

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

L'influence des stéréotypes durant le trajet de réintégration

Auteur·es : Boesmans Julie

Promoteur·rices : Dubois Michael

Lecteur·rices : Scola Camilla

Année académique 2022-2023

Master 60 en sciences du travail

La réalisation de ce mémoire a été possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui
je voudrais témoigner toute ma gratitude.

Je voudrais tout d'abord adresser toute ma reconnaissance à mon promoteur, monsieur
Dubois, pour avoir accepté de m'accompagner dans ce travail.

Je tiens à remercier spécialement Joelle Hansoul qui fut ma première lectrice et mon guide
dans ce mémoire.

Je voudrais exprimer ma reconnaissance envers mes parents, amis et collègues qui m'ont
apporté leur soutien moral et intellectuel tout au long de ma démarche.

Table des matières

Introduction.....	5
Chapitre 1 : Les stéréotypes	6
1.1 Définitions	6
1.2 Objectifs des stéréotypes	12
1.3 Le groupe	13
1.4 Modèle de Susan Fiske.....	13
1.5 L'intériorisation des stéréotypes.....	15
1.6 L'activation et la menace des stéréotypes.....	16
1.7 Les grands types de stéréotypes.....	17
1.8 Les préjugés et les discriminations	20
Chapitre 2 : le trajet de réintégration	21
2.1. Le trajet de réintégration.....	21
2.2. Le Code du bien-être.....	21
2.3. L'incapacité de travail	22
2.4. L'examen de pré-reprise et de reprise.....	24
2.5. Le trajet de réintégration.....	25
2.6. La responsabilité de l'employeur	28
2.7. L'aménagement de poste de travail	29
2.8. Le changement de poste.....	29
Chapitre 3 : L'influence des stéréotypes durant le trajet de réintégration	30
Conclusion.....	33
Bibliographie	35

Introduction

La genèse de ma question de recherche émane de ma pratique professionnelle. Je travaille au sein d'un département des ressources humaines. Ma fonction regroupe à la fois des missions pour le service « recrutement » et pour le service de « développement des compétences ».

Le premier pôle m'a amené à entendre parler des personnes en cours de trajet de réintégration et j'ai été interpellée par les difficultés vécues. Mes activités liées au « développement des compétences » ont, quant à elles, ouvert mon intérêt pour les stéréotypes.

Face à cette expérience professionnelle, et en lien avec différents cours dispensés dans le cadre de ce cursus, j'ai choisi d'approfondir la question de l'influence éventuelle des stéréotypes dans le cadre d'un trajet de réintégration.

La première étape de mon travail de fin d'étude consiste en une définition et une analyse du concept de stéréotype. Ce dernier me permettra ensuite d'approcher les concepts de préjugés et la discrimination.

La seconde partie se penche sur les différents aspects du trajet de réintégration : Son contexte, son cadre législatif, les rôles et obligations des acteurs.

Au terme du développement de ce travail, je propose de repérer les niveaux du trajet qui pourraient être impactés par les stéréotypes.

J'espère que ce travail permettra d'atteindre mon objectif, donner des indicateurs favorisant la réussite d'un trajet de réintégration.

Chapitre 1 : Les stéréotypes

1.1 Définitions

Selon le Larousse, le stéréotype se définit comme : « **caractérisation symbolique** et **schématique** d'un **groupe** qui s'appuie sur des **attentes** et des **jugements de routine** » (Larousse,2022).

Par ce même dictionnaire, Le Larousse (2022), la **caractéristique** signifie qu'un caractère est distinctif et dominant vis-à-vis de quelque chose ou quelqu'un.

Le **symbole**, en psychologie sociale, « est *grosso modo* une re-présentation signifiante de quelque chose produit par quelqu'un d'autre » (Sandra Jovchelovitch & Birgitta Orfali, 2005). L'individu va produire un sens à un élément et va communiquer grâce à ce sens. Mead, Piaget et Vygotsky (Sandra Jovchelovitch & Birgitta Orfali, 2005), dans les années 60 et 70, ont fait immergé le principe que le sens est le produit d'une relation entre soi et un autre avec un objet. Le symbole est donc constitué de trois composantes : soi, l'autre et l'objet. Le symbole peut donc s'exprimer via les individus et leurs échanges ou les objets auxquels l'individu s'y réfère.

