le champ de l'accompagnement au reclassement professionnel au sein d'un cabinet de conseil privé ; dans le cadre de mon activité de chargée de bilans de compétences, en 2007 j'ai été amenée à accompagner Mr G., jeune homme de 27 ans, salarié d'une grande entreprise.

• Mr G. souhaite faire un bilan de compétences, car, il est en arrêt maladie depuis 2 ans à la suite d'un accident de la vie : perte d'un œil. Il ne peut plus reprendre son emploi précédent pour des raisons médicales : port de charges lourdes et contact avec la poussière. Cet accident va stopper les projets et l'évolution de Mr G. dans son entreprise. Cette grande entreprise a pourtant signé depuis 2004 un accord national en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et des salariés en situation d'inaptitude à leur poste de travail, mais elle ne parvient pas à lui trouver un emploi « correspondant à ses compétences résiduelles ». Il cherche donc à trouver une solution par lui-même.

• Mr G. a cherché à de nombreuses reprises à trouver des solutions pour réintégrer l'entreprise et reprendre en main son évolution professionnelle, mais il semble que son handicap bien que surmontable pour lui et dans sa vie à l'extérieur ait été jugé comme insurmontable à l'intérieur de l'entreprise.

• Bien après cet accompagnement, en 2009, alors que Mr G. est en projet de reconversion professionnelle, hors de son entreprise, qu'il intente deux procédures judiciaires encore en cours au moment où nous parlons : une au prud'hommes pour non respect des obligations de reclassement, et une autre à la HALDE pour discrimination pour cause de handicap, je lui propose de recueillir son témoignage, au cours de deux entretiens de 3 heures chacun, pour revenir en détail sur les faits et proposer une communication au colloque du management de la diversité organisé par l'EMS.

• Mr G. accepte, et a lu toutes les propositions que j'ai faites parvenir au comité de lecture chargé de retenir ou non les articles. Mr G. est donc en accord avec le fait de publier son histoire et ses paroles si son anonymat et celui de l'entreprise est préservé.

• Mr G. est le nom que nous donnerons à notre sujet principal.

• L'entreprise X est la dénomination que nous donnerons à la structure qui l'emploie et au sein de laquelle il sera victime de discrimination. C'est une grande entreprise à multiples filiales qui est à même d'offrir de multiples voies de reconversion et/ou de formation en son sein.

• Mr G. motive sa plainte-encore en cours en 2009- par l'absence de propositions de solutions de reclassement ouvrant à une perspective d'évolution professionnelle alors qu'il les a sollicités à de nombreuses reprises : ils n'y ont ni initié ni donné suite. Il reproche également le manque de soutien, de sollicitude de ses responsables hiérarchiques et des ressources humaines, face à l'accident et au handicap, alors qu'il avait noué de bonnes relations et avait montré son envie de progresser, de faire carrière au sein de l'entreprise sur du long terme ; enfin, il accuse son entreprise de ne pas avoir respecté son engagement de reclasser les salariés devenus inaptes à leur poste pour cause médicale.

• Les citations issues des entretiens de recueil de données avec Mr G. sont retranscrites en italique et entre guillemets. Elles sont sélectionnées et insérées dans le but d'illustrer le texte. Elles ont pour but de permettre au lecteur d'enrichir mieux sa position du point de vue de Mr G., d'être au plus près de son ressenti et de sa perception des faits dans une certaine chronologie.

• Nous souhaitons analyser la discrimination due au handicap au travers de son histoire et donc de son vécu : il s'agit de comprendre à partir de quand, et par quel biais la discrimination s'est constituée et quels sont les mécanismes mis en jeu par Mr G. pour lutter et s'en sortir et par l'entreprise pour s'en défendre.

PARTIE I: LES FAITS

1. ENTREE DANS L'ENTREPRISE

Comment Mr G. construit son histoire avec l'entreprise : implication, motivation a progresser

Nous proposons de reprendre l'historique des faits afin de permettre au lecteur de prendre connaissance de la façon dont la relation entre Mr G. et l'entreprise s'est construite au fil du temps, mais également d'y entrevoir la personnalité de Mr G., son attitude au sein de l'entreprise avant l'accident.

Mr G. intègre l'entreprise pour la première fois en 1997. Il est encore au lycée et y consacre ses vacances. Mr G. est engagé pour la période d'été à un poste de tri de colis, sur machines et manuellement.

Au cours de l'année 1998/1999 il consacre tous ses congés scolaires à cet emploi.

En 1999, il réintègre une filiale qui distribue des colis, il s'occupe toujours de charger et décharger les camions. Il change ses horaires pour travailler la nuit afin de rendre service à un autre employé qui souhaite travailler le matin. A la rentrée, il est embauché pour un cdd de 8 mois, il commence au transbordement (chargement/déchargement) de nuit. Le cdd est reconduit plusieurs fois si bien que l'entreprise décide de le mettre en arrêt pour pouvoir lui proposer à nouveau un cdd.

Pendant cet arrêt, Mr G. trouve d'autres emplois : en usine, vendeur de fleurs...

