



**PERSONA GRATA**

Témoignages sur le maintien dans l'emploi

**COFELY AXIMA**  
**GDF SUEZ**

## Introduction

<b>Jean-Pascal de Peretti</b> .....	Président Directeur Général	4
<b>Rémi Huguet et Yann Lequerré</b> .....	Directeur des Ressources Humaines et Responsable de la Mission Handicap	6
<b>Docteur Caroline Bouju</b> .....	Médecin du travail	10
<b>Damien Seguin</b> .....	Skipper professionnel	12

## PERSONA GRATA

<b>Stéphane Boisteau</b> .....	Technicien de maintenance	18
<b>Frédéric Paitrault et Loïc Thiersdebar</b> .....	Contremaître et Directeur d'Agence	22
<b>Anaïs Wendling</b> .....	Développeuse commerciale	26
<b>Fabrice Auberger</b> .....	Chef d'équipe	30
<b>David Cornen, Franck Haubert et Valérie Lamé</b> .....	Conducteur de travaux au SAV, Directeur d'Agence et Assistante SAV	34
<b>Zoran Lozancic</b> .....	Dessinateur	38
<b>Manuel Sanchez et Matthieu Guillaumat</b> .....	Chargé d'affaires et Directeur d'Agence	42
<b>Sandrine Saïz</b> .....	Assistante Ressources Humaines	46
<b>Yannick Selingue et Julien Rorive</b> .....	Chef d'équipe et Responsable d'affaires	50
<b>Didier Gouttesoulard</b> .....	Chargé d'affaires	54
<b>Éric Simonet</b> .....	Chef de chantier	58
<b>Rémi Rondeaux</b> .....	Dessinateur	62
<b>Mathieu Bossard</b> .....	Chargé d'affaires	66
<b>Alice Barreau et Régis Martin</b> .....	Technicienne d'études et Directeur d'Agence	70

Éditorial de **Jean-Pascal de Peretti**  
Président Directeur Général

Au cours de la vie active, une personne sur deux est confrontée à une situation de handicap, durable ou réversible. Au travers de quatorze témoignages, vous découvrirez dans cet ouvrage les formes multiples que celui-ci peut prendre dans l'entreprise.

Pour autant, il ne s'agit pas d'un livre sur le handicap.

Il s'agit avant tout de vous faire partager le parcours de femmes et d'hommes de Cofely Axima, reconnus pour leurs compétences et leurs motivations, et pour lesquels des actions concrètes ont permis le maintien dans l'emploi malgré le handicap.

Ces exemples reposent sur le dialogue et l'envie partagée de trouver des solutions utiles et porteuses de sens pour tous. Ils illustrent de la plus belle manière la volonté de Cofely Axima de promouvoir la diversité dans l'entreprise.

Bonne lecture.



## Interview de **Rémi Huguet**, Directeur des Ressources Humaines et **Yann Lequerré**, Responsable Mission Handicap

“ Il y a dans le domaine du handicap, une implication de toutes les équipes, partout en France, quels que soient les pôles.

“ Si nos collaborateurs font partie de l'entreprise, c'est parce qu'ils y sont utiles de par leurs compétences, et non parce qu'ils sont handicapés.

Nos collaborateurs font partie de l'entreprise parce qu'ils sont compétents.

Née en 2009, « CapHandicap », la Mission Handicap de Cofely Axima est un service transversal de l'entreprise. De l'intention à la réalisation, elle accompagne les équipes partout en France pour que le handicap trouve sa juste place dans l'entreprise. Rémi Huguet et Yann Lequerré rappellent ici les fondements de l'engagement de Cofely Axima, pour l'intégration et la non-discrimination.

### Comment fonctionne la Mission Handicap ?

**Rémi Huguet** > La Mission Handicap intervient sur tout le territoire grâce à l'implication des managers, des réseaux RH et Santé Sécurité. J'interviens en appui conseil et en direct selon la complexité des dossiers.

### De quelle façon la prise en compte du handicap est-elle une politique forte de l'entreprise ?

**Rémi Huguet** > En matière de handicap, nous sommes désormais sous accord d'entreprise. Cela signifie que nous déterminons notre politique handicap et que nous maîtrisons notre budget.

### Concrètement, quelles formes cet engagement peut-il prendre ?

**Rémi Huguet** > L'une d'elles est de chercher des solutions pour maintenir nos collaborateurs dans l'emploi dans nos activités. Cela va de l'aménagement d'équipements (sièges ergonomiques, véhicules aménagés...) à de l'accompagnement vers une reconversion professionnelle (formation à un autre métier lorsqu'un travail sur le terrain n'est plus possible). Souvent, les collaborateurs ne perçoivent pas le travail sous-jacent nécessaire au maintien dans l'emploi. C'est beaucoup de temps, d'organisation, de rencontres, d'échanges avec les personnes concernées (manager, RH, médecin du travail, collaborateur). Parmi les témoignages que



vous allez découvrir, certains accompagnements ont duré plus de douze mois! Ce temps démontre également l'engagement de Cofely Axima et de ses managers sur ce sujet.

#### **Au-delà du maintien dans l'emploi, la Mission Handicap travaille aussi sur les recrutements ?**

**Yann Lequerré** > Oui, dans ce domaine, il s'agit de sensibiliser les recruteurs au fait qu'ils peuvent aller sourcer des nouveaux collaborateurs, compétents, performants et reconnus comme travailleurs handicapés. Il arrive d'ailleurs souvent que nous recrutons des personnes handicapées sans le savoir. Elles se déclarent au bout de quelques mois, lorsqu'elles se sentent rassurées par la prise en compte du handicap chez Cofely Axima. Dans tous les cas, notre premier critère de recrutement reste la compétence. Ce prisme est important pour nous; cela permet de ne pas tout mélanger. S'ils font partie de l'entreprise, c'est parce qu'ils y sont utiles de par leurs compétences, et non parce qu'ils sont handicapés.

#### **Il y a enfin les achats en secteurs protégés...**

**Rémi Huguet** > En collaboration avec la Direction des Achats, nous avons élaboré une politique interne sur le sujet, en incitant les managers à acheter différemment et à changer de regards sur les achats en secteurs protégés. Le travail fourni par les ESAT/EA (ex-CAT) est encore trop souvent perçu comme étant de mauvaise qualité, avec des délais longs et un prix plus élevé. Lorsque l'on creuse le sujet et que l'on travaille avec eux, on s'aperçoit que la qualité n'a rien à envier aux entreprises classiques. Comme souvent, il suffit d'une première expérience pour enclencher une pratique plus habituelle. L'orientation désormais est d'aller vers la sous-traitance de type industriel auprès du secteur protégé.

#### **Parmi les outils de partage autour du handicap, vous avez créé le « Handiday ». De quoi s'agit-il ?**

**Yann Lequerré** > Le Handiday est né en 2013. Nous faisons déjà des petites actions sur les territoires, mais nous souhaitons un événement plus fédérateur. Désormais, ce jour-là, nous nous arrêtons et nous discutons autour du handicap. À partir de films, d'un kit d'animation, d'un quizz, autour d'un petit déjeuner préparé par un ESAT, ou autre, l'idée est d'échanger, de partager et de battre les stéréotypes sur ce thème. Pour la première édition, plus de 2000 salariés se sont arrêtés pour échanger sur le handicap. Les bénéficiaires vont d'ailleurs bien au-delà du partage autour du handicap; c'est un moment de convivialité au sens large.

#### **Pour cette deuxième édition de votre « Handiday », vous réalisez une exposition et un livre. Quels en sont les objectifs ?**

**Yann Lequerré** > Pour cette deuxième édition, nous souhaitons informer sur le thème du maintien dans l'emploi. Chaque année, cela concerne plus de 50 collaborateurs. Nous souhaitons mettre en lumière ces accompagnements, les témoignages de collaborateurs, le rôle des managers. Les quatorze témoignages recueillis permettent d'incarner notre politique handicap, à travers des histoires vécues et partagées. On sort de la théorie. Derrière une politique globale souhaitée et mise en œuvre par l'entreprise, il y a des histoires d'hommes et de femmes, des histoires individuelles, personnelles, qui comptent.

#### **À travers ces récits, vous dites aussi que le handicap peut inquiéter de prime abord, mais qu'il ne doit pas effrayer.**

**Yann Lequerré** > Oui, nous tenons à rassurer nos collaborateurs, qu'ils soient salariés en situation de handicap, collègues ou managers. Chacun a à gagner à ouvrir le dialogue sur ce thème. Certains salariés n'osent pas toujours parler, certains managers ne savent pas comment s'emparer du sujet, ou ignorent ce qui est réalisable ou non, certains collègues se sentent désemparés ou maladroits. Nous souhaitons faire tomber les stéréotypes et expliquer que notre entreprise est désormais mûre sur ce sujet. Nous sommes en mesure de trouver des solutions. Le premier pas est vraiment d'ouvrir le dialogue.

#### **Votre objectif est de passer de la mise en œuvre d'une politique interne au développement d'une véritable culture d'entreprise sur ce thème ?**

**Rémi Huguet** > Je dirais presque que c'est l'inverse. Comme dans bien des domaines, il arrive que les textes soient écrits après les actes. Cofely Axima n'a en réalité pas attendu de formaliser sa démarche pour l'incarner. Nous avons dans l'entreprise 209 travailleurs handicapés. Il y a dans ce domaine une implication de toutes les équipes, partout en France, quels que soient les pôles. Les managers et leurs équipes n'ont pas attendu que nous communiquions sur le sujet pour faire preuve de solidarité, d'adaptabilité, et rechercher des solutions pour que les choses se passent au mieux. Les accompagnements et les aménagements de poste, la reconnaissance de travailleur handicapé ne sont que des outils qui permettent de travailler mieux, pas des étiquettes. Notre message est de dire à chacun de s'en servir. •



**209**  
collaborateurs  
en situation  
de handicap  
en 2014

2012 ► 2014

**135**  
collaborateurs nous  
ont fait confiance  
et ont déclaré leur  
handicap!



**150**  
k€ par an,  
investis dans des  
aménagements  
de poste



**64 %**  
des travailleurs  
handicapés de  
Cofely Axima sont  
sur chantier



**50**  
collaborateurs  
par an, en moyenne,  
bénéficient de notre  
accompagnement



## Le regard du Docteur **Caroline Bouju** Médecin du travail référent pour Cofely Axima

“ Le salarié a souvent du mal à exprimer ses difficultés.

“ Il est important de communiquer afin que le handicap soit mieux accepté et décomplexé.

**Briser certains tabous, dans le respect du secret médical.**

### **Le rôle du médecin du travail**

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et des salariés. Ses missions consistent à préserver la santé physique et mentale des salariés au travail, dans le respect du secret médical. Son rôle est exclusivement préventif : il ne soigne pas ; il essaie d'adapter l'environnement du travail à la santé de chacun.