Le sens du symbole va donc être expressif et référentiel. Il est le fruit de la subjectivité de l'individu dans le cadre de sa relation et donc expressif. Ce symbole va ensuite devenir un référentiel car l'objet ne va ensuite être défini que par ce sens.

Le caractère **schématique** (Depret & Filisetti, 2001) signifie qu'une description est réduite aux traits essentiels. Au regard de la définition du stéréotype, la caractérisation symbolique va donc donner du sens à un élément, l'aspect schématique va le réduire à son trait essentiel.

Dominique Oberlé (2016) nous explique qu'un **groupe** se définit par le regroupement de plusieurs personnes pour autant qu'elles ont des liens entre elles. Ces liens peuvent être imaginaires ou techniques. Le lien peut être imaginaire puisqu'il s'agit d'un partage de rêves et de désirs entre les membres du groupe. Technique également puisque des savoir-faire sont partagés.

Les **attentes**, en psychologie sociale, (Sanfeliciano, 2023) sont des représentations que nous nous faisons d'autrui dans une situation particulière. Ces dernières sont adaptatives puisqu'elles vont dépendre de la situation. Dans un groupe, nos attentes et celles des autres vont donc influencer les comportements de chacun. L'individu va donc projeter des attentes sur autrui et va vouloir faire en sorte qu'il réponde à ces attentes, soit en modifiant son propre comportement pour que l'autre y réponde, soit en modifiant notre perception de la réalité vécue.

Eric Dépret et Laurence Filisetti (2001) ont étudié **le jugement** en psychologie sociale. Il en ressort que le fait de juger est très social. Soi et autrui sont impactés dans le cadre d'un jugement. Cela signifie qu'il doit y avoir relation interpersonnelle puisque des processus cognitifs, affectifs et comportementaux sont impliqués. Le jugement est donc inscrit dans un contexte social et culturel où sont évalués les normes et les valeurs de chacun. Le jugement social peut être décliné en trois composants : juger quoi, pourquoi et comment. Pour chaque jugement, on peut se poser la question de ce que l'on juge : est-ce l'objet reçu ou la personne qui nous le donne ? Juger peut également avoir plusieurs objectifs, que ce soit de corriger, prédire ou modifier un futur comportement. Les méthodes utilisées pour juger sont également diverses et variées : quelles sont les mesures utilisées ?, quelles comparaisons peut-on considérer ?, et vis-à-vis de quelles valeurs ? Ces méthodes de jugement posent la question de la validité des jugements émis puisqu'il est complexe de connaître la proportion de chaque composant dans un jugement.

Selon Jacques-Philippe Leyens (1997), **les jugements sociaux** sont répartis en quatre niveaux : la réalité objective, l'aspect culturel, l'intégrité personnelle et sociale et la théorie. L'individu se réfère à sa réalité objective quand il pense avoir raison. Le niveau culturel explique que chaque culture a ses propres catégories cela vaut également pour l'époque.

Dans son article sur les perceptions sociologiques du problème de **routine**, Marc Breviglieri (2006) nous exprime que la routine est appréhendée sous différents aspects : la conduite répétitive, standardisée et inexpressive d'un événement. La routine est donc la conduite d'une activité de manière répétitive.

Pour aller plus loin dans la définition d'un stéréotype, en voici une seconde. Selon Jacques-Philippe Leyens, Vincent Yzerbyt et Georges Schadron (Quiesse, 2009), les stéréotypes se définissent de cette manière :

Les stéréotypes sont des **généralisations** basées sur **l'appartenance** à une **catégorie**, c'est-à-dire des croyances dérivées de **l'inférence** que tous les membres d'une catégorie donnée partagent les mêmes **propriétés** et sont donc **interchangeables**... On peut dire que les stéréotypes concernent des **croyances** (dérivées d'un contenu d'information) au sujet des membres d'un groupe, impliquant que le **comportement** de ces membres est déterminé par leur appartenance (dérivée du processus de stéréotypisation).