De février 2000 à juin 2000, l'entreprise lui propose un cdd de nuit. Il réintègre son équipe habituelle. On lui confie que l'employeur a beaucoup de mal à trouver du personnel de nuit et qu'il est très satisfait de son travail.

Mr G. apprend qu'une plateforme va s'ouvrir, et propose sa candidature. Il est convoqué en entretien et se voit proposer un emploi à 80% de jour ou un temps plein de nuit.

Bien que fiancé, et souhaitant se stabiliser, Mr G accepte le temps plein de nuit en pensant que sa souplesse et sa motivation seront un jour récompensées.

Mr G. est travailleur, il souhaite progresser et le montre d'emblée. A l'issue du CDD Mr G obtient enfin en CDI.

En juin 2000 il demande également à travailler en journée, demande qui sera acceptée. C'est ce poste que Mr G occupera jusqu'à la fin.

En 2002, Mr G fait la demande auprès des RH via une candidature pour devenir Guichetier réceptionniste. Nous voyons qu'après deux ans de CDI, Mr G. amorce ses premières démarches pour faire évoluer et progresser sa situation professionnelle.

Il s'inscrit à un concours interne : il passe un QCM et une mise en situation par écrit. Il ne sera pas admis. De nombreux non titulaires (autant de non titulaires que de places à pourvoir) occupent cette fonction sans en avoir le grade, et sont donc plus avantagés par rapport à la mise en situation.

Quelques mois plus tard, Mr G demande à devenir conseiller commercial, il présente un dossier qui obtient un avis favorable de la part des RH, mais il ne peut accéder au poste pour cause de niveau de formation insuffisant.

Encore quelques mois plus tard, Mr G, fait à nouveau une demande pour devenir Agent de secteur, ce qui équivaut à responsable de quai : charger et décharger des camions, gérer une équipe. C'est une fonction qui représente une évolution logique du poste qu'il occupe. Deux postes sont à pourvoir : un pour un titulaire et un pour un agent contractuel

Mr G passe l'entretien, son dossier est retenu, il est à l'aise car possède une expérience du poste par le fait qu'il ait remplacé son supérieur pendant quelques semaines, mais sa candidature n'est finalement pas validée. Le responsable des Ressources Humaines donne le poste de titulaire à un salarié de son équipe qui avait un niveau d'étude moins élevé mais une ancienneté plus importante et le poste d'agent contractuel est à pourvoir la nuit et donc donné à une personne qui travaille déjà de nuit. Mr G. est déçu mais déterminé à progresser au sein de l'entreprise.

2. L'ACCIDENT

5 mars 2005 : nuit de l'accident

Mr G. se rend en discothèque avec des amis pour fêter son anniversaire. La soirée se passe bien, ils s'amuse et passent du bon temps. Un des convives (C.) danse sur la piste avec une jeune fille qui se trouve à côté de lui.

Après quelques danses, un homme vient, prétextant qu'il refuse de le voir danser avec cette fille et frappe C. à la tête.

Aussitôt, les vigiles arrivent pour faire sortir C.

Mr G. décide d'aller voir les vigiles pour les convaincre de réintégrer C., sachant que les convives viennent de commander une nouvelle tournée de consommations.

Le vigile se refuse et décide d'exclure également Mr G.

N'y comprenant rien, Mr G. cherche d'abord à s'expliquer puis abandonne et demande à rentrer à l'intérieur de la discothèque afin de prévenir son épouse et récupérer sa veste et rentrer chez lui.

Mr G a son ticket lui permettant de récupérer sa veste a vestiaire dans la poche de son pantalon tandis que ses clés de voiture sont dans sa veste au vestiaire donc à l'intérieur de l'enceinte de la boîte de nuit.

Le vigile refuse de laisser entrer Mr G pour récupérer sa veste et interdit à Mme G. de sortir pour récupérer le ticket de vestiaire.

Mr G. entreprend alors de passer son bras au dessus de l'épaule du vigile pour tendre le ticket de vestiaire à son épouse qui se tient derrière le vigile, à la porte.

Interprétant d'une façon erronée le geste de Mr G. le vigile croit se défendre en jetant un paquet de « flyers » -invitations en carton épais- au visage de Mr G.

Un des « flyers » va fendre l'œil de Mr G.

Mr G. ne le sait pas mais il vient de perdre son œil.

Mr G va aux urgences, n'ayant aucune idée de la gravité du drame qui vient de se passer.

Il est hospitalisé.

Mr G. est hagard, sous le choc, ne maîtrise plus rien.

Nous sommes samedi soir.

3. L'APRES ACCIDENT

Mr G : «(...) 2005 année passée au lit, je peux rien porter, pas être au contact de la poussière, pas faire d'efforts

Ma femme doit monter les courses toute seule

Je passe la journée entière à dormir

Je vais voir un psy, ça sert à rien

Je me prends la tête avec tout le monde

Je change de psy

J'ai l'impression d'être vulnérable, touché dans mon intégrité

Je me rends compte que tout est fragile

Je me remets à aller à l'église

On me dit que j'ai eu de la chance

Dans l'église, je suis serein, alors que d'habitude je suis nerveux, susceptible (...)»