### **La reconnaissance travailleur handicapé**

Le terme de « travailleur handicapé » peut effrayer certains salariés, en raison peut-être d'un manque d'explication sur cette terminologie. La « RQTH\* » permet de faciliter leur intégration professionnelle ou leur maintien dans l'emploi grâce à des aides pour des aménagements matériels, des formations, ou pour assouplir l'organisation du travail (par le biais de contrats de rééducation en entreprise par exemple).

### **La performance et le handicap**

La performance ou la compétence à un poste n'est pas évaluée par le médecin du travail. Elle est évaluée par la hiérarchie et ressentie par le salarié. Le salarié a souvent du mal à exprimer ses difficultés de peur de perdre son emploi ou par honte,

une culpabilité voire un sentiment de dévalorisation lié au fait de ne plus pouvoir assumer les tâches qu'il effectuait avant d'avoir son handicap. La hiérarchie aussi peut avoir des difficultés à aborder les problèmes de performance avec un travailleur handicapé, d'une part, par peur des impacts psychologiques de cette discussion sur une personne déjà fragile sur le plan de la santé, et d'autre part, en raison d'une incertitude quant à l'origine de cette baisse de performance qui peut être liée à l'état de santé du salarié. En cas de problème avec un salarié reconnu travailleur handicapé, il est important d'alerter le médecin du travail qui peut accompagner le salarié sur le plan psychologique et physique dans le respect du secret médical et briser certains tabous. Il peut essayer de trouver des solutions en sollicitant certaines aides (études ergonomiques, aménagements matériels, formations, tutorat, etc.). Ces réflexions renvoient à l'image du handicap et son ressenti dans l'entreprise. Il est important de communiquer sur ce sujet afin que le handicap soit mieux accepté par l'entourage et décomplexé pour le salarié reconnu travailleur handicapé, mais aussi de communiquer sur le rôle du médecin du travail dans ces situations. •

\* Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé



## Témoignage de **Damien Seguin** Skipper professionnel

Que celui qui n'appartient à aucune case lève la main.

Les victoires de Damien Seguin s'égrènent de façon époustouflante. Médaillé aux Jeux olympiques, champion de France, du monde, Damien est un skipper dont le parcours révèle une incroyable force mentale. À quel moment se sent-on obligé de préciser que Damien Seguin réalise tout cela sans sa main gauche ?

À l'heure où il accepte de témoigner dans cet ouvrage, Damien est à quelques jours de partir sur la Route du rhum. Au milieu d'un planning millimétré, il prend le temps de partager ses réflexions et de transmettre une énergie positive. À travers son témoignage, une évidence finit par s'imposer : et si nous cessions de regarder les personnes handicapées à partir de ce qui leur manque, pour les considérer sous l'angle de ce qu'elles apportent ? Pour le handicap, comme pour bien d'autres choses, il s'agit finalement d'une question de point de vue.

« Intégrer une personne handicapée, c'est lui accorder sa place, l'accepter telle qu'elle est et admettre qu'elle va faire différemment. »

**J'ignore comment les valides font pour lacer leurs chaussures avec deux mains.** Je suis né avec une main en moins ; le premier réflexe des gens à mon égard est de savoir comment je fais. Comment je fais pour lacer mes chaussures, pour taper à l'ordinateur, pour pratiquer la voile à haut niveau... Tout leur paraît insurmontable. J'ai envie de répondre que ces questions ne les concernent pas. C'est mon affaire. Si mes parents s'étaient posé la question de savoir comment j'allais bien pouvoir faire pour lacer mes chaussures avec une seule main, je ne vivrais aujourd'hui qu'en mocassins ou chaussures à scratch ! Mes parents ont choisi de faire différemment. Ils m'ont acheté des

chaussures à lacets et j'ai trouvé ma propre façon de faire. Je ne saurais même pas dire quelle est mon astuce. J'y arrive, c'est tout. Mes parents m'ont offert la chance de réfléchir autrement pour atteindre un résultat.

**En entreprise, chacun doit faire l'effort de sortir de sa représentation de la normalité pour accepter l'autre avec ses différences.** Intégrer une personne handicapée ne consiste pas à répondre à sa place ou à trouver des solutions pour elle. C'est lui accorder sa place, l'accepter telle qu'elle est et admettre qu'elle va faire différemment. Être reconnu comme un travailleur handicapé



“ La question des cases est un faux problème. Il n'existe aucune case de gens normaux ! ”

Jean-Marie Liot - Class40 ERDF Des pieds et des mains

ne fait pas de soi quelqu'un de moins capable qu'un autre. La performance n'est pas liée au handicap. On ne fait pas moins bien les choses lorsque l'on est handicapé, on les fait juste différemment. Une personne handicapée ne doit pas attendre que l'entreprise ou le monde entier s'adaptent à elle dans ses moindres détails. C'est donnant-donnant. Aucun des deux n'a à attendre plus que l'autre. Chacun doit faire l'effort de s'adapter. En entreprise, il revient aux managers et aux Responsables des Ressources Humaines de donner aux personnes handicapées l'opportunité de faire autrement.

**Car une personne handicapée n'est pas un frein dans une équipe.** Dans une équipe de foot, il n'y a pas que des stars sur le terrain, sinon cela ne fonctionnerait pas. Pour être efficace, l'important est la cohérence et l'équilibre. Amener de la fragilité dans les organisations, c'est replacer l'humain au centre. C'est un très beau challenge, non ? Un handicap – je l'ai observé à de multiples reprises – apporte du bonus dans une équipe. Cela favorise les échanges et apporte de la valeur sous-jacente. Je me souviens d'une entreprise qui avait intégré une personne sourde et muette. Pour échanger entre collègues, lorsqu'ils étaient en haut de poteaux électriques, ils avaient inventé un système de boîtier qui vibre et s'allume, en remplacement de leur talkie-walkie inadapté dans ce cas. Ce procédé s'est avéré tellement performant qu'il a été généralisé. Je rencontre la même chose sur mon bateau. J'ai adapté mon matériel pour me simplifier les manœuvres. Je l'ai fait pour répondre à la contrainte de mon handicap. Or nous n'avons pas besoin d'être handicapés pour souhaiter se simplifier la vie. Des copains copient désormais mes systèmes sur leur propre bateau. Juste parce que c'est mieux ainsi, handicap ou pas. Il n'y a aucune fatalité, rien d'impossible. Il faut savoir compter sur soi, mais aussi sur les autres. L'humain est doué pour s'adapter. Bien sûr, nous croisons parfois le chemin de personnes plus bêtes que d'autres. Mais on peut aussi choisir de faire sans elles.

**Moi, je suis né avec mon handicap, je n'ai pas eu à m'y faire.** Pour ceux pour qui le handicap arrive en cours d'existence, il y a fatalement une phase délicate pour réapprendre et accepter son propre corps. C'est une étape incontournable pour retourner au travail. Nul ne peut se passer de cette première phase s'il souhaite trouver sa nouvelle place. Lorsque l'on finit par se sentir bien avec son handicap, il n'y a plus aucune raison de le cacher ou le nier. On est performant lorsque l'on est soi-même, entièrement. On ne peut pas nier son handicap si l'on veut être bien

dans son entreprise. Craindre qu'une reconnaissance en tant que travailleur handicapé vous catalogue est une inquiétude naturelle. Mais en réalité, la question des cases est un faux problème. Il n'existe aucune case de gens normaux ! Chacun a la sienne. Handicapé, mère de famille, alcoolique, divorcé, syndicaliste, blonde, brune, rousse... Nul n'y échappe et notre erreur consiste précisément à penser, et à souhaiter, n'être dans aucune case. Cela n'est pas possible. Lorsque l'on finit par admettre cela, on peut commencer à considérer que le handicap est une case comme une autre. S'y trouver permet de bénéficier d'une aide adéquate et utile. Alors bien sûr, nous pouvons aussi craindre d'être reconnu comme un travailleur handicapé pour remplir des quotas et répondre à l'ambition des Ressources Humaines... En réalité, pour les entreprises qui ont bien réfléchi à leur politique en matière de handicap, il n'est pas question de chiffres. Leur sujet de fond est que chacun puisse bien vivre et bien travailler dans l'entreprise. Tout le monde a à y gagner. •

## Palmarès (sélection)

**Chevalier de la Légion d'Honneur  
Officier de l'Ordre National du Mérite  
Porte drapeau et Capitaine  
de L'équipe de France paralympique 2012**

### Voile Paralympique :

3<sup>e</sup> du championnat du monde 2014  
Triple Champion du Monde en 2.4 (2012, 2007, 2005)  
7 fois vainqueur de la Semaine Olympique Française (2012, 2011, 2010, 2009, 2008, 2003, 2002)  
Médaille d'argent aux Jeux paralympiques de Pékin en 2008  
Médaille d'or aux Jeux paralympiques d'Athènes en 2004  
4<sup>e</sup> aux Jeux paralympiques de Londres en 2012

### Course au large :

8<sup>e</sup> de la Transat Jacques Vabre (avec Yoann Richomme)  
2<sup>e</sup> de la Transat Jacques Vabre 2011 (Avec Yoann Richomme)  
10<sup>e</sup> de la Route du Rhum Class 40 (sur 45 bateaux) en 2009  
4<sup>e</sup> de la Solidaire du Chocolat en Class 40 en 2009

*PERSONA* **GRATA**

**COFELY AXIMA**  
*GDF SUEZ*

Les accents, lillois, toulousains, montpelliérains, se succèdent au fil des échanges. Des conversations uniques où chacun, celui qui écoute et celui qui parle, tente de faire reculer les frontières de sa pudeur. Nous posons des questions, redoutant d'être, selon les cas, trop candides, trop crus, trop indiscrets. En face, ils nous répondent, pour certains avec un naturel qui ferait presque du sujet un non-sujet, pour d'autres, avec une retenue qui laisse deviner que les cicatrices ne sont pas encore bien refermées.

Chaque récit est unique, comme chaque handicap. Pourtant, de la tête aux pieds, de Lille à Toulouse en passant par Nantes, Lyon, Caen ou Montpellier, d'une douleur acceptable à une souffrance intenable, tous nous racontent en réalité une seule et même histoire. Ils partagent le fait d'être dans la même entreprise et d'avoir un handicap qui a bouleversé leur vie personnelle et professionnelle.

Quatorze témoignages, ce sont quatorze rages différentes. Des énergies positives qui vous regonflent à bloc, vous qui raccrocherez votre téléphone sans avoir à souffrir d'aucun mal rappelant que le travail peut devenir une torture s'il n'est pas adapté. Quatorze soifs d'agir, quatorze certitudes de pouvoir exercer son métier.





## Stéphane Boisteau

Technicien de maintenance • Nantes

### Le pas d'après

À son débit de parole, on sent rapidement que Stéphane Boisteau a la bougeotte. Ce rythme que son corps ne lui permet plus tout à fait, Stéphane l'imprime dans ses phrases. S'il en veut sans doute un peu à son corps de l'avoir lâché sans prévenir, Stéphane est cependant passé à autre chose. Les sirènes du terrain continuent de l'appeler et il aime toujours y répondre, mais désormais derrière un bureau une partie de son temps. Il apprécie aussi de pouvoir apprendre de nouvelles choses. Stéphane Boisteau, ou comment transformer la contrainte en opportunité.