Les différents concepts de cette définition sont : la généralisation, l'appartenance, la catégorie, l'inférence, la propriété, le caractère interchangeable, les croyances et le comportement.

Le dictionnaire Larousse définit la **généralisation** comme « étendre à l'ensemble ou à la majorité de personnes ou de choses ce qui a été observé sur quelques cas, ce qui ne s'appliquait qu'à quelques personnes » (Larousse, 2022.).

L'appartenance, selon Samah Karaki (2021), peut être définie comme le besoin psychologique d'établir des liens entre individus. Nous sommes tous désireux d'être connectés avec d'autres membres d'un groupe pour lequel nous avons l'impression de partager ces centres d'intérêts.

Le concept de **catégorie** peut être développé de plusieurs sens différents. Dans le cadre de ce travail je considère l'axe de la catégorisation sociale puisqu'elle m'apparaît comme la plus en lien avec la thématique des stéréotypes. Selon Edith Salès-Wuillemin (2006), ce concept doit même s'inscrire dans un contexte plus large de processus de catégorisation. Ce processus est une activité mentale qui implique d'organiser et de ranger des informations regroupées par caractéristiques qui relèvent des cinq sens. Ses études (Salès-Wuillemin, E., 2006) mettent en évidence trois éléments.

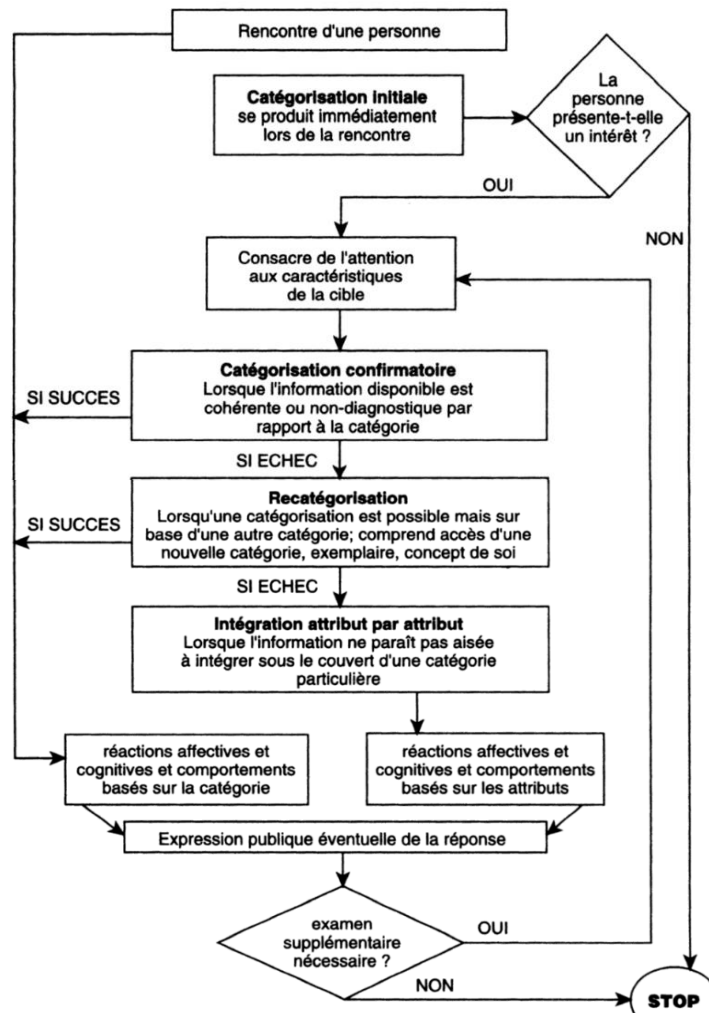
Le premier explique que les caractéristiques vont être **simplifiées** pour s'assurer que l'élément pourra être classé. L'individu va accentuer les ressemblances entre les éléments d'une même catégorie et les différences entre les catégories.