Cet accident va changer fondamentalement la vie, le quotidien de Mr G. Il lui faudra d'abord le temps de prendre conscience et du recul par rapports aux faits et à la perte de son œil.

Il y aura à la fois à gérer la brutalité, soudaineté, l'injustice du drame ainsi que sa nouvelle condition de borgne.

Tout le week end, les médecins sont perplexes sur son cas, et ne savent pas quoi lui dire. Mr G est dans l'incertitude la plus totale. Son père appelle l'entreprise pour prévenir de l'absence de Mr G sans pouvoir donner de précisions quant à la durée du congé maladie. A ce moment là le DRH vient de partir en retraite et c'est donc un ancien responsable RH actuel responsable de lignes de production qui prend l'appel. Cet ancien responsable ne comprend pas pourquoi on ne peut pas lui donner de date de retour. L'après midi, de nombreux collègues appellent le père de Mr G. encore employé à l'entreprise X à ce moment. L'ancien responsable a diffusé la nouvelle, sans aucune réserve ni discrétion au regard de la situation et de l'incertitude dans laquelle la famille de Mr G est plongée.

Mr G est toujours hagard, les choses vont très vite autour de lui mais pour lui le temps est arrêté. Il est absent du travail pendant un mois, puis deux... les arrêts se prolongent sans qu'il puisse se projeter. Les médecins ne savent pas s'ils doivent lui ôter son œil pour lui poser un œil de verre ou s'il peut garder son œil bien qu'inactif. Ils arriveront finalement à greffer la cornée pour un résultat esthétique quasiment identique à l'initial. Mr G téléphone pour prolonger son arrêt maladie et, à son grand étonnement, reçoit un courrier quelques jours plus tard spécifiant que « s'il souhaite prolonger son arrêt maladie, il doit prévenir l'entreprise parce que dans le cas contraire ils seront contraints de prendre des sanctions à son encontre. » Mr G arrive à prouver qu'il a effectivement prévenu, mais visiblement le message n'avait pas été transmis. A ce moment, Mr G s'interroge sur le mode « administratif » que les responsables des Ressources Humaines emploient avec lui et sur la dureté du ton qui est employé. C'est en contraste avec les bonnes relations qui étaient entretenues jusqu'alors.

Les opérations de Mr G vont durer deux ans. Il sera même hospitalisé à Paris afin de bénéficier de soins de chirurgiens ophtalmologues spécialisés dans ce type de greffes. Mr G. se fait suivre par un psychiatre qui, par ailleurs, est expert auprès de l'entreprise, car doit recevoir d'un traitement médicamenteux pour l'aider à supporter sa situation.

4. LA DISCRIMINATION

En décembre 2006, la direction, en vue de préparer son reclassement, lui propose un aménagement de poste: du tri de colis, de la création d'étiquette. L'aménagement consiste en lui proposer des tâches faciles et répétitives qui ne font pas l'objet d'une fonction à part entière. Mr G ne se voit pas occuper ce poste qui ne débouche sur aucune évolution possible.

A un moment donné les RH demandent à Mr G de déposer la totalité de ses congés, c'est là que Mr G. comprend qu'il doit trouver une solution en dehors de l'entreprise parce que son retour n'est pas souhaité. *« Ils me demandent de prendre 15 jours de congés, au retour vous serez déclaré inapte et vous serez reclassé »*

En effet, son psychiatre lui explique que s'il pose ses congés, donc quitte le statut d'arrêt maladie sans passer par un jour au moins de travail, il se met en faute, ce qui peut lui causer un licenciement. L'entreprise via le responsable des Ressources Humaines de son service souhaite donc le mettre en faute.

Mr G comprend qu'il doit commencer à reprendre sa vie en main et par là même son avenir professionnel.

En avril 2007, Mr G fait savoir que qu'il pourrait reprendre le travail le 14 mai 2007 et demande qu'un RV près du médecin de prévention soit pris pour lui. Celui-ci le déclare inapte au poste d'agent de traitement colis. Une recommandation suggère de placer Mr G à un poste administratif.

Mr G décide de faire un bilan de compétences.

Les résultats du bilan ont vite montré une aptitude au commercial, un intérêt pour l'oral, le relationnel, une forte envie de réussir, de trouver une issue à cette situation et d'en sortir grandi.

Mr G. a donc assez naturellement évolué vers une fonction commerciale.

Ayant un niveau IV, bac non obtenu, nous n'avons pu accéder qu'à une formation de niveau IV dans le cadre d'un financement CIF.

Mr G a montré beaucoup de motivation face au dossier CIF qui était en limite en termes de dates et le FONGECIF s'est montré souple et compréhensif face à sa demande tant Mr G forçait l'admiration par son courage et son énergie à s'en sortir.

Il s'est présenté aux examens d'admission de la formation d'agent commercial auprès de l'Afpa et a dû se remettre à niveau.

Il a suivi des cours en maths et français et a travaillé en autonomie.

Il s'est représenté pour la session initiale, refusant de repousser une fois encore son projet.

