

::> LE TERRAIN AU JOUR LE JOUR

Sachons positiver ! Malgré les épreuves, la vie est belle !

Vivre ensemble au travail est un exercice délicat. Le pratiquer au quotidien avec un handicap exige beaucoup de lucidité et une grande force d'esprit. Entretien roboratif avec Jean-Christophe Chartier, délégué syndical de la FIECI.

Comment vivre un handicap au quotidien dans sa vie professionnelle ?

Une remarque liminaire si vous le voulez bien : un cadre est apprécié *intuitu personae* et non par rapport à sa qualité de handicapé. Je suis considéré par ma direction ou mes pairs d'un point de vue professionnel au même titre que mes autres collègues !... un handicap ne doit pas être un facteur influant sur l'appréciation des objectifs atteints ou non au travail. Vues sous cet angle, pour moi, les conditions pour bien vivre au travail ne sont pas fondamentalement différentes de celles des autres. Dans la relation que j'ai avec mes interlocuteurs, c'est le facteur compétence qui est seul pris en compte, en faisant abstraction de toute compassion. Certes, je fais partie – si j'ose m'exprimer ainsi – des minorités visibles puisque je me déplace avec des béquilles ou en fauteuil roulant. Mais ce sont nos résultats professionnels qui comptent et eux seuls. En toute honnêteté, en ce qui concerne le regard des autres, je ne vois pas la différence entre celui qui était porté sur moi avant et après ma maladie. Je le mesure d'autant plus que je ne suis pas né avec cette pathologie, et qu'elle s'est déclarée alors que j'étais dans la pleine force de l'âge. Globalement, le fait d'être handicapé n'est pas perçu comme négatif par mes interlocuteurs. Au contraire, d'une certaine manière, il me semble qu'il permet d'optimiser le dialogue social et d'attirer l'attention de certaines personnes sur des points qui, de prime abord, ne leur paraissaient pas essentiels.

Dans la perception spécifique qui est ici la vôtre, comment pourriez-vous définir le bien-vivre ensemble au travail ?

Les paramètres réglementaires apportés par la loi de 2005 sur le handicap ont permis une prise de conscience au niveau des employeurs. La société évolue dans le bon sens. Je prends assez souvent l'avion et le train, et de ce côté, on note un plus certain. On ne voit plus un handicapé comme il y a dix ans. Certes, et c'est infiniment regrettable, on observe encore certaines incohérences qui confinent à la discrimination. Là, ce sont les esprits qu'il faut changer, mais c'est déjà bien que des chartes spécialement dédiées au handicap aient été adoptées.

Comme formateur, je travaille aussi beaucoup par le biais du télé-travail et sous cet angle, il est clair que le développement des nouvelles technologies constitue une amélioration indéniable pour un handicapé œuvrant dans un domaine comme le nôtre. Mon employeur a son siège dans le sud de la France et mon domicile se situe à Nantes. J'ai une station de télé-travail, et ainsi je travaille énormément par Internet.

Il n'en demeure pas moins qu'il subsiste d'énormes problèmes, comme par exemple l'accessibilité à des étages non desservis par ascenseur. Or, en tant que fournisseur de prestations, il serait maladroit et incongru de ma part de faire remarquer au client les dysfonctionnements réglementaires observés...



JEAN-CHRISTOPHE CHARTIER

Jean-Christophe Chartier, 41 ans, marié, un enfant, est titulaire de deux masters, l'un en droit des affaires, l'autre en management. Côté passion, il a longtemps pratiqué le rallye automobile comme navigateur, et est passionné de littérature et de voyages. Côté travail, il a commencé dans la grande distribution avant d'évoluer dans le secteur bancaire. Après l'apparition de sa maladie, il a été conduit à modifier son profil de carrière et a été recruté comme consultant-formateur, dans la sphère du management et des ressources humaines, au sein d'un cabinet opérant dans le secteur industriel et pharmaceutique. Ses pôles d'activité ? La gestion des conflits, celle des partenaires sociaux, la formation, le coaching, la conduite de projet et la conduite du changement.

Votre évolution de carrière a-t-elle été modifiée du fait de l'apparition de votre handicap ?

Malheureusement, oui, je l'ai constaté. Le cadre que j'étais se trouvait indéniablement promis à un bel avenir. Aujourd'hui, il n'en est plus question ! Depuis 2004, mon niveau de rémunération n'a dû augmenter que de 2 %... Bref, à compétences égales, je suis moins cher, c'est un fait. Sans mon handicap, je ne me serais sans doute pas satisfait d'une si faible croissance de mon pouvoir d'achat, j'aurais négocié, j'aurais été tenté naturellement d'aller voir ailleurs, car, mon intellect n'a pas diminué, loin s'en faut ! Mais je dois reconnaître qu'il y a généralement à mon égard une bonne compréhension, notamment lorsque les soins que l'on me prodigue régulièrement me fatiguent.