Le second élément qui ressort des études est que seul **un critère** va être considéré pour catégoriser un élément. Un seul aspect va être pris en considération au détriment des autres pour faciliter la classification.

Enfin, les études démontrent le caractère **instable** de la classification. La catégorisation étant le fruit de la perception, l'individu modifie la catégorie en fonction de comment il considère la catégorie au moment X. Ce processus a été nommé : « processus de réaffectation catégorielle » par Edith Salès-Wuillemin.

Pour Vincent Yzerbyt, (1997) la catégorisation a plusieurs fonctions. La première est de simplifier les informations, la seconde de permettre à l'individu de ne pas remettre en cause un apprentissage passé en apprenant un nouvel élément. L'individu se sécurise donc en apprenant. La troisième va permettre à l'individu d'agir. Plus il aura de catégories pour définir un concept, plus il sera précis dans ses actions. La dernière et la plus importante pour Vincent Yzerbyt, c'est que la catégorisation va permettre d'organiser son environnement, d'y mettre de l'ordre pour que l'individu sache s'y retrouver plus aisément.

Susan Fiske (Leyens, J., & Yzerbyt, V. 1997), dont le modèle sur les stéréotypes sera développé plus loin, a également travaillé sur la catégorisation. Elle a développé le **modèle de continuum**.



Le passage de l'étape « catégorisation initiale » à la confirmation de la catégorie se fera en fonction de sa **motivation**, de son **attention** et des informations recueillies durant l'échange. Vincent Yzerbyt (Leyens, J., & Yzerbyt, V. 1997) aborde deux stratégies lorsqu'un individu est motivé à prendre des informations : la suffisance et la nécessité. La **suffisance**, est la stratégie que l'individu va mettre en place pour mettre en avant les informations confirmatoires. Tandis que la stratégie de **nécessité** va donner de l'importance aux informations non confirmatoires. L'individu va choisir l'une ou l'autre de ces stratégies car mettre les deux en place est énergivore.

L'attention, ou l'utilisation de ses capacités cognitives joue également un rôle dans la catégorisation. L'individu va tout autant utiliser ses capacités cognitives pour confirmer ou infirmer une catégorie.

Quant à l'information, le modèle de continuum de Fiske démontre la facilité de l'individu à catégoriser les éléments. Ces informations donneront également lieu à des inférences et des attentes. Elles seront également plus facilement prises en compte si elles retiennent l'attention (saillantes) et fournissent des éléments valables (diagnostiques).

Vincent Yzerbyt (1997), dans son livre de la psychologie sociale, explique également que l'individu va vouloir à tout prix catégoriser autrui, quitte à « **forcer** » la confirmation. Si jamais la catégorisation ne peut pas se mettre en place, l'individu va vouloir sous-catégoriser le comportement d'autrui. Les attributs ont donc des éléments communs mais également différents. La catégorie va donc s'affiner en différentes sous-catégories. S'il s'avère impossible de sous-catégoriser un comportement, l'individu va, intuitivement recatégoriser autrui pour pouvoir « quand même » lui trouver une catégorie.

L'**inférence sociale** est le principe d'attribuer un trait de caractère à quelqu'un d'autre ou à un groupe de manière intuitive et spontanée. Solomon E. Asch (1946) définit l'inférence:

Nous regardons une personne et immédiatement une certaine impression de son caractère se forme en nous. Un coup d'œil, quelques mots suffisent pour nous raconter une histoire à son sujet. Nous savons que de telles impressions se forment avec une rapidité et une facilité remarquable. Des observations ultérieures peuvent enrichir ou bouleverser notre première vue, mais nous ne pouvons plus empêcher sa croissance rapide que nous pouvons éviter de percevoir un objet visuel donné ou entendre une mélodie.