Il a finalement réussi les examens d'entrée et a intégré la promotion d'octobre 2007.

Il en sort en juin 2008

A ce moment, Mr G pense que sa nouvelle qualification élargira ses chances de se reconvertir au sein de son entreprise, et pense beaucoup à se reconvertir en conseiller commercial, fonction en plein essor à cette époque : offres d'emploi à pourvoir, formation de niveau initial 4 proposée par la CCI et débouchant sur un emploi de conseiller commercial financier.

Il dit :

« (...)Je fais ma formation d'attaché commercial

Je fais mes stages chez Peugeot

C'est valorisant, je suis capable

J'ai de bonnes notes

Je suis content de moi

(...) Sorti de chez Peugeot, je passe mes examens, j'ai réussi haut la main

On me dit que je suis capable de faire plein de choses,...,

Je pars en vacances (...) »

En Juin 2008, lors de sa rencontre avec l'assistante sociale mandatée par les RH pour trouver une issue à la situation, Mr G lui fait part de son désir de progresser au sein de l'entreprise et d'utiliser ses nouvelles compétences, d'autant plus que l'entreprise est en recrutement à ce moment, il se propose donc en tant que conseiller commercial, disposé à reprendre une formation complémentaire, et/ou en tant que guichetier réceptionniste.

Mr G annonce sa reprise de travail pour la mi-juin

A l'issue de ses stages chez Peugeot, Mr G. reçoit une proposition pour intégrer l'école de formation des commerciaux dans l'automobile, formation théorique et pratique avec embauche à la clé. Mr G. se voit contraint de refuser cette proposition car sa situation avec l'entreprise n'est pas réglée.

Afin d'en finir avec cette situation d'incertitude, Mr G. insiste auprès des services RH. Il obtient un rendez vous où l'on lui dit qu'aucune solution n'a été trouvée. Il recevra quelques mois plus tard un courrier de notification de licenciement pour « trop forte inaptitude ».

Nous questionnons ce résultat.

- Pourquoi la perte d'un œil est-elle une trop grande inaptitude pour un poste administratif, pour un poste de guichetier, pour un poste de conseiller commercial ?
- Pourquoi l'entreprise PEUGEOT, pourtant compétitive et au sein d'un univers particulièrement concurrentiel voit en Mr G un candidat à fort potentiel alors que son entreprise bien qu'en développement le trouve inapte à tous les postes qu'elle pourrait offrir ?
- Pourquoi l'entreprise qui a pourtant pris un engagement auprès de son personnel handicapé ne s'y tient pas dans le cas de Mr G ?

- Pourquoi aucune solution n'est trouvée ni dans le champ du handicap, ni dans le champ du non handicap ?
- Pourquoi tant de temps et de difficulté à voir ses tentatives de progression avec bienveillance ?
- Pourquoi vouloir absolument se séparer de lui ?

* GNFA : Groupement National pour la Formation Automobile

5. LE LICENCIEMENT

Après examen par le médecin de prévention pour la visite de reprise qui reconnaît l'inaptitude de Mr G à son poste initial, la direction, par courrier du 8 septembre 2008, l'informe qu'elle engage la procédure de licenciement pour inaptitude médicale, soulignant qu'elle n'a pu trouver dans le bassin d'emploi un poste correspondant à ses « aptitudes résiduelles »

Après l'entretien préalable fixé au 18 septembre, après la consultation de la commission paritaire le 5 décembre, Mr G est licencié par courrier du 15 décembre pour prendre effet le 17 février 2009.

Mr G. est actuellement en procédure judiciaire à deux niveaux :
Auprès des prud'homme pour non respect des obligations de reclassement, et auprès de la HALDE pour discrimination au travail pour cause de handicap.

PARTIE II : ANALYSE : LE COMPORTEMENT PARADOXAL DE L'ENTREPRISE ET LA DISCRIMINATION

1. LES COLLEGUES COMPATISSANTS VSDURCISSEMENT DU TON DE L'ENTREPRISE

Nous observons un contraste fort entre les réactions des collègues et celle de l'entreprise via le service de Ressources Humaines.

D'une manière générale. Mr G. va recevoir de nombreux appels d'employés de l'entreprise, qu'il ne connaît pas forcément ou avec qui il n'a pas d'affinités. Témoignages qu'il va prendre avec distance. Ces personnes vont avoir une sorte de fascination pour son histoire, ils ont besoin de l'écouter, de prendre de ses nouvelles.

Dans le même temps, l'entreprise va montrer une impatience, et une hostilité à son arrêt maladie, à l'incertitude et au manque d'information que Mr G. peut donner quant au « retour à la normale ».

Mais, plus encore, lorsque Mr G. sollicite du service des Ressources Humaines une reconversion vers un grade supérieur ou une fonction hiérarchiquement supérieure, via une formation, quand Mr G. revient vers l'entreprise, fort de ses nouvelles compétences et de sa nouvelle qualification, il ne reçoit aucune possibilité d'échange ou d'ouverture. Rien n'est possible.

