

ACCOMPAGNEMENT

DE PERSONNES TRANSGENRE ET TRAVAIL

Karyne CHABERT

M... est reçu à sa demande en présentiel, dans une période où l'usage est de conduire les consultations de souffrance au travail à distance du fait de la crise sanitaire. Il insiste pour venir. Il est en arrêt maladie depuis quatre mois.

Il occupe depuis presque deux ans un poste de chargé de clientèle dans une *start-up* du secteur de la santé.

Il précise très rapidement qu'il est en cours de transition sexuelle. De femme, il souhaite devenir homme. Il est en fait un homme TRANS. Il est accompagné médicalement et psychologiquement dans cette transition. Il a compris et est rassuré sur le fait que l'objet de sa présence ici n'est pas d'évoquer cette question ; pour notre structure, il s'est fait enregistré avec son nouveau prénom, un prénom masculin. Nous sommes donc bien là pour évoquer ses difficultés professionnelles.

Après un bac+2 en communication, il fait une licence de journalisme. Ne trouvant pas d'emploi, il fait d'abord un service civique. Il est chargé de communication dans un parc naturel. Il apprécie beaucoup ce poste, l'environnement, les objectifs en lien avec la préservation de la nature, la diversité des tâches, l'autonomie. Ses collègues sont plus âgés que lui et il se sent un peu en décalage dans l'appréciation des situations mais il apprécie de travailler à leurs côtés.

Il intègre ensuite un poste de chargé de communication dans une structure de médiation sociale. C'est un poste très administratif, il faut rédiger des comptes rendus techniques pour des bailleurs sociaux, souvent dans l'urgence. Sa responsable lui propose cependant de l'accompagner « sur le terrain » ce qui donne du sens à son travail. À l'issue d'une première période, on lui propose une autre mission dans une région très éloignée. Il refuse. Il vient de s'engager dans son projet de transition sexuelle qui mobilise beaucoup d'énergie et il ressent le besoin de se stabiliser dans sa région.

Il est recruté à temps partiel comme chargé de service client dans une *start-up* en 2019. Il n'a aucune compétence pour le poste ni dans le domaine d'activité mais il est retenu pour ses compétences relationnelles. Il intègre une équipe jeune, avec des collègues et des responsables aux profils et parcours très variés. Pour beaucoup d'entre eux, il s'agit d'un premier emploi. Pour lui c'est une chance, il sera sûrement mieux accepté au regard de sa « différence ». On lui promet des formations et un salaire évolutif. En un mois il est déjà très autonome. Il est chargé de suivre les commandes clients, s'occupe du montage final de l'appareillage, de la livraison client et du service après-vente. Le public est majoritairement des personnes à faibles moyens avec lesquelles il est plutôt à l'aise.

Très rapidement la réalité du travail n'est pas celle qu'il attendait. Son contrat n'a pas évolué et il est toujours à temps partiel, il constate que certains salariés bénéficient d'avantages salariaux qu'il ne s'explique pas, il existe un *turn over* au niveau des salariés et surtout des managers (tous partent en rupture conventionnelle), des histoires de promotions « canapé », des comportements et propos qu'il qualifie de « très limite » selon l'origine ou l'orientation sexuelle, des menaces de licenciement permanentes... Alors qu'il privilégie le conseil auprès des clients, il vit mal la pression permanente pour une rentabilité maximale. La structure a construit son image sur le slogan : « *Vite, bien et pas cher !* »

Les machines tombent en panne et ne sont pas réparées dans les temps, le management est « très particulier », « *On doit s'adresser uniquement au manager direct qui n'a souvent pas la réponse à nos questions, on a interdiction de contacter le service RH par exemple* ». Par contre, quand le grand patron déboule, sans prévenir, « *tout le monde est au garde à vous* », il est méprisant, insultant, y compris devant les clients.

Les relations avec ses collègues sont complexes, il tente de se rapprocher de certains mais l'organisation de travail et le *turn over* ne permet pas de construire des liens. La confiance n'est pas suffisante pour qu'il puisse parler de lui, de qui il est, et s'il ne dit rien, les autres se posent des questions à son sujet. M... se lie d'amitié avec un collègue ce qui lui permet de tenir malgré la pression. Ils se soutiennent, s'épaulent, se couvrent si nécessaire. À l'occasion d'une contestation mineure sur les conditions de travail, le collègue reçoit un avertissement pour insolence.

