

Miroir Social : votre réseau d'information sociale

Interview

« Le besoin d'accompagnement des salariés en arrêt maladie longue durée est mal pris en compte »

juil 06 2011

Thème: [Santé & conditions de travail](#)



Lauréat du dernier prix « Acteurs économiques & handicap 2011 » de l'Ocirp, Martin et Co est un cabinet de coaching des salariés fragilisés. Il y a d'un côté un pair-émulateur, qui a surpassé un accident de la vie, et de l'autre un pair-émulé à qui cela vient d'arriver. Interview de Catherine Trotin qui porte cette démarche originale.

Catherine Trotin était cadre supérieur dans le service ressources humaines d'une grande entreprise jusqu'au moment où un vieillissement prématuré de son ossature l'a conduite à l'hôpital, dont elle est ressortie un an plus tard avec un appareillage de la colonne vertébrale en plus et un emploi en moins. Nous étions alors en 2005. Elle a rebondi en suivant un master de droit et une formation de coach. Tout en bataillant pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé, elle a lancé en 2008 Martin et Co. Son cabinet de coaching des salariés fragilisés, qui joue sur l'émulation par les pairs, a été lauréat du dernier prix « [Acteurs économiques & handicap 2011](#) » de l'Ocirp.

Ressources

Sources

- [Ocirp](#)

Comment se traduit concrètement le concept de la pair-émulation ?

Il y a d'un côté un pair-émulateur, qui a surpassé un accident de la vie, et de l'autre un pair-émulé à qui cela vient d'arriver. Le second va puiser de l'énergie dans l'expérience du premier. Le pair-émulateur témoigne de son expérience mais ne se place pas dans la position du donneur de leçon car chaque cas est particulier. Il y a en revanche une légitimité du vécu qui est reconnue. Peu importe la nature de l'accident de la vie, le point commun tient dans la fragilité psychologique et physique des pair-émulés. Une faiblesse que l'on retrouve d'ailleurs chez les personnes qui se retrouvent durablement en marge de l'emploi, sans être pour autant reconnues en situation de handicap.

Mais qui est le pair-émulateur dans l'emploi ?

Il y a, dans toutes les entreprises, des salariés qui ont connu de profondes dépressions, des cancers ou des handicaps de plusieurs natures. Ils les ont surpassés ou ont appris à les gérer. Notre démarche consiste à créer les conditions pour que ces pairs-émulateurs en puissance se portent volontaires pour accompagner des collègues. Le besoin d'accompagnement des salariés en arrêt maladie longue durée est par exemple très mal pris en compte par l'employeur. L'employeur doit être en mesure de proposer une aide et d'oser le faire.

Comment garantisiez-vous l'éthique de la démarche ?

Nous formons les pairs-émulateurs en insistant bien sur le fait qu'ils sont mis à la disposition des collaborateurs, par l'employeur mais sans obligation de retour d'informations. La confidentialité des échanges entre les pairs-émulés et les pairs-émulateurs est totale. L'employeur doit accepter de ne pas avoir la maîtrise des résultats. Nous ne sommes pas sur le registre du coaching à la performance. J'ai déjà refusé des contrats dans lesquels la direction souhaitait que je fasse remonter des informations. L'employeur n'a pas à savoir comment un salarié va aller mieux. L'important pour lui, est que son collaborateur retrouve ses marques et ses capacités. En revanche, l'employeur peut demander au pair-émulateur professionnel (double compétence de conseil et de handicap) de mener pour lui, un audit en interne, sur la base de recueil d'informations, entre autres, auprès des personnes fragilisées, afin de faire évoluer ses procédures ou direction internes.

Votre cabinet propose aussi du conseil en matière de prévention des risques psychosociaux. Quel est le lien avec votre vécu ?

Cela a été laborieux, car ma maladie ne rentrait pas dans les cases, mais j'ai désormais le statut de travailleur handicapé. Cela peut être considéré comme paradoxal mais j'admets que j'aurais des doutes pour recruter une personne comme moi à un poste à responsabilité dans une grande entreprise. Plus une entreprise est importante et moins elle peut s'adapter au rythme de chacun. Nous sommes bien là en plein dans la problématique des risques psychosociaux. Car s'il y a un seuil de prise en compte de chaque personne dans les entreprises, il y a un intérêt, et peut être même un devoir, pour les directions d'écouter et de donner aux salariés les moyens de comprendre les tenants et les aboutissants d'une réorganisation afin qu'ils ne la subissent pas.

Mots-clés : [Arrêt maladie](#), [Handicap](#),

Entreprises : [Martin et Co.](#), [OCIRP](#),

À propos de l'auteur



- **Rodolphe Helderlé**
- Miroir Social
- Journaliste

- Nombres d'articles : 2435
- Inscrit le 16 nov., 2007

Sommaire du dossier

Article principal

- [Dépression : le grand vide de la reconnaissance des salariés](#)

Interviews

- [« Le besoin d'accompagnement des salariés en arrêt maladie longue...](#)
- [« L'entreprise n'a pas le droit d'être intrusive vis-à-vis du...](#)

- [« Un arrêt maladie longue durée ne doit pas empêcher la formation et la... »](#)
- [« Les médecins généralistes sont de plus en plus confrontés... »](#)

Décryptages

- [Dépressions : seulement 200 demandes annuelles de reconnaissance en maladie professionnelle](#)
- [Suicide à La Poste : la gestion humaine des arrêts maladie longue durée en...](#)
- [Des salariés si loin du cœur de l'entreprise... et si proches du décrochage](#)
- [Comment mieux accompagner le retour des arrêts de travail de longue durée ?](#)

Actualités

- [Stress au travail : 11 ans pour faire reconnaître l'origine professionnelle de sa...](#)
- [La non-reconnaissance du rôle des médecins généralistes dans la prise...](#)
- [La dépression : maladie professionnelle ?](#)
- [Le chemin de croix de la reconnaissance des dépressions et des suicides comme maladies...](#)
- [Les freins aux demandes de reconnaissance des dépressions en maladies professionnelles](#)
- [Retour d'un arrêt maladie longue durée : les failles de la phase de «...»](#)
- [Prévenir les discriminations au retour au travail des agents après une absence...](#)
- [Risques psychosociaux : ces comportements qui contribuent à développer la...](#)

Partenaires