Le concept de **propriété** est défini comme une caractéristique identifiable d'un élément qui le distingue d'autre chose.

Le **caractère interchangeable** a déjà été abordé dans la catégorisation sociale. Le caractère instable de la catégorisation induit que chaque élément peut être remplacé par un autre et ainsi être interchangeable.

La **croissance** est le principe de croire en quelque chose, et selon Romy Sauvyre (2012), aurait une raison d'être sociale. Croire permet de se reconnaître vis-à-vis d'un groupe et permet le sentiment d'appartenance.

Pour finir, le **comportement**, selon le CNRTL (Centre national des ressources textuelles et lexicales, 2005), se définit comme « l'ensemble des réactions observables chez un individu placé dans son milieu de vie et dans des circonstances données ».

1.2 Objectifs des stéréotypes

En ayant développé les différents éléments du concept de stéréotype, je propose d'explicitier les objectifs du stéréotype, à quoi sert-il finalement ?

Le stéréotype est une fonction cognitive que le cerveau met en place en vue de **simplifier** la réalité en vue de pouvoir assimiler le plus d'informations possibles. Au plus il y a des informations, au plus l'individu va simplifier la réalité en la classant pour permettre une plus grande intégration de l'information (CANOPE, n.d.).

La seconde fonction du stéréotype est de permettre à l'individu de faire partie d'un **groupe**. En se reconnaissant dans un groupe d'appartenance avec des traits positifs, l'individu va renforcer sa propre identité et son estime de soi (CANOPE, n.d.). Le principe de se reconnaître dans un groupe va également permettre, pour les membres de de groupe, d'avoir un sentiment de cohésion qui ne serait pas permis sans cette reconnaissance (CANOPE, n.d.).

1.3 Le groupe

L'un des objectifs du stéréotype, est de faire partie d'un groupe, je vous propose d'en savoir, un petit peu plus, sur ce concept.

Dominique Oberlé (1999), définit le groupe comme une collection de personnes ayant des **liaisons** entre elles. Le lien peut être imaginaire, c'est-à-dire en lien avec les rêves et les désirs des membres. Le lien peut être également dérivé d'un savoir-faire partagé. Il est impératif qu'une **interdépendance** soit existante pour qu'un groupe se forme. Le principe d'interdépendance est défini par les membres à l'intérieur du groupe. Or, le groupe s'organise également par rapport à ce qu'il se passe à l'extérieur du groupe, par rapport aux autres groupes. La délimitation du groupe passe par « nous nous retrouvons les uns par rapport aux autres » mais également « je ne veux pas faire partie de l'autre groupe ». Pour chaque individu, il y a donc un processus de **différentiation** qui se développe. Kurt Lewin (Oberlé, D., 1999) a travaillé sur les groupes. Le groupe ne va pas être une somme d'individus mais un système interdépendant. Un groupe va en effet avoir un but, des valeurs, des normes communes. Les caractéristiques communes du groupe vont entraîner la **catégorisation** de ses membres.

1.4 Modèle de Susan Fiske

Lors de la définition du stéréotype, j'ai abordé le principe de catégorisation sociale et dans un sous chapitre précédent, j'ai explicité le principe de groupe. Le modèle de Fiske propose une explication sur la manière dont un individu va catégoriser un autre individu qui justement ne fait pas partie du même groupe.

A la suite de ses travaux sur la catégorisation sociale, Susan Fiske a affiné ses recherches par rapport aux stéréotypes. Elle en a développé un modèle de contenu stéréotypé : le SCM.

Le SCM, « **Stereotype Content Model** » ou modèle de contenu stéréotypé a été proposé en 2002 par Susan Fiske et ses collègues Jun Xu, Peter Glick et Amy Cuddy (cairn.info) Ce modèle décrit comment une personne est stéréotypée par un autre individu qui n'appartient pas à ce groupe.