La situation se dégrade à l'occasion de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et au premier confinement. Le volume de travail est sensiblement le même et l'entreprise impose le chômage partiel. « *Nous n'arrivons plus à tenir les délais, le patron était furieux, il venait de plus en plus souvent.* »

En septembre 2020 M... est arrêté car il ne tient plus, il dort mal, il présente des signes anxieux et la boule au ventre pour venir au travail. Il a des idées suicidaires. Les relations se dégraderont ensuite avec son collègue qui finira par lui reprocher ses absences fréquentes.

En octobre 2020, M... est de nouveau en arrêt. Il est sous anxiolytiques et antidépresseur changé récemment car le premier était inefficace. Il est suivi par son médecin traitant et un psychiatre. C'est pendant cet arrêt qu'un contrat à 35 heures lui est proposé mais sous réserve d'un changement de site pour un grand centre commercial. M... avait bien précisé à l'embauche qu'il ne pouvait travailler en centre commercial du fait de son agoraphobie. Il sait que c'est une décision punitive. Il se culpabilise beaucoup de ne pas pouvoir revenir au travail. On évoque alors ses attentes par rapport à ce poste et le décalage avec la réalité de l'entreprise, la fausse « ouverture d'esprit » affichée lors du recrutement pour attirer des profils peu expérimentés et qui présentent certaines particularités fragilisantes dans un contexte de forte charge mentale, d'insuffisance de moyens et de faible soutien hiérarchique et collectif.

M... évoque le scandale médiatique qui a touché son entreprise il y a quelques semaines : un journal national a mené une enquête révélant que la *start-up* est accusée de management discriminant (discrimination raciale, violences sexistes...) avec de nombreux témoignages (anonymes) de ses collègues. L'article évoque des propos transphobes qui auraient été tenus par son patron. C'est comme un soulagement, M... ne serait pas le seul à vivre ce qui est devenu pour lui « un enfer ». Malheureusement, son parcours est semé d'embûches, y compris auprès des professionnels de santé qu'il sollicite et qui ne comprennent pas toujours

sa demande. Par exemple, je l'encourage à rencontrer le médecin du travail en visite de pré-reprise pour évoquer ses difficultés et une éventuelle procédure d'incapacité. Voici ce qu'il m'écrit quelques jours après cette rencontre :

« *Comme promis, veuillez trouver ci-joint l'enquête X sur mon entreprise (...)*

En espérant que cela vous éclaire quant à ma position. À noter que la médecin du travail que j'ai vu lundi ne m'a pas pris au sérieux. Elle a tenu des propos transphobes et psychophobes à mon égard et m'a demandé de la revoir le 8 février afin de me faire reprendre le travail. Je lui ai pourtant tout expliqué... J'ai donc replongé dans une dépression.

Je voulais savoir ce qu'il était possible de faire suite à cela, et aussi de prendre rendez-vous avec un médecin et une aide juridique au plus vite. Tout ce que je souhaite, c'est une rupture conventionnelle SANS PRÉAVIS afin que je ne remette plus les pieds là-bas. »

J... est reçu au début de son contrat pour une consultation de santé au travail. Il prépare une thèse après un parcours sans encombre dans une grande école. Il se laisse appeler « J », prénom masculin, il signale quelques troubles du sommeil. À l'occasion d'une question sur les traitements habituels, J... explique qu'il est sous œstrogènes. J... est suivi par un médecin généraliste spécialisé dans l'accompagnement des personnes transgenres. J... est en début de transition, son apparence physique n'est pas complètement déterminée. J... dit être bien pris en charge sur le plan médicopsychologique mais redoute le regard de ses collègues.