Mr G. se fait opérer à Paris sur recommandation des médecins, tant sa situation médicale nécessite des compétences spécifiques, mais quand l'entreprise l'apprend, elle prend la nouvelle avec vigilance et met en avant la procédure qui veut qu'en arrêt maladie, le salarié doit rester sur le territoire. Comme si cette délocalisation n'était pas légitime.

C'est une règle qui s'adresse aux salariés qui voudraient utiliser l'arrêt maladie comme un congé et non aux salariés qui traitent leur maladie en dehors du territoire par nécessité.

L'appréciation de la situation par l'entreprise est ostensiblement imprégnée de méfiance, d'hostilité, de mise à distance de Mr G.

L'entreprise va même barrer l'accès de Mr G. à des possibilités de reconversions intéressantes pour lui. C'est par des actes ou des non-actes significatifs que se traduit la discrimination de Mr G. au sein de l'entreprise **depuis son handicap**.

La spécificité de ce cas est que Mr G. n'est pas tant discriminé **à cause** de son handicap, ce qui sous-entendrait que l'adaptation d'un éventuel poste à ses compétences ou aptitudes résiduelles demanderait beaucoup d'argent ou de temps ce qui engendrerait des résistances ; Mr G. est discriminé depuis son handicap. C'est son histoire et l'arrêt qui l'ont fait « sortir » de l'entreprise. Une fois dehors, la réintégration n'est plus possible. Nous analyserons le « pourquoi » de cette difficulté au travers de l'hypothèse du concept de clivage.

*Mr G : « Les gens ne comprennent rien, ils me plaignent
L'entreprise envoie des courriers
« Pourquoi vous êtes vous fait opérer à Paris ? »
Ils appellent en demandant pourquoi à Paris et pas à Strasbourg car je n'ai pas le droit d'être à Paris
(...)
Je vais à la médecine du travail
L'assistante sociale de l'entreprise vient me voir et me dit : « je vais vous aider »
Elle me dit qu'il y a un poste à pourvoir mais que je n'ai pas le grade
Moi je ne peux pas travailler sur autre chose qu'un grade supérieur à cause de mon handicap
Je demande à être guichetier réceptionniste : ils en cherchent
Mais eux me répondent que les horizons en 2007 sont bouchés alors que des collègues à moi le deviennent
Je demande à faire des formations
Guichet réceptionniste
Conseiller courrier
Rien n'est possible
(...) On me prolonge mon arrêt maladie
Je ne comprends pas pourquoi l'entreprise me traite comme ça
Je ne les crois plus, ils veulent m'arnaquer parce que j'ai eu mon accident
(...) Il faut absolument que je fasse quelque chose. Partout les offres d'emploi demandent des études, je n'ai que le niveau bac (...) seule solution, au mois de mars 2008 je serai licencié car après 3 ans de congé maladie
Je refuse de quitter l'entreprise comme ça, sans rien »*

Mr G comprend en lisant entre les lignes que son accident a pris la place d'un départ aux yeux de ses responsables et des ressources humaines. On lui renvoie l'image de quelqu'un qui est parti et qui veut revenir, alors que pour Mr G, toute cette histoire n'est qu'une accumulation d'injonctions qui s'imposent à lui : la perte de l'œil, les opérations, l'impossibilité de conduire, l'arrêt de travail, la rupture brutale de son projet de progresser...

2. LES PROCEDURES JUDICIAIRES

L'entreprise a signé avec ses syndicats un accord national en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et des salariés en situation d'inaptitude à leur poste de travail. Le groupe s'engage à des actions de prévention et à prendre en compte l'inaptitude : priorité à la recherche du maintien dans l'emploi dans l'entreprise ... jusqu'au reclassement définitif de la personne ... traitement de toutes les situations avec humanité... maintien à l'emploi aussi longtemps que cela est possible.etc.

L'entreprise n'a absolument pas tenu compte des efforts personnels de Mr G : son bilan de compétences et sa formation-reconversion dans la fonction d'attaché commercial, et les a même totalement ignorés. Certes l'entreprise ne s'est pas opposée à sa demande de CIF, mais toutes les initiatives sont venues de Mr G, d'ailleurs peut être a-t-elle pensé qu'à l'issue de la formation Mr G quitterait l'entreprise comme c'est souvent le cas.

Une fois le diplôme obtenu, l'entreprise a agi comme si de rien n'était et a procédé à son licenciement sans jamais rechercher de fonction d'attaché commercial en son sein alors que cela aurait été possible. Les responsables RH ont affirmé avoir recherché dans le bassin d'emploi auprès de leurs homologues un emploi correspondant aux « compétences résiduelles » de Mr G comme si elles étaient largement diminuées alors que Mr G. n'a même pas demandé à faire reconnaître son statut handicapé.