“ J'ai bénéficié d'un bilan de compétences et ensemble, en parlant beaucoup, nous avons cherché le meilleur compromis possible.

Je suis un gars de chantier. Être dans un bureau, ça n'est pas tous les jours facile pour moi. Ce 29 février 2012, j'étais sur une opération de maintenance. D'un coup, j'ai ressenti une douleur dans le mollet, comme une crampe. Puis, cela a pris mon pied, ma jambe, jusqu'au bassin. Je n'avais plus aucune sensation. J'ai fait une sciatique paralysante et une hernie discale. Après l'opération, les médecins avaient promis que je galoperais au bout d'un mois. J'ai été arrêté pendant seize mois. Aujourd'hui, je n'ai plus de sensation dans trois de mes orteils. Je ne peux plus courir, plus nager, plus faire de vélo. Mais je marche. Et je ne ressens plus de douleur. Et comme je sais que je n'aurai jamais mieux, j'apprends à me contenter de cela.





“ Je me sens utile. Mon entreprise ne m’a jamais regardé comme un handicapé et ça aussi, ça compte.

Mon corps, c’était un de mes outils de travail. Alors forcément, j’ai dû accepter de changer de poste et d’être déclaré travailleur handicapé. Dès le début, j’ai senti que l’entreprise et mon Responsable de service faisaient beaucoup d’efforts pour me garder. Ils auraient pu me licencier. Mais ils ne m’ont pas lâché. J’ai bénéficié d’un bilan de compétences et ensemble, en parlant beaucoup, nous avons cherché le meilleur compromis possible. J’ai refusé une première proposition où j’aurais été à temps plein au bureau – là, c’était au-dessus de mes forces! Le 10 avril 2013, j’ai repris le travail, en étant sur sites du lundi au mercredi midi, et au bureau le reste de la semaine. J’ai aussi un siège adapté dans mon véhicule et au bureau.

Je me suis posé la question de savoir si je devais complètement changer de métier. Ça n’est pas dans ma nature de rester en place. Avec la solution pour laquelle nous avons opté, je découvre beaucoup de choses que je ne connaissais pas. J’apprends et c’est très enrichissant. L’autre partie de mon temps, je la passe au contact des clients, sur une dimension plus technique, comme avant. Je vois que je suis encore capable de faire des choses. Je me sens utile. Mon entreprise ne m’a jamais regardé comme un handicapé et ça aussi, ça compte.

J’ai pas mal pleuré. Même lorsqu’on est dur et bien entouré, il arrive de se sentir très petit et très seul. On se demande ce que l’on va devenir, ce que l’on va encore être capable de faire ou pas. Que votre entreprise cherche des solutions pour votre avenir professionnel est vraiment motivant. On se sent soutenu. On se dit que l’on doit s’en sortir. Quand votre corps vous lâche, c’est important que le psychologue tienne bon. •





## Frédéric Paitraut et Loïc Thiersdebar

Contremaître et Directeur d'Agence • Toulouse

### Façon Docteur House

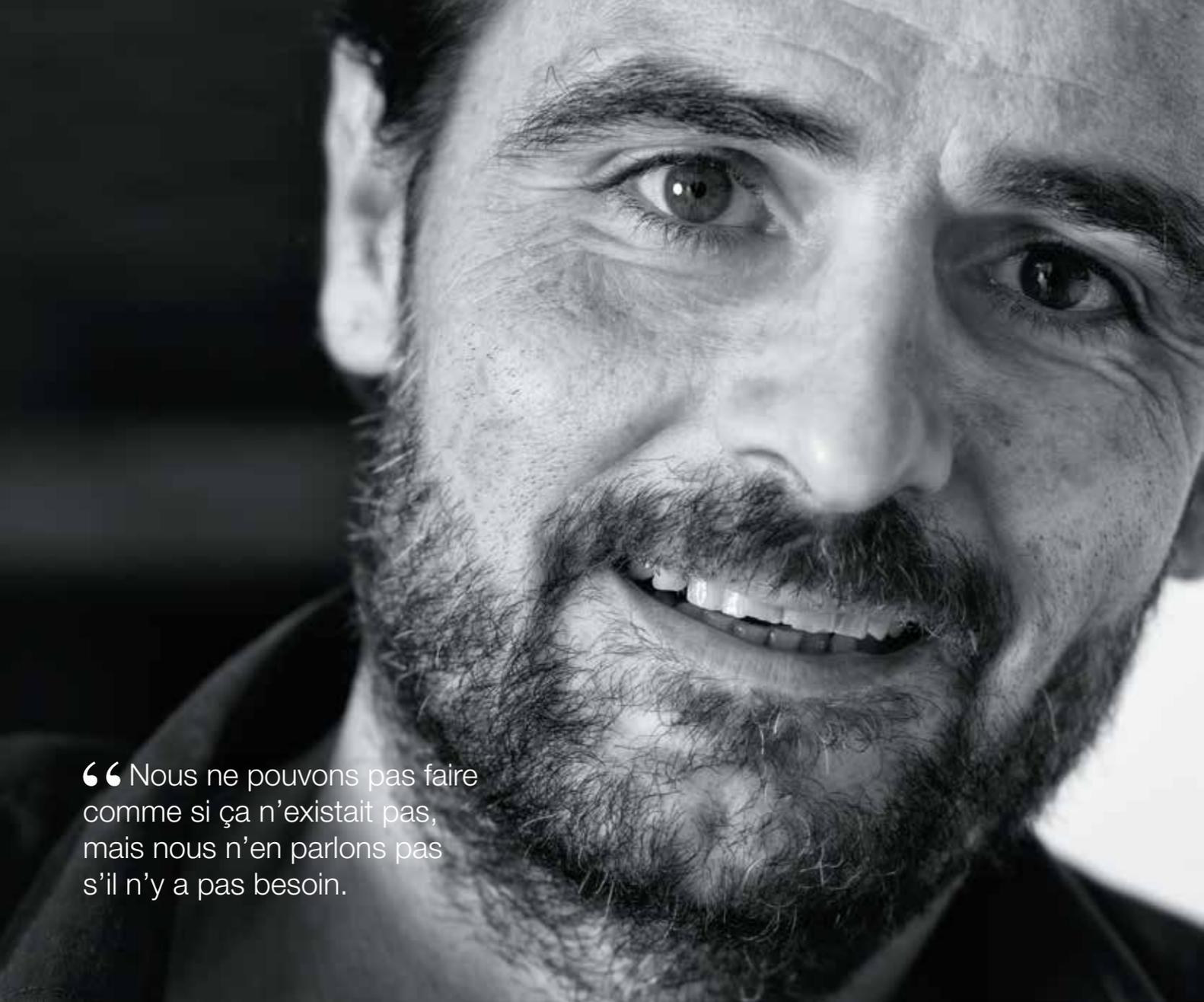
Il dit que ses collègues le surnomment « Docteur House » parce qu'il en a le caractère et l'accessoire. Frédéric semble en sourire; il avoue néanmoins qu'à l'origine de ce surnom, il y a la douleur qui rend plus ou moins irritable et une béquille qui symbolise son incapacité à plier la jambe. Après avoir caché son handicap pendant un an, Frédéric reconnaît que la première chose à faire en réalité, c'est de parler.

“ Cette épreuve a renforcé la dimension humaine de l'agence.

#### Frédéric

Lorsque ma maladie s'est réveillée, j'ai immédiatement craint pour mon travail. Pendant un an, comme j'ai pu, à grand renfort d'antidouleur, j'ai caché ma souffrance au travail. Je m'étais dit que si je parlais, je perdrais mon emploi. Je n'étais pas prêt pour tout ça; on m'avait dit que ma maladie évoluerait, mais pas avant mes 60 ans. Et un jour, le médecin du travail m'a dit que c'était fini, qu'il ne m'était plus possible d'être chef de site. J'avais 40 ans. L'articulation de ma jambe droite s'est mise à moins bien fonctionner jusqu'à ce que je ne puisse plus du tout la plier. Sans ce médecin du travail qui a dit stop, je ne sais pas quand j'aurais osé aborder le sujet dans mon entreprise. Grâce à lui, ce sont mes responsables qui sont venus vers moi et non l'inverse. Ça a été plus facile pour moi que cela se passe dans ce sens.





“ Nous ne pouvons pas faire comme si ça n’existait pas, mais nous n’en parlons pas s’il n’y a pas besoin.

### **Loïc**

Au moment où la maladie de Frédéric s’est déclarée, nous traversons une période compliquée à l’agence. Nous avons des problèmes d’organisation et de rentabilité. C’était un moment qui n’était pas évident et cela a dû accentuer la peur de Frédéric de perdre son poste s’il avouait son handicap. En entendant Frédéric aujourd’hui, je réalise que je n’avais sans doute pas mesuré les conséquences. Je comprends bien désormais à quel point il était important pour lui que la démarche vienne de nous. Je retiens que si une telle situation devait se reproduire dans l’agence ou ailleurs, il est essentiel que le premier pas soit fait par les responsables hiérarchiques du collaborateur.

### **Frédéric**

Ma maladie a accéléré le processus d’aménagement puisqu’il était déjà question que j’évolue vers un poste d’assistant chargé d’affaires. J’aurais bien sûr préféré que mon évolution de carrière se fasse dans des conditions moins difficiles... Dès l’annonce de la nouvelle, Cofely Axima a fait les démarches nécessaires et mon poste a été adapté. Je suis passé de chef de site à contremaître.

### **Loïc**

Effectivement, nous pensions déjà à l’évolution du poste de Frédéric. Mais au-delà de la question de l’aménagement de poste et d’évolution de carrière, ce qui nous a semblé important, à ce moment-là, a été d’être solidaire, proche de lui, à son écoute. Nous ne pouvions être indifférents. Nous n’étions plus simples collaborateurs, nous étions devenus des confidents. Dans notre quotidien, nous sommes souvent speed, mais là, il était important de prendre le temps d’être à son écoute et de le rassurer. Le handicap de Frédéric n’est pas un sujet tabou. Ça n’est pas un sujet quotidien mais pas un non-sujet non plus. C’est une sorte de fil rouge. Du Directeur Régional, Responsable d’affaires, chargé de la Mission Handicap ou technicien, l’ensemble des collaborateurs sont concernés et impliqués. Nous avons envie de passer des paroles aux actes, que ce soit dans l’aménagement de son poste de travail ou en clientèle où nous anticipons les déplacements, ou à l’agence où nous évitons les réunions à l’étage. Son mal se voit, personne ne peut faire comme si de rien n’était.

### **Frédéric**

C’est exactement ça : nous ne pouvons pas faire comme si ça n’existait pas, mais nous n’en parlons pas s’il n’y a pas besoin.

