

« Denis, 42 ans, travaille depuis 17 ans dans une petite entreprise familiale qui fabrique des classeurs. Il prend son travail très à cœur. C'est un homme consciencieux et dévoué. Dans les premières années, il y avait du travail, l'ambiance était bonne et le patron attentif à ses équipes. C'est la fille de ce dernier qui, quelques années plus tard, reprend les rênes alors même que l'entreprise souffre d'une baisse d'activité qui mine le moral des employés. Dans le même temps, beaucoup de personnes partent à la retraite, emportant avec elle l'histoire des lieux, l'ambiance. Les nouvelles recrues sont essentiellement des femmes. Denis, lui est là depuis déjà presque 15 ans. Il connaît parfaitement le travail et devient l'homme à tout faire de la société. Il forme, aide les nouveaux, s'occupe de charger et décharger les camions, de l'entretien, etc. Tout cela en assurant son poste de coupeur. Il aspire à évoluer et le fait savoir. Il demande des formations. On lui en accorde une, celle de monteur d'électrodes, nouvelle tâche qui viendra s'ajouter aux autres. Un chef d'atelier est promu parmi les employés récemment arrivés. Denis ne comprend pas pourquoi sa connaissance du métier, de l'entreprise, et son désir d'évoluer n'ont pas pesé en sa faveur. Au contraire, on lui fait des reproches sur son travail. La pression du rendement n'a jamais été aussi forte et l'attention aux salariés si faible.

Sa place dans l'entreprise est mise à mal. Il ne sait plus très bien à quoi il sert, quelles sont ses fonctions. Etre homme à tout faire commence à lui peser, car « tout » c'est trop, et c'est flou. Il demande de nouveau une formation, celle d'électromécanicien, afin d'assurer la maintenance des machines. On la lui refuse.

Un matin de novembre, alors qu'il coupe ses PVC, on vient le déranger pour la cinquième fois afin qu'il aille décharger un camion. Lorsqu'il revient à son poste, il n'a plus le cycle de la machine en tête, et bien que ses mains aient effectué ce geste des milliers de fois, elles passent trop près de la lame qui, en l'absence de sécurité, lui sectionne un pouce.

Denis connaît les gestes appropriés. C'est lui qui ramasse son pouce, demande de la glace ainsi que quelque chose pour l'envelopper afin d'éviter qu'il ne soit en contact direct avec la glace. On lui dit qu'on est en train d'appeler les secours, mais tous les responsables sont dans l'atelier et ne sont pas au téléphone. Après de longues et douloureuses minutes, le directeur lui annonce qu'il va lui-même l'emmener à l'hôpital, car il n'a pas réussi à joindre les pompiers. Aujourd'hui Denis pense qu'ils n'ont délibérément pas été appelés, afin qu'un rapport ne soit pas fait sur l'accident.

A la clinique, personne ne s'inquiète de son état. Lorsque Denis sort, il se rend compte que la société a essayé de minimiser son accident. On parle de « coupure » du pouce, alors que son pouce a été sectionné et réimplanté avec toutes les conséquences douloureuses et motrices que cela implique. C'est un deuxième choc qu'il accuse, sur un air de trahison. C'est à ce moment que l'entreprise devient pour lui un milieu hostile, responsable de son état. Lui qui avait demandé à avoir la responsabilité de ces machines : « je ne serais pas handicapé aujourd'hui », dit-il.

Il prend alors conseil auprès de l'association des accidentés de la vie qui lui suggère de solliciter ses collègues pour les amener à témoigner sur le fait que la machine n'était pas sécurisée. Il est très mal accueilli dans l'entreprise qui, entre-temps, a organisé une réunion

exceptionnelle pour informer les salariés qu'il voulait « faire fermer l'entreprise ». La boucle est bouclée, il devient à son tour le mauvais objet.