Mr G : « Je contacte la HALDE pour manquement au reclassement et prélèvement de plus de 10% du salaire ce qui est illégal

*Aujourd'hui ils cherchent des conseillers financiers avec une formation d'un an au niveau bac
J'aurais pu le faire
On m'a proposé de faire un boulot de CAT : tri d'étiquette réassort
On me prend comme un handicapé alors que j'ai refusé le statut COTOREP
Ce sont des à coté qui ne font pas l'objet d'un vrai poste et sans aucune évolution possible
C'est bien en dessous de ce que je faisais avant ils veulent me mettre au placard »*

- **HANDICAP ET DISCRIMINATION: CLIVAGE**

Nous posons l'hypothèse d'un **clivage** entre l'attitude des collègues qui se hâtent de prendre des nouvelles, même pour ceux d'entre eux qui n'ont pas noué de relation en dehors de l'entreprise et l'immédiate absence de compassion de la part de l'entreprise qui axe toujours son discours autour du « *quand allez vous revenir* », « *pourquoi cela prend-il autant de temps* » « *pourquoi se faire opérer à Paris plutôt qu'à Strasbourg ?* ».

Le mécanisme du clivage consiste à faire « coexister au sein du moi deux jugements contradictoires relativement à la réalité extérieure » (Roland CHEMAMA, Dictionnaire de Psychanalyse)

Il s'agit d'un mécanisme de défense, la séparation d'affects opposés pour lutter contre l'angoisse et maintenir le déni. C'est cette mise à distance, la peur de le réintégrer à l'intérieur du groupe qui, selon nous, va conduire à cette attitude négative de l'entreprise.

Le fait que les personnes individuelles agissent avec compassion et que l'entité « entreprise » via la personne publique du « responsable Ressources Humaines » agisse avec beaucoup de froideur et poussant Mr G. à l'extérieur de l'entreprise (prendre des congés, le laissant sans nouvelles des années durant.., ne répondant pas à son souhait de reprendre sa vie et son projet là où il l'avait laissé) nous conduit à poser l'hypothèse du clivage.

Le clivage va permettre à tout le monde : entité entreprise et personnes individuelles, dont les collègues de M. G de pouvoir continuer à vivre normalement, sans être perturbés par l'insoutenable drame que vient de vivre Mr G.

L'idée que si rapidement, pour une raison qui dépasse l'entendement Mr G. a perdu son œil, qu'il n'a pas eu la moindre chance de se battre, qu'il ait été dans une position de passivité obligée est très difficile à supporter.

Nous sommes dans un monde que nous avons besoin de maîtriser, via la science, la connaissance, l'information. Nous sommes pris dans le mécanisme de la rationalisation : le besoin de donner du sens, d'intégrer l'histoire dans le temps.

L'idée que la connaissance permet la maîtrise, et que l'anticipation donne l'illusion du contrôle des choses et entraîne un repli afin de garder l'emprise. Max Weber dit dans *Le savant et le politique* : « Le destin de notre époque, caractérisée par la rationalisation, par l'intellectualisation et surtout par le désenchantement du monde, a conduit les humains à bannir les valeurs suprêmes les plus sublimes de la vie publique. Elles ont trouvé refuge soit dans le royaume transcendant de la vie mystique soit dans la fraternité des relations directes et réciproques entre individus isolés. » Aussi, pour faire face au manque de distance, l'homme vient se réfugier dans une instance supérieure (mystique, religion...) ou précisément dans la survalorisation des faits, la science, la rationalisation.

L'histoire de Mr G. ne peut pas prendre de sens. Elle est brutale, incompréhensible.

C'est du REEL au sens Lacanien : l'impossible à symboliser (Jean-Pierre CLERO, *Le vocabulaire de Lacan*), qui reste à l'état d'objet brut omniprésent et intégrable, persécutant.

La solution reste d'évacuer Mr G. pour évacuer le souvenir de son drame qui nous menace tous en tant qu'individu, susceptibles de vivre la même histoire, sans pouvoir l'anticiper, sans pouvoir le comprendre, sans pouvoir le supporter.

Cette volonté de mise à distance, l'angoisse que le drame suscite se traduit par un langage pressant, une agressivité que l'entreprise adresse à Mr G. dès que cet accident vient empêcher, retarder son retour, sa réintégration dans le quotidien, le tout dans un manque d'information et une incertitude que l'entreprise ne parvient pas à supporter.

Comment interpréter non seulement l'ignorance prêtée aux démarches de Mr G. pour réintégrer l'entreprise, pour progresser, pour se qualifier, pour se reconvertir ?

Comment interpréter les seules propositions reçues par Mr G : un poste totalement sous dimensionné et sans aucune possibilité d'évolution, ou la proposition de prendre 15 jours de congés sans avoir réintégré au moins un jour l'entreprise, le mettant en position de faute qui sera un motif de licenciement ?

Le fait que son stage chez Peugeot à un poste de commercial : vendeur, négociateur, garant de l'image de l'entreprise, se soit si bien passé, qu'il ait reçu une proposition, confirme le fait que Mr G. est une personne motivée, compétente, dynamique et crédible.

Rien, en dehors de l'accident, ne peut justifier cette attitude.