### **Loïc**

À certains moments de la vie de l’agence, comme la journée Santé-Sécurité, il m’arrive de solliciter le témoignage de Frédéric. Il nous aide aussi à organiser la semaine du Handicap et, entre autres, un match de football entre personnes malvoyantes.

### **Frédéric**

J’en parle vraiment lorsque cela peut être utile, mais je ne veux pas être regardé comme un handicapé. Un handicap est difficile à accepter. Je ne suis d’ailleurs pas toujours dans l’acceptation. Il faut apprendre à déléguer, admettre de ne plus aller sur les chantiers que vous avez préparés, mis en place, suivis... Mes collègues acceptent mes mouvements d’humeur, quand la douleur se fait plus forte. C’est à cause de ce caractère et de ma béquille qu’ils m’appellent Docteur House!

### **Loïc**

Cette épreuve a renforcé la dimension humaine de l’agence. Elle a permis de montrer que les hommes ne sont pas des numéros, des matricules, aussi grande soit notre entreprise. Je crois que cela a été rassurant pour tous les autres collaborateurs qui ont vu ce que Cofely Axima pouvait faire pour eux en cas de nécessité. Ils ont vu que nous ne pensions pas qu’aux chiffres. Notre responsabilité était d’accompagner Frédéric.

Il est certain qu’il faut un temps pour s’habituer. Au niveau de l’agence, les choses se sont mises en place crescendo. Nous avons eu le temps d’anticiper, de nous préparer et d’organiser les passations de façon progressive. Nous avons aussi beaucoup communiqué.

### **Frédéric**

J’ai compris qu’il ne faut pas cacher son problème. Cela peut être dangereux, pour soi, pour les autres, pour l’agence. Être diminué dans ses capacités physiques ne signifie pas être diminué dans ses capacités intellectuelles. Désormais, je suis équipé d’un siège avec une séparation au niveau de l’assise pour avoir la jambe gauche pliée et la droite tendue. J’ai une imprimante personnelle et des plateaux tournants pour les classeurs afin de m’éviter des déplacements. Et je vais être équipé d’un véhicule à boîte automatique afin de solliciter le moins possible ma jambe droite. Dès que ces aménagements ont été effectifs, j’ai été soulagé. Je me suis dit que mon poste était en place et que j’allais pouvoir continuer le travail, malgré mon handicap. •





## Anaïs Wendling

Développeuse commerciale • Saint-Priest

### Plus qu'un numéro

Son parler est franc, sans détour. Rien de vulgaire, c'est juste que parfois, il n'y a pas de mots assez forts pour dire la douleur ou la peur. Anaïs pense équitation, parachutisme, moto et travail. Elle pense aussi qu'il est facile de n'être qu'un numéro dans une grande entreprise. Alors, quand elle se prend les pieds dans le tapis de la vie et qu'elle découvre qu'une entreprise peut être soucieuse de sa rentabilité – mais aussi avoir une politique sociale et humaine, Anaïs ne cache pas sa surprise. Son agréable surprise.

“ J'ai découvert qu'il existait plusieurs façons de rendre mon travail supportable.

En 2011, un chien a mordu ma jument pendant une balade. Celle-ci s'est cabrée et s'est mise à galoper alors qu'une voiture arrivait en face. Je suis tombée. L'un de mes pieds est resté bloqué dans un étrier. J'ai été traînée sur 1,5 km, sur la tête. Malgré la douleur et la rééducation, je ne pouvais pas rester inactive à la maison. Je déprimais. J'avais besoin de me reconnecter à la réalité. À cette époque, j'étais dans une autre entreprise – un fournisseur de Cofely Axima. Là-bas, ils en étaient à l'âge de pierre en matière de management, et je ne parle même pas de politique handicap. Mes douleurs au dos ont débuté six mois après l'accident, rendant le travail impossible dans les conditions qui étaient les miennes.





Pendant longtemps, je ne me suis pas sentie concernée par la question du handicap. J'avais eu un accident qui m'handicapait physiquement, effectivement, mais j'étais très pudique à ce sujet. Et aussi convaincue que je n'avais besoin de personne, et encore moins d'un aménagement professionnel. La question de mon handicap s'est vraiment posée une fois que je suis entrée chez Cofely Axima. C'est mon Directeur d'Agence qui a été le déclencheur, en me proposant de faire une demande de reconnaissance travailleur handicapé. Immédiatement, j'ai pensé que c'était pour remplir des quotas ou toucher des primes. J'avais du mal à imaginer que cela pouvait être en ma faveur. J'ai beaucoup échangé, avec mon Directeur d'Agence, avec Yann Lequerré de la Mission Handicap, et aussi avec notre Responsable des Ressources Humaines, Christelle Fanet. Je lui ai posé toutes mes questions, de façon très franche, et elle m'a tout expliqué. Un vrai lien de confiance s'est bâti et j'ai baissé les armes.

“ Il ne faut pas avoir peur et assumer sa situation car le travail fait vraiment partie du processus de guérison.

J'ai découvert qu'il existait plusieurs façons de rendre mon travail supportable : un véhicule adapté, un siège de bureau ergonomique, une mallette à roulettes, un bras d'ordinateur pour avoir la bonne position face à l'écran. Mais surtout, j'ai découvert qu'être reconnue travailleur handicapé ne faisait pas de moi une handicapée pour tout, tout le temps et pour toujours. Je craignais tellement d'être catégorisée et pénalisée. Nous vivons dans un monde d'apparence et je ne voulais pas que l'image que je génère me décrédibilise.

Au final, on peut dire que j'ai vraiment changé d'avis sur beaucoup de choses. Ma reconnaissance travailleur handicapé ne m'a pas porté préjudice. Au contraire, elle m'a permis de retravailler. Maintenant, je n'ai plus honte de ce que j'ai et j'ai moins la crainte d'être jugée comme une incapable à cause de mon handicap. Enfin, j'ai découvert qu'on pouvait ne pas être qu'un numéro dans une entreprise. J'ai été très étonnée de toutes les propositions qui m'ont été faites. Et honnêtement, encore plus étonnée venant d'une grosse structure. Nous avons de la chance d'avoir des gens dans notre entreprise qui nous accompagnent, nous expliquent, nous proposent des solutions. Des outils existent et sont à notre disposition, il ne faut pas passer à côté. Comme toute opportunité, il faut savoir la saisir. Moi, j'aurais pu ne rien dire, supporter la douleur jusqu'à ce que je sois de nouveau arrêtée. Mais je ne suis pas certaine que l'on avance de la sorte... Même lorsque l'on est professionnel jusqu'au bout des ongles, la douleur est parfois insupportable. Il ne faut pas avoir peur et assumer sa situation, car le travail fait vraiment partie du processus de guérison. Et j'ai connu une entreprise dans laquelle le handicap n'était vraiment pas pris en compte ; je sais d'autant mieux mesurer la chance qui est la nôtre chez Cofely Axima. •





## **Fabrice Auberger** Chef d'équipe • Saint-Nazaire

### La difficulté comme tremplin

Fabrice a fait partie de ceux qui ont tout de suite imaginé le pire : lorsque d'un coup, on vous annonce que vous ne pouvez plus faire votre métier, vous craignez immédiatement d'être licencié. Fabrice fait aussi partie de ceux pour qui l'optimisme est chevillé au corps. De son handicap, il finit aujourd'hui par retenir la partie positive, allant jusqu'à le voir comme un tremplin vers une nouvelle carrière.

“ Dans une petite entreprise, je pense que j'aurais été fini. Grâce à Cofely Axima, mon handicap n'est pas une fatalité.

Pendant ma formation, j'ai rencontré des personnes qui avaient peur de parler de leur handicap à leur employeur. Ils savaient que s'ils l'évoquaient, on associerait leur handicap à leurs compétences et qu'ils risquaient d'être licenciés. Moi aussi, j'ai eu peur. J'avais très mal aux pouces depuis six mois ; je pensais que ça n'était pas grave et j'espérais que cela passerait. Et puis un jour, j'ai fait tomber un lapidaire et je n'ai pas pu le ramasser. Lorsque je suis allé voir un médecin et qu'il m'a dit que désormais exercer mon métier pouvait être dangereux, j'ai tout de suite pensé qu'on allait me licencier. Il m'est devenu impossible de faire le mouvement de la pince. Ça n'est pas grave, mais cela s'avère très problématique dans mon métier. Or si je ne pouvais plus faire mon métier, qu'est-ce que j'allais bien pouvoir faire ? Je craignais d'être devenu un « bon à rien ».





“ Finalement, mon handicap m’a ouvert de nouvelles portes.

J’ai été très surpris de toute la prise en charge qui s’est opérée. Pendant mon arrêt de sept mois, Cofely Axima a pris les choses en mains. Hervé Durand, mon manager, Patrice Piquin, Directeur d’Agence, Philippe Morazin, le Responsable des Ressources Humaines et Yann Lequerré, Responsable de la Mission Handicap ont été très à l’écoute et ont cherché des solutions pour s’adapter à mon cas. J’ai aussi été très bien suivi par la médecine du travail, par le docteur Branger tout particulièrement. Nous avons beaucoup parlé et elle m’a tout de suite dit qu’elle ne me laisserait pas tomber. Moi qui pensais qu’avec la médecine du travail, c’était vite fait bien fait, j’ai été très surpris !

Dans une petite entreprise, je pense que j’aurais été fini. Grâce à Cofely Axima, mon handicap n’est pas une fatalité. C’est quelque chose qui ne me laisse pas beaucoup de choix, mais avec lequel j’ai pu découvrir de nouvelles choses. Désormais, je suis en formation pour passer un diplôme de technicien bureau d’études. Pour pouvoir en bénéficier, j’ai dû présenter un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé. À la Tourmaline, j’ai rencontré plein de gens pour qui le dossier traîne depuis plus de deux ans. Pour moi, cela a été traité en quelques mois, le temps de mon arrêt. Cofely Axima a vraiment fait le nécessaire.

Finalement, mon handicap m’a ouvert de nouvelles portes. Il m’a presque permis d’évoluer plus rapidement, un peu comme un tremplin. Maintenant que j’ai de nouveau un projet professionnel, je ne pense même plus à mon handicap. •



## David Cornen

Conducteur de travaux au SAV

## Franck Haubert et Valérie Lamé

Directeur d'Agence – Assistante SAV • Caen

### Trio de choc

David est breton. Il sait qu'il doit à sa force de caractère et à sa pugnacité made in Bretagne une bonne partie de sa guérison et de son maintien au travail. Mais cela n'aurait pu suffire. David sait aussi qu'il doit au « ok » de son Responsable d'Agence, Franck, et à la ténacité de Valérie, assistante, d'avoir aujourd'hui des conditions de travail qui éloignent la douleur. Ce trio illustre à quel point ensemble, on va vraiment plus loin.