L'environnement de travail est très favorable et l'état d'esprit du secteur est plutôt « ouvert » mais J... appréhende la réaction de ses collègues qui l'ont connu homme quand il aura l'apparence physique d'une femme. Cette question participe à majorer ses troubles anxieux et ses troubles du sommeil. Nous évoquons alors la manière dont J... pourrait l'aborder avec le collectif de travail (d'abord auprès d'un responsable avec lequel un lien de confiance serait suffisant ? ou auprès d'un collègue avec lequel il y aurait une affinité ?). Des questions se posent, faut-il informer largement le collectif au nom de prévention de la transphobie ou faut-il respecter les choix et le rythme de la personne concernée ? D'un commun accord, nous retenons la seconde solution d'autant que le contexte s'y prête et que J... semble avoir les capacités intellectuelles et émotionnelles de mener cette démarche.

J'inscris J... en surveillance médicale renforcée au titre de sa particularité. Mais outre le fait que j'ai noté son traitement et son suivi médical spécifique dans son dossier médical, je n'ai pas noté de mention particulière concernant son état civil. Une deuxième consultation est organisée dix-huit mois plus tard. Je n'ai pas consulté mes dossiers du jour avant de prendre mon premier rendez-vous. Je l'appelle Monsieur dans la salle d'attente. En ouvrant le dossier, je découvre qu'il s'agit de J..., cette fois d'apparence très masculine. Il m'informe avoir arrêté sa démarche de transition et je sens qu'il ne souhaite pas donner d'explication. Il semble aller bien et nous concluons à une compatibilité entre son état de santé et son poste de travail puisque les conditions de travail sont toujours très favorables.

DISCUSSION

DU CÔTÉ DES CONSTATS

Le taux de suicide des personnes transgenre serait sept fois plus élevé que dans la population générale, une personne trans sur quatre déclare s'être limitée dans l'accès à un logement par crainte d'un acte ou d'un propos transphobe.

Selon une enquête menée un tiers des enquêtés trans déclarent avoir perdu leur emploi en cours de leur trans-identité¹.

Les exemples ci-dessus alimentent encore une fois l'idée que les particularités et/ou facteurs de vulnérabilité d'un individu peuvent être facteur d'exclusion dans un environnement de travail dysfonctionnant ou maltraitant.

Au contraire, un contexte de travail ouvert à la réflexion, au travail en équipe et à l'entraide peut être plutôt constructif et inclusif.

Le contexte actuel est souvent celui d'une dérégulation

.....

1— Arnaud ALESSANDRIN et Karine ESPINEIRA, « Sociologie de la transphobie », MSHA, 2015.

des conditions de travail avec des organisations de travail et des modes de management excluant les travailleurs les plus vulnérables en raison des contraintes de rentabilité à court terme. Ce n'est malheureusement pas la dernière Loi qui transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 qui viendra apporter des réponses satisfaisantes et des moyens efficaces pour les préventeurs en santé au travail. Voir l'argumentaire sur le site de l'association <http://www.a-smt.org/>.

Il est peu probable que le dernier plan national d'action pour l'égalité des droits contre la haine et les discriminations anti-LGBTI 2020-2023 <https://www.gouvernement.fr/dilcrah>, même s'il a le mérite de lever certains tabous du côté des idées reçues, suffise à créer un environnement favorable pour chaque travailleur dans le respect de son identité et de ses particularités.

DU CÔTÉ DE L'EXERCICE PROFESSIONNEL ET DES PRATIQUES

Quelle place pour l'équipe de santé au travail dans l'accompagnement des personnes transgenre ? Ne faut-il pas analyser la demande spécifique, si elle existe, rarement du côté de la prise en charge de la transition qui relève, si nécessaire (mais pas obligatoirement) d'un suivi médico-psychologique ?

Comment garder une attitude « ouverte » et ne pas présumer de l'identité de genre en fonction de l'apparence physique ou de l'état civil dans un carcan administratif ou tout est déterminé par le 1 ou le 2, par la case M ou F ?

Comment considérer l'individu comme « une personne au travail » sans intégrer les critères de genre alors que des études ont montré comment le genre intervient dans son rapport au travail, à la société, aux autres et dans la construction de son identité au travail ?

Autant de questions que les professionnels de santé au travail sont amenés à se poser pour ajuster leurs pratiques.