Comment ressentez-vous le regard des autres, sur un plan professionnel s'entend ?

Certains, sans doute, ont tendance à dire : « celui-là, il a un bon contrat de prévoyance, il n'a pas vraiment besoin de travailler ! ». Par contre – et fort heureusement – je n'ai pas ressenti de regard compassionnel au sein de mon cabinet. Je m'en réjouis, nous n'avons que des rapports d'ordre professionnel. Il est arrivé que l'on me soulage de certains clients dans des configurations délicates sur le plan de l'accessibilité. Mais paradoxalement, le fait d'être devenu handicapé a développé chez moi un sentiment d'empathie à un niveau que je n'avais pas précédemment. Dans le cadre d'une situation professionnelle, je n'ai jamais été victime d'un regard désobligeant où l'on aurait souhaité me faire marquer ma différence. Et là, c'est un point positif que de voir à quel point les mentalités ont pu évoluer. Je m'efforce d'être toujours au diapason de mon cabinet, je veille à l'image que je peux décliner, j'essaie en toutes circonstances d'être irréprochable. Le handicap n'exclut en rien le fait d'être soigné. Le consultant a une image à défendre, en tant qu'individu et en tant que représentant de sa société. On part sur un pied d'égalité avec un client lorsque l'on respecte comme lui les mêmes codes culturels et sociétaux, par exemple vestimentaires.

En vingt ans, les handicapés au travail sont passés de moins de 10.000 à plus de 100.000. Néanmoins, leur taux de chômage reste encore largement supérieur à celui des travailleurs valides. Comment expliquer cet état de fait ?

Il est patent qu'il y a encore beaucoup à faire, même si l'on ressent clairement une volonté politique à haut niveau pour apporter une correction à cette situation. Mais concrètement, comment faire ? Compte tenu de l'évolution du nombre de handicapés – due à de multiples facteurs, depuis les accidents de la route jusqu'aux pathologies de plus en plus communes sur le plan neurologique – on se doit de faire évoluer rapidement les choses. Prioritairement sur le plan légal et réglementaire. Qu'on le veuille ou non, ce sont les textes de loi qui entraîneront des bouleversements réglementaires au niveau des entreprises, et qui feront réellement évoluer les mentalités.

Quelle a été la cause de votre engagement syndical ?

L'engagement syndical en faveur de la défense des droits des salariés correspond à une réflexion citoyenne qui n'a rien à voir avec le handicap. J'ai adhéré en 2003-2004, avant que ne se déclare



mon handicap. Je ne me suis donc pas encarté pour me « couvrir » ! Je pensais et je pense encore qu'il faut que les salariés se réveillent ! Le syndicalisme, ce ne sont pas des banderoles dans les rues dans les moments chauds, c'est aussi et surtout une réflexion plus globale portant sur l'avenir de notre pays. Néanmoins, il est clair que le développement de mon handicap a contribué à ouvrir mon esprit à des problématiques nouvelles comme le stress ou le harcèlement.

Quelles sont les pistes de recherche que vous souhaiteriez voir explorer pour améliorer la vie au travail et faciliter le vivre-ensemble ?

Tout d'abord, les entreprises doivent faire d'énormes efforts en termes d'aménagements ergonomiques, pour favoriser l'évolution des cadres handicapés dans leur structure, afin qu'ils puissent y vivre comme les autres. Ensuite, et cela tend à se développer dans les grands groupes, il serait souhaitable que soit créé un poste de cadre dédié au handicap au sein de la direction des ressources humaines. Ça se fait chez Areva, chez Air France, chez Total... Mais en vérité et en poussant la réflexion jusqu'au bout, est-ce que l'on trouve des cadres handicapés à des postes correspondant à leurs vraies qualifications et plus encore, à leur vrai niveau de qualification ?

En guise de conclusion, quel conseil donneriez-vous à une personne handicapée qui se trouverait un peu désarçonnée face à une tâche a priori difficile à accomplir ?

D'abord qu'il faut y croire ! Il faut positiver, et ce, que l'on soit handicapé ou pas. Certes, l'épreuve à affronter est encore plus difficile lorsque l'on a un handicap. Mais il importe de ne jamais se laisser abattre par quelque obstacle que ce soit. C'est là une donnée que je ressens peut-être encore plus intensément dans ma nouvelle vie. Car je n'hésite pas à parler de nouvelle vie, tant au niveau personnel que professionnel. Ce n'est pas parce que l'on est handicapé que la vie s'arrête, bien au contraire. Je dirai même que ça peut permettre une renaissance. Je le dis sans ambages, la vie est magnifique ! ■