#### David

Au début de mon parcours chez Cofely Axima, j'étais au service des travaux neufs et je faisais beaucoup de centrales. C'était un métier très physique. Un jour, mon corps a lâché. Je suis resté bloqué, sans plus rien sentir du côté gauche. J'ai été arrêté pendant un an, dont six mois allongé sans bouger. Je me souviens des spécialistes qui, à l'époque, m'ont dit de tout arrêter et de trouver un autre métier. Un autre métier, mais lequel ? Quel métier peut-on faire allongé ? J'avais peur de ne pas pouvoir garder mon emploi, alors j'ai insisté auprès de la médecine du travail pour retourner au travail. C'était important pour moi. Je suis retourné au travail, mais au SAV. Ce nouveau poste m'a permis de continuer le terrain sans pour autant faire de travaux physiques. J'ai bénéficié du soutien de Valérie qui s'est battue quotidiennement pour que j'obtienne un siège conducteur ergonomique. À l'arrivée de Franck Haubert à la direction de l'agence, les choses se sont accélérées et tout s'est enclenché.

“ L'arrivée du siège conducteur ergonomique a été un vrai soulagement. Sans lui, j'aurais sans doute été à nouveau arrêté.





“ C’est un vrai luxe pour nous, Directeurs d’Agence, d’avoir ce genre de services qui nous conseille.

#### **Franck**

Lorsque je suis arrivé à l’agence, le dossier de Franck avait déjà bien avancé avec mon prédécesseur. La problématique d’organisation avait été réfléchi. Le poste de David avait été repensé pour qu’il fasse davantage de management et moins, voire plus du tout, de travaux physiques. Aujourd’hui, il continue les déplacements, mais ne porte plus de charges lourdes. Je n’ai pas la sensation d’avoir fait beaucoup. Valérie a fait l’interface pour mettre en œuvre concrètement ce qui avait été décidé. Tout cela repose beaucoup sur l’investissement des personnes et des équipes. Ce genre d’accompagnement est porté par plusieurs personnes. Il y a nous trois, mais aussi le Responsable du SAV qui a œuvré pour que le poste de David soit adapté et la Mission Handicap qui est un vrai facilitateur. Il n’y a pas ça dans toutes les entreprises. C’est un vrai luxe pour nous, Directeurs d’Agence, d’avoir ce genre de services qui nous conseille, nous accompagne et nous décharge d’un grand nombre de tâches concrètes. Cela nous permet de nous concentrer sur le fait d’écouter, de comprendre et d’accompagner notre collaborateur.

#### **Valérie**

De mon côté, j’ai traité beaucoup de choses directement avec Yann Lequerré à la Mission Handicap. C’est lui qui m’a donné les coordonnées du fournisseur pour le fauteuil. Je n’ai pas eu de recherche à faire seule. La médecine du travail s’est aussi beaucoup investie dans le cas de David. Tout ceci nous a permis de ne pas avancer seuls.

#### **Franck**

La Mission Handicap porte aussi la question du financement. David a été équipé d’un siège pour son bureau et pour son véhicule. Ce dernier a aussi été aménagé avec un frein à main automatique. La prise en charge financière a été complète. Je n’ai pas eu 50 questions à me poser à ce niveau-là. La seule que j’ai eue à me poser a été : que devient notre collaborateur si nous ne faisons rien ?

#### **David**

Je n’avais pas d’appréhension quant au regard des autres. Ce qui m’inquiétait, c’était de savoir si je parviendrais à tenir. J’étais resté un an sans travailler, j’avais encore mal, je craignais de ne plus me rappeler mon organisation de travail. L’arrivée du siège conducteur ergonomique a été un vrai soulagement. Aujourd’hui, ce siège me permet de tenir. Il est réglable, confortable, il amortit les chocs. Sans lui, j’aurais sans doute été à nouveau arrêté. Grâce à l’accord de Franck et à la ténacité de Valérie pour que j’obtienne mon siège, je peux travailler sans souffrir. La solidarité qui se met en place entre les gens du bureau et du terrain est belle à voir.

#### **Franck**

Du point de vue professionnel, je suis tenu de ne pas attendre que le mal arrive pour y faire face. Nous devons anticiper des solutions, cela fait partie de notre responsabilité. •





“ Au travail, je suis regardé pour mes capacités intellectuelles et c'est cela qui m'importe.

## Zoran Lozancic

Dessinateur • Villeurbanne

### Trouver sa place

L'impossibilité de pouvoir continuer son travail à cause de son handicap, Zoran connaît. De licenciement en reconversion, il a accepté que tout change. Sa mobilité, son entreprise, son métier – sur le terrain puis derrière un écran. De ces changements, il retient des impossibilités, mais aussi des possibilités. Une forme de lucidité qui permet peu à peu d'accepter le renouveau.

En 2002, j'ai eu un accident qui a marqué le début de nombreux changements dans ma vie. À l'époque, je n'étais pas encore chez Cofely Axima. Je réparais des cabines téléphoniques et j'ai soulevé une vitre qui m'a bloqué le dos. Hernie discale. L'entreprise n'avait pas les moyens d'aménager mon poste et j'ai été licencié pour incapacité physique. J'ai repris des études; à ce moment-là, mes douleurs étaient encore supportables. Je n'avais pas besoin d'un poste aménagé. Mais dix ans après mon accident, mes problèmes de dos ont recommencé. Je ne pouvais plus rester assis ou debout trop longtemps. Mon premier handicap était clairement celui de la douleur. Lors de ma visite médicale annuelle, j'ai évoqué mes problèmes avec le médecin du travail et c'est lui qui a entamé les démarches. J'ai eu un entretien avec Laure Truteau, Responsable des Ressources Humaines, et Cofely Axima a proposé d'aménager mon poste. J'ai pu bénéficier d'un fauteuil réglable et d'un support d'écran qui me permet d'être bien positionné à mon bureau.





“ J’ai un handicap qui ne me permet plus de faire certaines choses, mais qui me permet toujours d’en faire plein d’autres.

Ce poste aménagé a été un soulagement pour moi. Je n’avais pas envie de changer à nouveau de métier ou d’entreprise. J’avais fait tellement d’efforts pour reprendre mes études et pour accepter mon handicap. J’avais 33 ans, j’étais sportif. Ça n’était pas évident pour moi, tout à coup, de devenir un travailleur handicapé. J’ai mis beaucoup de temps à remplir le dossier de reconnaissance. J’ai hésité, puis j’ai eu la chance de très bien me faire conseiller par ma voisine, qui était médecin du travail. J’ai réalisé qu’il y avait plein de formes de handicap et qu’il ne fallait pas nécessairement être en fauteuil roulant pour être handicapé. J’ai aussi accepté que certaines choses ne me soient plus permises. Je me suis en quelques sorte résigné.

Aujourd’hui, je ne ressens plus aucune gêne vis-à-vis de mon handicap. Je sais que je m’en sors bien. J’ai un handicap qui ne me permet plus de faire certaines choses, mais qui me permet toujours d’en faire plein d’autres. Au travail, je suis regardé pour mes capacités intellectuelles et c’est cela qui m’importe. •



“ L'idée de fond est l'amélioration des conditions de travail.



## Manuel Sanchez et Matthieu Guillaumat

Chargé d'affaires et Directeur d'Agence • Toulouse

### La belle réciprocité

Manuel dit de lui-même qu'il est comme un vieux tracteur long au préchauffage. Une bien jolie image lorsque l'on sait que pendant trois ans, il ne parviendra à dormir qu'une à deux heures par nuit du fait de ses problèmes de santé. Le témoignage de Manuel et Matthieu révèle l'importance d'une collaboration basée sur le dialogue et le partage. Un collaborateur en souffrance a besoin de son manager, et un manager ne peut agir que s'il est tenu informé par son collaborateur. Lorsque chacun sait faire un pas vers l'autre, cela donne l'histoire de Manuel qui a pu rester au travail grâce aux aménagements de poste mis en place dans son agence.

#### Manuel

En 2011, alors que cela faisait un an que j'étais chez Cofely Axima, j'ai commencé à avoir des problèmes de santé. Il a fallu trois ans aux médecins pour trouver le problème. Tout a commencé par un décollement du vitré sur un œil. Depuis, je ne supporte pas le gris. Cela me donne des nausées, me fait perdre l'équilibre. J'ai également développé une hyperacousie qui me rend très sensible à certaines fréquences et ondes. Face à mon extrême fatigue, le Directeur d'Agence de l'époque, Dominique Cunat, a fait des démarches auprès d'Agnès Cherrier, notre Responsable des Ressources Humaines, pour que mon poste soit aménagé. Sans son intervention, je pense que j'aurais été contraint de quitter l'entreprise. Je ne tenais plus.



**Matthieu**

À l'origine, Manuel avait un poste à 50 % sur le terrain et 50 % dans les bureaux. C'était un exécutant de chantier. Pendant trois ans, il ne parvenait à dormir qu'une à deux heures par nuit. C'était intenable dans le temps. Aujourd'hui, il intervient dans la partie chiffrage des appels d'offres.

**Manuel**

J'ai immédiatement parlé de mes problèmes à Dominique Cunat, Directeur Régional. Nous avons même envisagé un bilan de compétences pour me trouver autre chose. Les médecins m'avaient annoncé que je devais changer de métier. Mais pour quoi faire ? Je me suis posé beaucoup de questions.

On m'a changé mon écran d'ordinateur, j'ai un éclairage avec variation de tension afin d'adapter l'éclairage à la luminosité extérieure et des lunettes qui filtrent les gris. J'ai aussi des bouchons d'oreille moulés, pris en charge par la société, pour atténuer certains bruits. Une salle de repos a été aménagée afin que je puisse me relâcher si besoin. Sans ces aménagements, le travail aurait été impossible. Je passe 99 % de mon temps devant un écran, je n'aurais pas tenu. Grâce à eux et au traitement qui a équilibré mon sommeil, j'ai pu rester au travail.

**Matthieu**

Manuel a été accompagné par un cabinet de conseil, financé par la Mission Handicap. Ensemble, ils ont testé plusieurs solutions afin de déterminer ce dont Manuel avait besoin, comme d'une loupe pour lire les plans. Les travaux de la salle de repos ont également été pris en charge par la Mission Handicap.

**Manuel**

Je dois vraiment dire merci à Dominique et Matthieu pour leur travail et pour les démarches qu'ils m'ont incité à faire. Sans eux, nul doute que je serais parti. Je n'avais plus envie de me battre, j'avais baissé les bras. Nerveusement, je n'en pouvais plus. Dominique et Matthieu m'ont aidé à remonter la pente. Ce sont d'excellents managers.

**Matthieu**

Avec le recul, nous pouvons dire que cela a été une bonne démarche. Avant de nous rejoindre au pôle Projets et Réalisation, Manuel a été un chargé d'affaires exécutant. Il a une expérience de terrain qu'il retranscrit dans ses chiffrages. Cela serait difficile de se séparer d'une personne comme lui. Il apporte beaucoup à l'agence.