Nous parlons de discrimination, par rapport au fait que :

- bien que des possibilités existent dans l'entreprise :
 - propositions de formations via la Chambre de Commerce et accessibles à des personnes extérieures à l'entreprise
 - Accord avec les syndicats pour promouvoir le retour à l'emploi de personnes en situation d'inaptitude médicale au sein de l'entreprise (le nom de l'entreprise restant secret à la demande de Mr G. je ne peux vous donner les sources de cet accord)
 - Plusieurs démarches auprès de l'entreprise via l'assistante sociale du groupe et les ressources humaines pour postuler à différents postes ; guichetier réceptionniste, conseiller commercial
- Bien que Mr G ait entrepris de nombreuses démarches pour faire évoluer la situation dans le sens d'une progression professionnelle :
 - bilan de compétence, formation qualifiante d'attaché commercial (pour répondre au plus près de l'offre de conseiller commercial)
- Bien que Mr G ait prouvé sa capacité à surmonter son handicap :
 - expérience positive chez Peugeot,
 - résultats d'examens brillamment réussis

Non seulement aucune proposition n'a été formulée par l'entreprise, mais des démarches visant à pousser Mr G. à partir ont été formulées :

- Proposition de poste en dessous des compétences et aspiration
- Suggestion de l'idée de poser ses congés le mettant en faute cause de licenciement
- Le licenciement final pour inaptitude au poste sans que l'entreprise ait pu trouver un emploi correspondant à ses compétences « résiduelles » induisant que de nombreuses compétences avaient été « endommagées » et contraintes par son handicap, ce qui est faux puisqu'il a pu réaliser de belles performances commerciales chez Peugeot et qu'il brigait une fonction commerciale au sein de l'entreprise correspondant à sa nouvelle qualification.

Au vu de ces aspects, nous postulons que Mr G. a donc bien été discriminé dans son entreprise, du fait de son handicap.

- COMMENT POUR S'EN SORTIR FAUT-IL NIER SON HANDICAP ET INTEGRER LES VALEURS DE DENI DE L'ENTREPRISE

Mr G. s'est vu proposer par la médecine du travail de bénéficier d'un statut handicapé reconnu par la COTOREP et lui permettant d'avoir accès aux postes réservés aux travailleurs handicapés.

Mr G. a refusé cette offre, car ne voulant pas se reconnaître sous l'intitulé d'handicapé, même si au quotidien, c'est une situation qu'il vit : il ne voit quand même que d'un œil ; cependant, Mr G. sait que le statut handicapé offre des possibilités en terme d'emploi, mais disqualifie une personne dans sa progression professionnelle, devient un obstacle quasi insurmontable à tout projet de carrière, or Mr G. veut progresser, il l'a montré, il veut se qualifier, il a travaillé la nuit pour montrer sa motivation, il a fait un bilan de compétences en dehors de ses heures de sorties, il a pris des cours de remise à niveau pour ne pas manquer la session de formation la plus proche.

Il comprend que pour avoir une chance de s'en sortir, il doit lui aussi nier son statut d'handicapé.

E. GOFFMAN dans *Mise en scène de la vie quotidienne* apparente la vie quotidienne à une scène de théâtre et parle de la nécessité de porter un masque, d'avoir des « coulisses » où se réfugier pour le retirer. Dans ce cas, Mr G. a l'intelligence de comprendre qu'il doit jouer le rôle du non handicapé pour pouvoir s'en sortir professionnellement, et cela lui réussit : chez Peugeot, à aucun moment il n'a été question de son handicap, toutefois, une fois rentré chez lui, dans ses coulisses, il poursuit son traitement médical, il retrouve son handicap, continue de vivre avec, d'essayer de se battre.

Le fait d'avoir besoin de nier son handicap sur la scène de l'entreprise aurait pu conduire Mr G. s'il n'avait pas été une personne forte, entourée, soutenue, psychologiquement équilibrée, à décompenser, c'est-à-dire, à sombrer dans une dépression ou à entrer en délire, déni total, sur la scène publique et en coulisses, car, passer du déni à l'acceptation, aller et venir entre les deux situations qui sont opposées n'est pas chose facile et consomme beaucoup d'énergie.

Nous pouvons ouvrir la réflexion à une idée intéressante : depuis le départ, le souhait de Mr G. aura probablement été de poursuivre sa vie comme elle était, d'intégrer cette tragédie, peut être d'une certaine manière couper l'image traumatique de l'accident des sensations qui en découlent afin de pouvoir continuer. Cela reste surtout visible sur le plan social et professionnel. Passée l'incertitude, Mr G. veut s'appuyer sur ses perspectives professionnelles pour continuer d'avancer et ne pas rester dans l'état de sidération post-traumatique. Nous postulons donc que l'ambiguïté ou le paradoxe des réactions et attitudes de l'entreprise (collègues-entreprise) contrarie ses plans car le plonge dans une sorte de malaise.

Mr G. aurait pu adopter une attitude de « faux semblant » au sens de Goffmann dans *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*. Bien qu'incertaine, cette situation lui aurait permis de se focaliser sur son travail, de maintenir son appartenance au groupe des normaux (permis par un handicap non visible et potentiellement non détectable). Les collègues, par leur empressement à vouloir connaître les faits, prendre de ses nouvelles, lui manifester de la compassion et du soutien moral l'obligent à « devenir » handicapé et donc le stigmatisent. Mr G s'est donc retrouvé dans cette situation de lutte pour maintenir à distance le stigmate alors qu'il était stigmatisé par ses collègues et par l'entreprise.

