

## Licenciement : crainte ou nécessité ?

Récemment j'ai été contacté en tant que psychologue du travail pour répondre à la question « *Comment la crainte d'être licencié impacte vos clients ?* ». Hé bien, à ma grande surprise, j'ai réalisé qu'aucun de mes clients ne craint d'être licencié !

Je suis psychologue du travail, je reçois une clientèle de particuliers. Certains consultent sur une thématique de souffrance au travail, les autres pour un bilan de compétences. Dans leur grande majorité mes clients redoutent le chômage, pourtant ils ne craignent pas d'être licenciés.

Les clients en bilan de compétences sont des personnes qui cherchent à prendre leur destin en main. Certaines pensent quitter leur emploi mais ont le temps d'en rechercher un nouveau avant de démissionner. D'autres sont sur le point de se faire licencier mais souhaitent « profiter de l'occasion » en prenant une nouvelle orientation, en faisant financer un projet ou une formation. Il est certain que toutes les personnes qui se font licencier ne sont pas dans cet état d'esprit, mais celles qui s'engagent dans un bilan de compétences sont accompagnées dans ce sens. A l'issue du bilan de compétences un salarié peut choisir de « se lancer » dans la création d'entreprise (ou le développement d'une pratique qu'il avait déjà en amateur). Ce qui importe alors pour lui est de quitter son entreprise dans des conditions qui lui permettront d'être soutenu par pôle emploi : il peut être licencié, faire une rupture conventionnelle ou utiliser le processus « démission-formation ». En revanche, la démission « simple » est à éviter.

Les patients qui me consultent pour de la souffrance au travail décrivent des situations inextricables, un entourage ou une activité qui les maltraitent, un métier impossible à exercer correctement... C'est personnes sont malades de leur travail. C'est de se rendre dans leur entreprise, d'y rencontrer leurs collègues, d'essayer d'effectuer leurs tâches qui déclenchent des symptômes de plus en plus importants. On comprend bien que dans cette situation, ce n'est pas la crainte d'être licencié qui est majoritaire, mais celle de retourner travailler « là ». Tous mes clients ne souhaitent pas partir. Certains souhaitent se battre pour que le système soit amélioré, pour leurs droits et la reconnaissance de leur travail, pour leurs collègues... Les autres souhaitent fuir ! Lorsque mes patients prennent conscience de cette nécessité pour eux de quitter l'entreprise, ils sont déjà très abimés et fatigués. Il n'est plus possible pour eux de retourner sur site quelques mois le temps de trouver un autre employeur. Généralement, la personne qui vient me consulter est en arrêt car sa résistance à atteint sa limite après plusieurs mois de souffrance. Après quelques séances et avec du repos, le patient retrouve l'envie de travailler, mais PAS dans son entreprise. Il doit donc la quitter et en trouver une autre. Ces personnes craignent la fin de leur arrêt maladie et le chômage, mais pas le licenciement. Ceux qui consultent en souffrance au travail ne sont pas en bons termes avec leurs entreprises et ne s'attendent pas à ce que celles-ci facilitent leurs départs à l'amiable... Une part importante de leur angoisse est liée à la nécessité pour eux de quitter leur employeur sans démissionner (et donc perdre leurs droits aux allocations chômage). Mes patients tentent donc la rupture conventionnelle, la démission-reconversion, une déclaration d'incapacité au poste voire un licenciement pour faute grave.

Le travail c'est la santé... Et tout est fait pour qu'un salarié puisse conserver son poste le plus longtemps possible. Puis un salarié licencié sera soutenu dans l'attente qu'il trouve nouvel emploi. L'idée des législateurs est que ce professionnel est victime du choix de l'entreprise, qu'il doit donc être protégé.

Longtemps le départ volontaire n'a pas été pris en considération : Si on démissionne, c'est son choix donc on l'assume seul. L'idée sous-jacente est que les démissionnaires sont des paresseux, qui ne méritent pas de soutien de la société. La possibilité de rupture conventionnelle a été un premier pas vers une possibilité de se séparer pour un bénéfice mutuel. Mais de nombreuses entreprises sont réfractaires à cela : prime de départ à donner, idée que l'on pourrait leur reprocher un licenciement déguisé, mauvaise entente entre salarié et direction...

Lorsque le travail fait perdre la santé il FAUT quitter son entreprise. Mes clients craignent le chômage mais ils aimeraient être licenciés.