Au quotidien, j'essaie d'être attentif à lui. Selon sa forme, j'adapte mon discours

et mes demandes. C'est une question de ressenti. Ici, tout le monde comprend que l'on peut avoir des problèmes. Dans l'agence, nous avons deux autres travailleurs reconnus handicapés ; nous adaptons les postes de manière naturelle. Nous ne nous posons pas la question de savoir le pourquoi du comment, c'est dans nos mœurs de nous adapter.

Il ne faut vraiment pas hésiter à aller parler à sa hiérarchie. Nous sommes toujours débordés et pas nécessairement présents à l'agence. Sans le vouloir, nous pouvons passer à côté du problème d'un collaborateur. Une fois que l'on est informé, nous pouvons réfléchir à des solutions et nous adapter. Toute personne peut faire appel à ce service s'il sent qu'il a besoin d'aide dans le cadre de son travail. L'idée de fond est l'amélioration des conditions de travail.

**Manuel**

J'ai toujours été sincère avec Dominique et Matthieu. Le dialogue est très important. Il faut à tout prix éviter le repli. Parler, c'est déjà beaucoup. •

“ Le dialogue est très important. Il faut à tout prix éviter le repli.





## Sandrine Saiz

Assistante Ressources Humaines • Nantes

### Droit devant

Derrière un corps fluide, Sandrine Saiz dissimule une force qui en surprendrait plus d'un. Tout en lâchant des mots comme « deuil », « déni », « souffrance », Sandrine parle avec une douceur empreinte d'énergie et un sourire dans la voix qui vous désarçonneraient presque. À travers son récit, on sent la pudeur et la difficulté du cheminement personnel, mais aussi la volonté tenace de ne pas subir les événements. Même si elle sait qu'elle doit arrêter de faire comme si, Sandrine semble puiser sa force dans son refus de se sentir empêchée. Une volonté de fer dans un écrin de douceur.

“ Les accompagnements que propose Cofely Axima vous donnent les moyens de réussir votre parcours dans l'entreprise.

Les rappels à l'ordre de mon corps ont fini par me faire comprendre que si je voulais avoir un avenir avec lui, j'allais devoir l'économiser davantage. Déjà titulaire d'un BTS en communication, j'ai passé un DUT GEA (Gestion des Entreprises et Administrations), option Ressources Humaines. C'est dans ce cadre que je suis entrée chez Cofely Axima.





“ Avoir des perspectives professionnelles ouvre un nouvel horizon dans lequel le handicap peut devenir un allié.

J'ai une malformation de la colonne vertébrale ainsi qu'un problème au niveau des genoux, de naissance. Pour autant, j'ai le sentiment que mon handicap est arrivé en plein milieu de ma vie. Sous forme d'une douleur constante, quotidienne, avec laquelle j'ai appris à cohabiter, repoussant mes limites et les limites de mon environnement. Lorsque son handicap ne se voit pas, on croise sans cesse des circonstances particulièrement inadaptées. Rester assise pendant trois heures pour un examen relève de la torture par exemple. Et puis, un handicap qui ne se voit pas, cela n'aide pas à accepter sa situation. Longtemps, j'ai fait comme si de rien n'était.

Je n'ai pas honte de ce que j'ai, mais j'ai peur que l'on associe ma valeur à mon handicap. Je craignais d'être embauchée pour remplir des quotas, plutôt que pour mes compétences. Mon appréhension était d'être catégorisée et de ne plus jamais pouvoir sortir de ma case.

Pour toutes ces raisons, ma rencontre avec le référent Handicap chez Cofely Axima, a été déterminante. Il m'a apporté un soutien qui va bien au-delà de mon handicap. Il m'a poussé à réfléchir sur mon projet de vie et a tout fait pour que je puisse aller le plus loin possible. Et tout ça, sans jamais évoquer mon handicap. Il le connaît, mais ça n'est ni un sujet ni un facteur déterminant. Son accompagnement concerne ma réussite professionnelle, pas ma réussite avec mon handicap spécifiquement. Lors de mes quatre mois de rééducation fonctionnelle à la Tourmaline, j'ai découvert que je pouvais déposer un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé. J'ai accepté de considérer qu'effectivement j'ai un handicap.

Une reconversion est un parcours pénible, qui impose des souffrances morales et physiques. Les accompagnements que propose Cofely Axima vous donnent les moyens de réussir votre parcours dans l'entreprise. Avoir des perspectives professionnelles ouvre un nouvel horizon dans lequel le handicap peut devenir un allié. Finalement, sans lui, aurais-je eu l'audace de changer de métier ? •





## **Yannick Selingue et Julien Rorive**

Chef d'équipe et Responsable d'affaires •  
Lesquin, tunnel sous la Manche

### Revenir avant tout

Yannick et Julien forment un duo. Deux personnes qui agissent ensemble, chacun se calant sur le tempo de l'autre, dans le respect des contraintes propres à chaque partie. Leur témoignage confère une place toute particulière à la sphère professionnelle. Le travail, secondaire lorsqu'un drame vous touche. Le travail, primordial pour revenir à la vie et retrouver du sens.

“ Il n'y a pas eu une semaine sans que je ne sois en lien avec une personne du travail.

#### **Yannick**

Je travaille depuis que j'ai quatorze ans. Le travail fait partie de ma vie, j'en ai besoin. Dans la nuit du 26 mars 2011, alors que j'étais chauffeur de convoi à l'intérieur du tunnel sous la Manche, un accident m'a fait perdre ma jambe droite, qui a été amputée au-dessus du genou. J'ai été choqué par mon accident, j'en ai bavé, j'ai craqué, mais je savais qu'il fallait que je retourne au travail. Et pour moi, il était hors de question de revenir à un autre poste. J'avais besoin de retrouver mon univers, mes collègues, les personnes de chez Eurotunnel, pour avancer dans ma guérison. Pendant deux ans, je n'ai vécu que dans l'incertitude. La seule chose qui était sûre était que je voulais revenir travailler. Quand votre corps vous lâche, vous comprenez vite que ce qu'il vous reste, c'est votre force mentale. Il ne fallait surtout pas que je m'isole.





“ Dans notre entreprise, l'aspect humain compte beaucoup. Nous avançons en tant qu'équipe.

#### Julien

Yannick tenait effectivement à reprendre le même poste, au même endroit, avec la même équipe. Il travaille depuis plus de dix ans à Eurotunnel, ses clients sont comme des collègues. Son accident a touché tout le monde. Je crois que la dimension humaine a été primordiale dans le parcours de Yannick. Tout le monde attendait son retour. Sans parler du fait que ses compétences techniques et son expérience sont extrêmement précieuses pour notre équipe. Mais avant de penser à une quelconque reprise du travail, l'important était de laisser Yannick digérer son accident et retrouver une stabilité psychologique et physique. Nous n'avons rien poussé ; c'est Yannick qui est venu vers nous lorsqu'il s'est senti prêt, soit six mois avant sa date officielle de reprise du travail. À partir du moment où il a exprimé son envie de revenir, nous avons travaillé conjointement autour de deux aspects : la définition du poste en lui-même et sa dimension matérielle. Avant l'accident, Yannick était un chef d'équipe qui œuvrait beaucoup sur le terrain. Son poste a évolué vers davantage d'encadrement et de supervision. Puis, un ergonome est intervenu pour adapter les postes de travail.

“ En tant que manager, mon impératif était d'anticiper les choses.

#### Yannick

Suite à mon amputation, j'ai été arrêté pendant deux ans, puis équipé d'une prothèse qui me permet de marcher, mais plus de m'agenouiller ou plier ma jambe. J'ai désormais un siège adapté à l'atelier et au bureau, ainsi qu'une voiture automatisée sur laquelle la pédale est inversée. Je ne me sens pas handicapé. Je sais que je le suis, et je le vis quotidiennement, mais je n'ai ni envie de le faire voir, ni envie d'en parler à tout le monde. En fait, je considère que je n'ai rien et j'aime que les gens pensent que c'est le cas. Dans ce contexte, mon retour au travail ne m'inquiétait pas du tout. Je ne fais pas de chichi, je tape dans la butte comme avant. Le plus difficile pour moi est lorsque je me sens bloqué par mon handicap. Je ne supporte pas de remonter les mains vides parce que des caisses sont trop lourdes...

#### Julien

Je n'avais pas d'appréhension moi non plus quant au retour de Yannick. Sa motivation a généré un engrenage positif. Dans notre entreprise, l'aspect humain compte beaucoup. Nous avançons en tant qu'équipe, il y a vraiment de la solidarité.

#### Yannick

Il n'y a pas eu une semaine sans que je ne sois en lien avec une personne du travail. L'échange a été une condition de la réussite de mon retour.

#### Julien

Nous n'avons jamais considéré Yannick sous l'angle de son handicap. Ses compétences n'ont rien à voir avec la jambe qui lui manque. Il a su transformer son handicap en force, en faisant preuve d'une volonté de fer. Il s'est adapté, au lieu de ne voir que ce que son handicap ne lui permet plus de faire. Nous, nous avons veillé à adapter au mieux son environnement de travail, en repensant un peu ses missions et en adaptant ses outils. Le reste du chemin, c'est Yannick qui l'a fait, à force de volonté et de motivation. Notre accompagnement dépend beaucoup du caractère du collaborateur.

#### Yannick

Je suis tout d'abord revenu en mi-temps thérapeutique afin de reprendre des habitudes de travail. Puis, je suis revenu à 100 %, à un poste équivalent. Je tiens à tout faire presque comme avant, mais je porte aussi un nouveau regard sur mon travail. Je connais mes limites et je veille à ne pas me mettre dans des situations que je ne me sentirais pas capable de gérer.

#### Julien

En tant que manager, mon impératif était d'anticiper les choses. Nous avons beaucoup dialogué avant la reprise de Yannick afin que ses nouvelles conditions de travail soient opérationnelles au moment de son retour. Pour cela, il était indispensable de ne pas agir dans son coin et de formaliser un plan de reprise. La Mission Handicap nous a aidés à mettre les choses en place. Et puis, il n'y avait pas une semaine où je n'avais pas des nouvelles de l'évolution de Yannick. Nous n'avons jamais perdu le contact et cela a permis de ne pas se sentir dépourvus le jour J. La motivation et la confiance sont deux éléments clés du succès d'un maintien dans l'emploi. •



## Didier Gouttesoulard

Chargé d'affaires • Villeurbanne

### Version stéréo

La première fois, c'est un collègue de Didier qui décroche le téléphone: « Un livre sur le handicap? Ça ne concerne pas Didier! Ah, vous parlez peut-être de son problème d'audition... » À partir de quand considère-t-on que quelqu'un est handicapé? Habitué à n'entendre que d'une oreille depuis qu'il a dix ans, Didier aurait pu refuser d'être reconnu comme un handicapé. Il a préféré y voir une opportunité de changer les choses.

“ La démarche de la Mission Handicap m'a apporté une aide sociale.