Lorsque Denis vient me voir, son pouce lui est très douloureux. Il présente des troubles du sommeil et un état dépressif patent. L'idée de la reprise le terrifie. Nos premiers entretiens sont consacrés exclusivement à l'entreprise, les patrons, leur manque de reconnaissance, sa place, l'absence de solidarité entre employés, le dégoût qu'il éprouve à l'idée de revenir et à ce pouce à travers lequel résonne toute cette histoire. Denis présente un syndrome douloureux chronique. La douleur le harcèle nuit et jour. Lorsqu'il me montre sa main, il convient de l'excellent travail du chirurgien et qu'on « ne voit presque plus rien ». Mais est-ce là le problème ?

De cet accident, ultime épreuve dans cette entreprise, il ne reste plus rien de visible. Tout a été effacé, oublié, comme s'il ne s'était rien passé et que personne n'avait entendu l'histoire qui l'avait conduit au bloc opératoire par deux fois, dans le cabinet d'un kiné des mois durant, chez un médecin de la douleur et pour finir chez la psychologue.

Seulement voilà, ce type d'accident occasionne des blessures physiques, mobilisant l'attention du corps médical et la sollicitude de l'entourage, mais aussi des blessures morales, invisibles, très souvent ignorées, et qui, elles mettent plus de temps à cicatriser.

Il y a tout d'abord l'aspect psycho-traumatologique en jeu dans ce type d'événement. En effet, on est rarement confronté au fait d'avoir à ramasser son pouce à terre. Et bien qu'on concède à ces accidentés, le droit d'accuser le choc à travers un stress post-traumatique, pour autant, il ne faut pas qu'il dure trop longtemps, parce que « quand même, ce n'est qu'un pouce ! ».

On est bien loin, alors, de pouvoir imaginer qu'au delà de l'aspect purement traumatique, il y a le sens donné après coup, à cet événement et que ce dernier peut véritablement enrayer le processus de guérison, voire engendrer des pathologies purement psychologiques. Quels sont alors les recours de ces patients pour faire entendre les sentiments qui les animent, si ce n'est par les seuls qui soient acceptables, entendables, car objectivables : la douleur physique, la complication médicale.

Dans le cas de Denis, le chirurgien, en réparant sa main, sans qu'il ne raconte son histoire, a bien, malgré lui, effacé, annulé, tout ce qui avait conduit à l'accident. Seule subsiste la douleur, vecteur de toutes les frustrations subies, et qui a conduit les médecins à l'orienter vers un psychologue.

Lorsque nous avons pu dépasser la plainte, la colère et la déception, à l'égard de son entreprise, il nous a été possible de faire le lien avec sa propre histoire. Denis a, en effet, eu un parcours de vie douloureux. Il a perdu sa mère à l'âge de 7 ans dans des circonstances qui ne lui ont pas été expliquées et sans qu'il y ait été préparé. Lui et ses deux sœurs se sont alors retrouvés avec un père dépassé, il n'a jamais eu véritablement de place ni dans la fratrie ni dans la famille d'une manière générale.

De lui-même, il fait le lien avec son entreprise, expliquant que, de la même manière, il n'avait pas réellement de place. Il pensait trouver par le travail une forme de reconnaissance, une restauration narcissique, un moyen d'être. C'est en partie ce qui l'a poussé à demander des formations. Il attendait qu'on lui reconnaisse son professionnalisme, son ancienneté, par le biais d'une promotion, mais ce ne fut jamais le cas.

Ce qu'ignore et minimise une grande majorité de dirigeants, c'est la résonance psychique que leur management peut avoir sur leur salarié. L'entreprise peut très vite devenir le théâtre d'une névrose en réactivant des blessures jusque-là enfouies. Autrement dit, derrière l'apparente banalité d'un système relationnel et hiérarchique, d'autres enjeux apparaissent. On ne peut ignorer l'individualité de l'employé, à savoir son historicité psychique particulière. L'atteinte corporelle, parce qu'elle signe la perte, réelle ou potentielle, d'une partie de soi, vient réveiller tous les autres deuils subis, corporels et affectifs, et plus largement, l'angoisse de mort.