Le modèle se base sur la prédisposition des hommes à catégoriser autrui et ce de deux manières différentes : « Est-ce que je vais être aidé.e par l'autre ou va-t-il me faire du mal ? » qui se définit par la métrique « chaleur ».

La **chaleur** se définit par l'impression d'un individu qu'un groupe va lui faire du mal ou l'aider. Cette dimension a un impact sur les relations interpersonnelles. La perception de la menace prédit la place de la personne sur l'échelle de la chaleur.

La seconde manière, mesurée par la métrique « **compétence** », interroge sur l'intention du groupe à agir sur l'une ou l'autre de ces intentions.

La compétence va mesurer la capacité du groupe de réaliser l'une ou l'autre de ces intentions. Les personnes ayant un statut élevé sont considérées comme plus compétentes. Sur base de ce statut, l'individu va prédire le niveau de compétence d'autrui.

La chaleur a une plus grande importance que la compétence car savoir si l'autre va vouloir faire du mal ou pas prime sur le fait de savoir si l'autre sera compétent ou pas dans cette capacité.

En fonction de la classification de la chaleur et de la compétence, l'individu va se comporter d'une certaine manière. Ce comportement est à la base des stéréotypes.

Le modèle de Fiske se visualise en quatre quadrants qui montrent les interactions entre « chaleur » et « compétence ».

		Compétence	
		Basse	Haute
Chaleur	Haute	Pitié	Admiration
	Basse	Dégout	Envie

Les personnes qui ont un niveau haut de compétence et de chaleur seront perçues positivement. Ce sont des personnes pour lesquelles les autres ont de « **l'admiration** ». Le comportement sera défini comme de la facilitation active. Il s'agit essentiellement d'un groupe de référence : blanc, de classe moyenne et hétérosexuel.

Les personnes qui ont un niveau de chaleur élevé et de compétence faible seront perçues avec de « **la pitié** », avec un comportement passif. Elles seront souvent isolées de la société. Les personnes âgées et les handicapés seront mis dans cette catégorie.

Les personnes ayant un niveau de compétence élevé mais une faible chaleur seront considérées comme des gagnants mais peu humains. « **L'envie** » sera le sentiment que les autres ressentent envers ces personnes.

Pour finir, les personnes peu chaleureuses et peu compétentes seront méprisées et seront traités avec plus d'hostilité que les autres quadrants. « **Le dégoût** » sera le sentiment ressenti. Les sans-abris ou les chômeurs font parties de cette catégorie.

1.5 L'intériorisation des stéréotypes

Dans la partie sur la définition d'un stéréotype, il est remarqué que nous y sommes tous soumis. Si nous sommes tous, en tant qu'individu confrontés aux stéréotypes, il peut être questionnant de savoir comment il se soumettent à nous.

La théorie de Allport (Bonnot et al., 2012) datant de 1954 explique que quelqu'un qui subit un stéréotype va finir par devenir l'image de ce dernier. La société dans laquelle nous grandissons influence la construction identitaire des membres d'un groupe. L'intériorisation va donc être ce processus par lequel l'homme, confronté à la société, va **apprendre** les stéréotypes auquel il appartient.

En 2008, Maurer, Barbeite, Weiss et Lippstreu (2008), dans leur étude corrélationnelle, démontrent que plus le travailleur est âgé, plus le stéréotype lié à l'âge ressort dans son comportement. Cela démontre également que l'intériorisation des stéréotypes **évolue** en fonction de sa propre évolution personnelle.

Burkley et Blanton (Bonnot et al., 2012) expliquent que l'intériorisation a pour objectif de se **protéger** d'un sentiment d'échec et donc d'attribuer ce dernier au groupe plutôt qu'à soi.

En 2009, les études de Burkley et Blanton (Bonnot et al., 2012) démontrent que l'adaptation des individus à leur environnement va impacter l'intériorisation de leurs propres stéréotypes. L'intériorisation aurait des conséquences néfastes en terme de motivation et performance.