Suite à plusieurs maladies, je n'entends plus d'une oreille depuis l'âge de dix ans. J'ai donc toujours vécu, ou presque, en forçant sur l'oreille qui entend bien. Je tends l'oreille, je fais répéter. Les réunions au cours desquelles tout le monde se met à parler en même temps m'étaient inconfortables, mais j'avais appris à composer avec tout ça. On s'habitue à son handicap. On trouve des façons de faire différemment, on s'adapte, contraint et forcé.





Un jour, suite à une discussion fortuite, la Responsable des Ressources Humaines m'a proposé de faire la démarche de reconnaissance travailleur handicapé. Nous avons monté le dossier et j'ai ainsi pu me faire équiper d'une prothèse auditive. J'ai considérablement gagné en audition ; à tel point que j'ai parfois le sentiment que mon oreille « valide » entend mal ! J'avais déjà essayé de m'équiper quelques années auparavant, mais cela ne s'était pas avéré concluant, sans compter que cela représente une certaine somme financière.

Je n'ai pas vécu la démarche de la Responsable des Ressources Humaines, ni la reconnaissance travailleur handicapé comme quelque chose de péjoratif. J'ai vu une personne qui voulait aider une autre personne. Grâce à cet équipement, j'évite une dégradation supplémentaire de mon audition et j'ai retrouvé un confort quotidien. La démarche de la Mission Handicap m'a apporté une aide sociale.

Personne ne clame son handicap sur les toits, *a fortiori* dans mon cas, lorsqu'il s'agit d'un handicap qui ne se voit pas de prime abord. Il faut oser en parler avec son Responsable des Ressources Humaines, car il a un devoir de confidentialité. Moi, cela m'a permis de me sentir mieux. Et je pense aussi que c'est mieux pour mon entourage qui en avait marre que je fasse toujours tout répéter ! •

“ Il faut oser parler avec son Responsable des Ressources Humaines, car il a un devoir de confidentialité.





## Éric Simonet

Chef de chantier • Vichy

### Le bon pied

Éric a choisi de faire de son handicap, son meilleur allié. Amputé d'un pied le jour de ses 18 ans, suite un accident de moto, il ne met pas longtemps à choisir son camp. Cela sera celui de la vie, à pleines dents, comme si de rien n'était. Éric parle de son handicap de façon tout à fait décomplexée voire drôle, confiant par exemple que tous les cinq ans, il renouvelle sa demande de reconnaissance travailleur handicapé puisque visiblement son pied ne repousse pas... Éric n'ignore pas son handicap; il a juste délibérément choisi d'en faire un levier, un booster d'énergie. Pour prouver que oui, même avec un handicap, la vie peut être sereine.

“ Être handicapé ne m'a jamais empêché de travailler.

Lors de mon réveil à l'hôpital, le 21 juillet 1988, le jour précis de mes 18 ans, des amis sont venus m'offrir un cendrier en forme de pied. Je venais tout juste d'être amputé du pied gauche, suite à un accident de moto. Malgré le choc, dès le début, j'ai décidé de considérer que mon handicap ne serait jamais un frein. Ce jour-là, j'ai répondu que ce pied n'était pas à ma taille et j'ai tracé ma route.



“ Mon handicap n'est ni une gêne, ni un frein, ni une excuse.



Être handicapé ne m'a jamais empêché de travailler. Je dirais même que cela m'a permis de faire des choses, de changer de métier par exemple. Au moment de l'accident, j'étais boulanger. Sans trop savoir pourquoi, je suis devenu allergique à la farine. J'ai changé de voie, en travaillant dans différents types de structures puis en me formant au métier de plombier-chauffagiste. Je tiens à dire que c'est l'allergie qui m'a stoppé net, pas le handicap. Il a toujours été hors de question pour moi que le handicap me pose problème dans ma vie professionnelle. Tout ce que je faisais avant, je le fais maintenant. Mais en plus fort. Mon handicap m'a permis de mûrir, de m'endurcir.

Et puis, j'ai aussi puisé ma force auprès des personnes handicapées que j'avais côtoyées, lorsque j'étais moniteur handisport, en section natation. Grâce à ce parcours, j'avais déjà une bonne approche du handicap. Je savais que ça n'est pas parce qu'on est handicapé que l'on ne peut pas avoir une vie normale et sereine. J'avais en quelque sorte appris à gérer le problème avant de l'avoir. Je suis toujours très admiratif des gens qui arrivent à faire des choses incroyables, malgré leurs lacunes ou leurs contraintes physiques. Toutes ces personnes m'ont transmis une force qui m'a permis de rapidement passer à autre chose. L'accident a été un choc bien sûr et j'ai dû être puant avec mon entourage pendant près d'un mois. Mais pas beaucoup plus longtemps. J'ai rapidement choisi d'avancer. Mais quatre fois plus vite et plus fort.

Pour que les autres acceptent votre handicap, il est indispensable de l'accepter soi-même. Si une personne handicapée ne vous demande pas d'aide, ne l'aidez pas. C'est qu'elle n'en a pas besoin. Lorsque je suis arrivé chez Cofely Axima, j'avais déjà ma prothèse de pied, en carbone, à la façon des athlètes. J'ai demandé s'il était possible d'en avoir une deuxième afin que s'il devait m'arriver de la casser sur un chantier, je ne sois pas arrêté pendant deux mois. Je n'ai eu besoin d'aucun autre aménagement de poste.

Le frein du handicap est beaucoup dans la tête. Moi, je considère que si quelqu'un peut le faire, je peux le faire aussi. Mon handicap n'est ni une gêne, ni un frein, ni une excuse. C'est une réalité. Je considère la reconnaissance travailleur handicapé comme une aide pure et simple. À aucun moment, elle ne m'est apparue comme un frein à l'embauche. Et lorsque j'ai trop mal, lorsque les douleurs du membre fantôme se réveillent, je m'arrête. Mais sinon, lorsque je viens au travail, c'est pour le faire. Pas pour me plaindre de le faire avec un pied en moins.

Nous ne pouvons pas changer les gens ; certains continueront de voir en nous une personne handicapée et pas davantage. L'important est d'être convaincu, au fond de soi, que nous ne sommes pas des sous-personnes, parce que nous sommes handicapés. Oui, même avec un handicap, il est possible d'avoir une vie épanouie. Oui, même avec un pied en moins, on peut avancer. •





“ Certains employeurs auraient pu refuser le reclassement ou la formation et me licencier ; c'est important ce que Cofely Axima a fait pour moi.

## Rémi Rondeaux

Dessinateur • Caen

### Le choix du verre à moitié plein

Rémi est plutôt du genre taiseux. On sent qu'il se fait un peu violence pour raconter son histoire. Il répond aux questions, posément, sans s'attarder. Il aurait des raisons pourtant de s'appesantir sur son cas. Victime d'un accident du travail, puis d'un AVC, Rémi s'est formé, a déménagé puis a été reclassé. Malgré tout cela, il a fait le choix de voir le verre à moitié plein, heureux d'avoir pu rester dans l'entreprise.

Le jour où l'on m'a annoncé que je ne pouvais plus faire de montage, ça n'a pas été facile à entendre, car j'aimais beaucoup mon métier. J'avais pris une charge sur le dos alors que je déchargeais un camion avec un collègue et on m'avait diagnostiqué une hernie de la moelle. Aucune opération n'est possible à cet endroit du dos. J'ai été immobilisé pendant deux ans. D'un coup, je suis passé d'un environnement de travail où j'étais sur des chantiers la semaine entière à un cadre où je ne voyais plus personne. Cela a été deux années particulièrement difficiles. Cet événement a changé ma vie professionnelle et personnelle. Un changement radical. Certains employeurs auraient pu refuser le reclassement ou la formation et me licencier ; c'est important ce que Cofely Axima a fait pour moi. Pendant ces deux années d'arrêt, je suis resté en contact avec l'entreprise, entre autres avec Yann Lequerré de la Mission Handicap et Yannick Vicaud, Directeur Santé Sécurité. Nous avons discuté de ce que l'on pouvait me faire faire. J'ai passé une formation de technicien d'études en un an, à l'issue de laquelle j'ai obtenu mon diplôme. Depuis, je travaille au bureau d'études. J'ai un siège ergonomique. Je porte aussi des lunettes et suis contraint de faire des pauses régulières, car j'ai également été victime d'un AVC qui a entamé ma vue et ma capacité à rester très longtemps devant un écran d'ordinateur.





Bien sûr, le terrain me manque. Le regard des gens sur moi a changé aussi. C'est comme s'ils me faisaient moins confiance, comme s'ils pensaient que je n'étais plus capable de faire. Ils me voient autrement, comme quelqu'un de fragile. Malgré tout cela, je sais que pour tenir, il est indispensable de voir les aspects positifs des choses. Je suis retourné à l'école et j'ai obtenu un niveau bac +2 que je n'avais pas avant. Je vois ma famille chaque soir désormais. J'ai pu garder une place dans l'entreprise. Par les temps qui courent, c'est vraiment rassurant. Je me suis vraiment senti soutenu par mes managers. Je retiens de tout cela qu'il ne faut surtout jamais baisser les bras. Il faut espérer, toujours, que demain sera meilleur, même lorsque l'on sait que cela ne sera pas le cas. Il ne faut pas se morfondre. Et avancer, même si c'est difficile.

## **Charline Lepoittevin-Dubost**

### Assistante d'Agence

Je suis intervenue dans le cadre de l'obtention du siège de Rémi. De la prise de contact avec l'ergonome jusqu'à la livraison du fauteuil, ma mission a consisté à faire l'interface entre les différents acteurs – l'agence, la Mission Handicap, l'ergonome et Rémi.

Certains n'osent pas parler de leur problématique au travail. Moi, je considère que ma mission d'Assistante d'Agence consiste aussi à écouter et conseiller mes collègues qui rencontrent des difficultés.

Je trouve cela bien de prendre en compte chaque situation et de ne pas mettre les personnes de côté. Cette forme de solidarité est très présente dans notre agence. Rencontrer des difficultés ne signifie pas que l'on ne sert plus à rien ! Il ne faut pas hésiter à nous solliciter. •

“ Ma mission d'Assistante d'Agence consiste aussi à écouter et conseiller mes collègues qui rencontrent des difficultés.





## Mathieu Bossard

Chargé d'affaires • Toulouse

### Garder le rythme

Habitué à un rythme de vie effréné qu'il affectionnait, Mathieu se voit stoppé dans son élan suite à un accident de moto. Dès lors, sa vie aurait pu tourner au ralenti. Mais cela aurait été sans compter sur sa grande force mentale. Mathieu choisit donc de serrer les dents et surtout de ne jamais couper les liens avec son travail. Il y revient dès que possible, en fauteuil, mais surtout convaincu qu'il ne doit sa place dans l'entreprise qu'à ses compétences.

“ Je sais que je ne suis pas dans l'entreprise par hasard. J'y ai ma place.