Il n'a pas pu tirer profit du stigmate par l'attitude négative de l'entreprise et a lutté contre la compassion de ses collègues qui l'empêchaient de continuer sa route en le stigmatisant.

C'est peut être ce manque de définition ou de positionnement unique qui a fait dégénérer la situation ? peut être que s'il avait adopté le statut handicapé, l'évolution de sa situation aurait été différente ?

Le fait que le handicap de Mr G ne soit pas visible a ajouté de l'incertitude quant à sa situation.

Il a peut être souffert d'une ambiguïté entre la situation de handicap et la non acceptation de la diminution et des conséquences que cela engendre sur les relations sociales : compassion, empathie, ...

"J'ai appris aussi qu'un infirme doit prendre garde à ne pas agir différemment de ce que les autres attendent. Et, par dessus tout, ils attendent de lui qu'il soit infirme: invalide et impuissant; leur inférieur; et, s'il ne répond pas à leur attente, leur malaise les rend soupçonneux". Goffmann

Peut être est-ce précisément le refus de Mr G à vouloir adopter la position d'infirme qui a conduit l'entreprise à cette dureté: soit l'infirme accepte son statut et la « régression hiérarchique » qui en

découle, (cf la proposition de poste manifestement en dessous de ses compétences), soit il refuse mais se place dans une situation où on ne sait plus où le positionner donc il doit quitter ? Quoiqu'il en soit, après l'accident, rien ne peut être comme avant. Même s'il le veut, même s'il le peut, ce n'est plus possible.

CONCLUSION

Dans ma pratique quotidienne du bilan de compétences, je constate une augmentation significative de demandes provenant de salariés en arrêt maladie qui pressentent le licenciement et qui anticipent.

Il n'est que peu probable aujourd'hui dans une entreprise de reclasser un salarié devenu inapte au poste qu'il occupait jusqu'alors, tout comme le maintien dans l'emploi après un accident du travail ou hors travail est difficile : les entreprises ont recours à la déclaration d'inaptitude comme solution en matière de Ressources Humaines.

Cela est également vrai dans la fonction publique où les personnes en « inaptitudes médicales » sont laissées de côté alors que des recrutements externes de main d'œuvre sont effectués sans puiser dans ce vivier de candidatures.

Le cas de Mr G. est particulier, du fait de la brutalité de son accident, mais le simple fait d'être inapte, d'avoir un handicap empêche l'accès à une carrière. Les chiffres montrent d'ailleurs que la majorité des entreprises optent pour le paiement de la taxe plutôt que pour l'embauche d'handicapés, car le statut d'handicap recouvre nombre de préjugés sur l'ensemble des capacités du salarié, qui vont bien au-delà du handicap réel.

« L'embauche de personnes handicapées, est jugée «quelque chose de difficile», que les entreprises en aient ou non l'expérience (61% des entreprises n'employant pas de personnes handicapées et 59% des entreprises en employant) » selon une Étude d'opinion sur l'emploi des personnes handicapées auprès des chefs d'entreprises étude menée par l'institut de sondage Louis HARRIS en 2005 sur commande de l'AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées)

En référence à Goffmann pour son travail sur l'impact d'un stigmatisme sur les relations sociales, nous postulons qu'en entreprise, la séparation entre normaux et stigmatisés est maintenue et participe du bien être des individus. A l'image de la séparation du normal et pathologique, savoir que le pathologique existe et n'est pas moi me rassure sur mon état de normalité. Nous avons besoin d'identifier, de stigmatiser la personne porteuse de handicap et de lui créer un groupe à part séparé de celui des « normaux » pour pousser l'angoisse à distance. Toutes les situations de flou, d'incertitudes implique des tensions, des angoisses et des malaises.

Bibliographie

- Chemama Roland, *Dictionnaire de la psychanalyse*, Paris, Larousse, 307 pages
- Clero Jean-Pierre, *Le vocabulaire de Jacques Lacan*, Ligugé Poitiers, Ellipses, 93 pages
- Cyrulnik Boris, 2008, *De chair et d'âme*, Paris, Odile Jacob, 254 pages
- Fages Jean-Baptiste, *Comprendre Jacques Lacan*, Paris, Dunod, 127 pages
- Goffmann Erving, 1959, *La Mise en scene de la vie quotidienne, tome 1 la présentation de soi*, Paris , Editions de minuit, 256 pages
- Goffmann Erving, 1963, *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Coll. Le Sens commun, édition de minuit
- <http://www.handipole-maintien.org>
- Institut Louis Harris, 2005 *Étude d'opinion sur l'emploi des personnes handicapées auprès des chefs d'entreprises.* http://www.agefiph.fr/upload/files/Louis_Harris_aout_2005.pdf
- Weber Max, 2002, *Le savant et le politique*, ed. 10/18, Paris, 221 pages