Vite, vite, vite après mon accident, j'ai su qu'il fallait que j'aille de l'avant. Sinon, je risquais de m'enterrer. Lors d'un rallye raid en moto au Maroc, j'ai fait une mauvaise chute qui m'a fracturé les vertèbres, provoquant une section de la moelle. J'ai perdu la mobilité de mes deux jambes. Je travaillais alors à l'export en Afrique. Se déplacer là-bas n'est déjà pas évident avec deux jambes; ça n'aurait pas été raisonnable de continuer en étant en fauteuil. Mais j'avais l'habitude d'être toujours en vadrouille et me retrouver immobile du jour au lendemain était compliqué. Le travail a clairement été un moteur pour me sortir la tête de l'eau. Je tenais à ne pas perdre la main.





“ Nous avons tous notre pierre à apporter à l'édifice, handicapé ou pas.

J'ai peiné pendant un an environ, le temps d'accepter ma situation, de reprendre mes marques. Mais je connaissais l'entreprise et la Direction était venue me voir en rééducation et m'apporter son soutien. Mon Directeur m'avait clairement dit qu'il ne me lâcherait pas. J'ai bénéficié d'une voiture adaptée, d'un bureau et d'un fauteuil verticalisateur qui me permet de travailler debout, la station assise pouvant être problématique sur le long terme. De par mon cursus de chargé d'affaires sur la partie études et chiffrages, mon reclassement n'a pas nécessité de formation complémentaire.

Bien sûr, j'ai eu du mal au début à me garer sur les places bleues réservées aux handicapés ; je préférais passer *incognito*. Sur un chantier, je sens bien que tout le monde est embarrassé lorsqu'une réunion est initialement prévue à l'étage et que j'arrive en fauteuil. Mais finalement, les gens s'adaptent et m'acceptent comme je suis. J'ai aussi appris à manier l'humour ; je peux dire à un client que s'il n'avait pas tant négocié les prix, il aurait eu droit à un valide ! Mais surtout, je sais que je ne suis pas dans l'entreprise par hasard. J'y ai ma place. Chacun doit faire un effort pour passer au-delà des clichés sur le handicap. Nous avons tous notre pierre à apporter à l'édifice, handicapé ou pas. •





## Alice Barreau et Régis Martin

Technicienne d'études et Directeur d'Agence • Lorient

### L'énergie de faire

Outre la rime de leurs prénoms, Alice et Régis semblent partager la même énergie et aussi, peut-être, une forme d'impatience positive. Quelque chose qui les anime et les mène à se dire, lorsque les événements peinent à arriver, qu'il est peut-être nécessaire de provoquer un peu le destin. De leur énergie partagée, ils semblent avoir fait une arme. Ils font front ensemble, portés par un adage bien connu : « Quand on veut, on peut ! »

#### Alice

Il y a deux ans et demi, j'ai chuté dans un escalier. Je me suis fait une entorse au genou. Il y a eu des complications qui n'ont pas cessé de prendre des proportions. J'ai fait plusieurs séjours dans des centres de rééducation et des centres antidouleur; on a découvert que j'étais atteinte d'algoneurodystrophie, une sorte d'hyper-inflammation des nerfs et des os. Pendant toute la période d'arrêt, je suis restée en contact avec l'entreprise. Je savais que j'étais attendue.

#### Régis

Je ne me suis jamais posé la question de savoir si l'absence d'Alice pouvait devenir définitive ou si nous devons nous séparer d'elle. Tant qu'on ne me donnait aucune certitude sur son non-retour, j'ai considéré qu'il y aurait un retour. Au moment de son arrêt, Alice était dans l'entreprise depuis quatre ans. Elle avait eu le temps de se former et d'apporter sa pierre à l'édifice. Son arrêt était pénalisant pour l'entreprise parce que nous comptons sur ses compétences, mais dans la navale, l'adaptabilité fait loi! Au-delà du bureau d'études, je sentais que plus le temps passait, plus un décalage se creusait entre Alice et l'entreprise. À partir de ce moment-là, l'idée a été que cet arrêt dure le moins longtemps possible et qu'Alice puisse nous rejoindre dans les meilleures conditions qui soient.

#### Alice

Attendre des réponses de la part du corps médical était vraiment difficile. C'était important pour moi de me remettre au travail, pour mon moral. Nous avons tous dû être très patients, car nous ne pouvions rien planifier.

#### Régis

À chaque examen, Alice nous donnait de ses nouvelles. Et à chaque fois, nous reportions son retour. Du coup, d'un commun accord, nous avons décidé de faire autrement. Puisque la médecine ne pouvait ou ne voulait prendre aucune décision, nous allions la provoquer! Nous avons demandé à Alice si elle avait envie de retravailler. Elle a dit « oui » sous réserve que son poste soit aménagé. Ensuite, nous lui avons demandé quand elle se sentait capable de revenir et elle a répondu « tout de suite ».





“ Grâce à cette reconnaissance, j’ai gagné en qualité de vie au travail, et je me suis épargnée du mal-être.

#### **Alice**

Je suis heureuse que nous ayons provoqué les choses. En reprenant le travail à mi-temps, j’ai pu faire tourner mon cerveau autrement qu’à dramatiser ma situation ou à imaginer le pire, tout en me ménageant des plages pour les rendez-vous médicaux et le repos. La dimension psychologique est très importante dans un processus de guérison; mon retour au travail était à ce titre indispensable.

#### **Régis**

Il était clair que la première condition était la motivation d’Alice pour revenir travailler. Sur ce point, il n’y avait aucun doute. Ensuite, nous avons travaillé conjointement – le service RH, la Mission Handicap, la médecine du travail, l’ergonome et Alice –, en communiquant énormément. Tout le monde était dans la boucle, de façon à ce que si un gros frein se présentait, nous le sachions tout de suite. Alice a fait sa demande de reconnaissance de travailleur handicapé, qui a été acceptée. À partir de là, nous avons pu planifier son retour et l’aménagement de son poste. Alice avait déjà une boîte automatique au niveau de son véhicule. Au bureau, elle a été équipée d’un fauteuil adapté, d’un ordinateur, d’un repose-pieds. Le but était qu’elle ne peine pas à rester dans la position assise lorsqu’elle est au bureau.

#### **Alice**

La demande de reconnaissance travailleur handicapé est un cap à passer. La démarche est longue et cela peut être dissuasif, mais il ne faut pas baisser les bras. J’ai été conseillée par Yann Lequerré à la Mission Handicap. Je savais que cette reconnaissance n’avait rien de définitif et qu’elle ne me définit pas dans tout ce que je suis. Je ne la regrette pas, car c’était le mieux à faire pour tout le monde. Grâce à cette reconnaissance, j’ai gagné en qualité de vie au travail et je me suis épargnée du mal-être. Je la vois comme une démarche administrative qui a permis de débloquer l’aménagement et de me faire revenir au travail dans de bonnes conditions.

#### **Régis**

La reconnaissance en tant que travailleur handicapé est une démarche importante. Le mot « handicap » fait peur, mais sa reconnaissance permet en réalité d’obtenir un nouveau statut, pas plus.

#### **Alice**

Je confirme! Le mot « handicap » effraie, mais il ne faut pas s’y arrêter. C’est juste un mot, cela ne définit pas une vie. Il y a plein de nuances dans le handicap.

#### **Régis**

Dans tous les cas, concrètement, cette reconnaissance n’a en rien changé notre regard sur Alice. Nous la considérons comme une technicienne, une salariée, pas comme une handicapée. Nous n’avons ni changé notre façon de parler à Alice, ni adapté le travail que nous lui donnons. L’utilité de cette reconnaissance

était de permettre à Alice de revenir et surtout de rester, en bénéficiant de conditions de travail adaptées. En réintégrant Alice, nous savions que son parcours n’était pas terminé, qu’il y aurait encore de la rééducation, puis sans doute, une opération. Mais si nous savons qu’Alice va devoir repartir, nous savons surtout qu’elle va revenir. Le bureau d’études doit et sait s’adapter à cela. Nous pallions son absence tout en préparant son retour.

#### **Alice**

Retravailler permet de se redonner une vie sociale qui compte dans la guérison. J’ai compris qu’être reconnue comme une personne handicapée ne relève pas de la fatalité; pour moi, cela a plutôt été une opportunité qui m’a permis de revenir au travail.

#### **Régis**

Des solutions, moins sociales mais peut-être plus faciles existaient sans doute, mais nous n’avons pas cherché de ce côté-là. Cela n’était pas notre façon de voir les choses, et encore moins de les faire. La qualité de travail d’Alice nous assurait de la nécessité de son retour parmi nous. Cela a été source de motivation, pour nous comme pour elle je crois. Ses compétences ont été un moteur. Et puis, j’ai eu le sentiment d’aider Alice à guérir, pour ma faible part. La solidarité est un autre point essentiel; il est indispensable d’être soutenu dans ce genre de démarche.

#### **Alice**

Il faut de l’énergie pour lutter. Mon cas est l’exemple même de l’adage « Quand on veut, on peut! »

#### **Régis**

Je suis d’accord avec Alice. Si l’on souhaite reprendre son travail et si l’entreprise aussi le souhaite, alors il faut être moteur. Subir les événements peut affaiblir psychologiquement, ce qui est tout aussi dangereux que de faire face à une fragilité physique. •



## Remerciements

Pour que le handicap trouve sa juste place dans l'entreprise,  
le partage et l'échange sont deux clés indispensables.

Nous tenons à remercier **l'ensemble des managers et collaborateurs** qui,  
pour cette exposition de photographies et cet ouvrage,  
ont accepté de se livrer et de partager leurs parcours et leurs points de vue.

Nous remercions le **Docteur Caroline Bouju** pour son regard.

Nous tenons à remercier tout particulièrement le **Skipper Damien Seguin**,  
qui a pris le temps de participer à ce projet,  
à quelques jours seulement de son départ pour la Route du rhum.

---

Ce recueil de témoignages et l'exposition de photographies associée  
ont été réalisés par la Mission Handicap de Cofely Axima  
dans le cadre de l'édition 2014 du « Handiday ».

Conception et coordination éditoriales - Écriture  
**La Petite Maison à Plumes - Aurélie Jeannin**

Photographies  
**Bertrand Béchard**

Pour les photographies de Damien Seguin  
**Jean-Marie Liot**

Conception graphique  
**Camino**

Impression  
**Imprimerie Connivence, Écouflant (49)**

**Novembre 2014**



## **PERSONA GRATA**

Témoignages sur le maintien dans l'emploi

Chaque récit est unique, comme chaque handicap. Pourtant, de la tête aux pieds, de Lille à Toulouse en passant par Nantes, Lyon, Caen ou Montpellier, d'une douleur acceptable à une souffrance intenable, tous racontent en réalité une seule et même histoire. Ils partagent le fait d'être dans la même entreprise et d'avoir un handicap qui a bouleversé leur vie personnelle et professionnelle.

À l'occasion de la seconde édition de son « Handiday » et par le biais d'une exposition de photographies et d'un recueil de témoignages, Cofely Axima revient sur sa politique interne de maintien dans l'emploi.