La menace du stéréotype pousse les comportements intériorisés à s'exprimer pour le confirmer même si la personne appartenant au groupe stéréotypé n'y adhère pas.

1.6 L'activation et la menace des stéréotypes

Comme expliqué ci-dessus, un individu apprend qu'il fait partie d'un ou plusieurs groupes stéréotypés. Une fois acquis, le stéréotype peut être « activé » et/ou « menacé ».

Selon les conclusions de Steele et Aronson en 1995 (Bonnot et al., 2012), un membre d'un groupe stéréotypé dans un contexte qui active le stéréotype, va se comporter conformément à ce dernier. C'est donc en fonction de la **situation vécue** à un moment donné que le stéréotype va s'activer ou non.

Patricia Devine (1989), conclut que l'individu active « son » stéréotype de manière **automatique** à partir du moment où il est mis dans un environnement dont les caractéristiques du stéréotype sont activées.

Selon Steele et Aronson, en 1995, (Bonnot et al., 2012) les stéréotypes négatifs entraînent des pensées **stressantes** et donc pousseraient les individus à agir avec moins de performance que si le stéréotype n'avait pas été activé. L'activation du stéréotype va donc affecter l'individu et va le pousser à agir selon ce même stéréotype.

Les travaux de Marx et Stapel en 2006 (Bourguignon et al., 2007) démontrent que si l'individu fortement identifié est dans un contexte activant le stéréotype et qu'un sentiment de menace se fait sentir, des pensées anxiogènes apparaissent également. La présence de ce sentiment va définir le phénomène de menace du stéréotype.

Steele (1997), conclut également que si l'individu vit ce **sentiment de menace**, il va avoir peur de confirmer ce stéréotype. Cette peur va induire un **désengagement psychologique** et montrer moins d'envie à l'activité qui fait émerger ce sentiment.

Les travaux de Steele et Aronson (Salès-Wuillemin, 2006) sur la menace des stéréotypes mettent bien en évidence que les stéréotypes ont un impact négatif sur l'individu. Si ce dernier active le stéréotype, automatiquement, comme nous l'avons vu précédemment, il va lui-même se sentir menacé de le montrer.

Le désengagement des domaines menaçants est donc, selon les conclusions de Steele et Aronson, (Salès-Wuillemin, 2006) un mécanisme de défense. L'individu ne va pas explorer un domaine d'activités où potentiellement le stéréotype auquel il appartient risque de se voir et ainsi le sentiment néfaste émerger.

1.7 Les grands types de stéréotypes

Selon Chris Drew (2023), il existe 9 grandes catégories de stéréotypes : de genres, de races, sexuels, de classe sociale, des (in)capacités, d'âge, de nationalité, religieux et politiques. Les voici développées par ce professeur d'université :

Les stéréotypes **de genres** sont liés aux personnes assignées femmes ou hommes à la naissance.

Les stéréotypes **de races** sont liés aux origines des individus et donc plus fréquemment assimilés à la couleur de peau.

Les stéréotypes **sexuels** sont liés aux orientations sexuelles des individus.

Les stéréotypes **de classe sociale** sont liés aux finances et au compte en banque de l'individu. Les fameux « pauvres » et « riches ».

Les stéréotypes liés **aux incapacités** sont liés à la « bonne » ou « moins bonne » santé de l'individu.

Les stéréotypes liés **à l'âge** influencent l'idée qu'un individu va réagir différemment s'il est « jeune » ou « âgé ».

Les stéréotypes liés **à la nationalité** considèrent que l'origine du pays de naissance influencent nos comportements.

Les stéréotypes **religieux** impactent la manière dont l'individu est considéré à cause de signes extérieurs de la religion.

Enfin, les stéréotypes **politiques** sont liés aux comportement assignés « de droite » ou « de gauche » en politique. Les personnes de gauche vont prôner les valeurs sociales tandis que les personnes de droite vont plutôt prôner le capitalisme.

Dans le cadre de ce mémoire, je me concentrerai prioritairement sur le stéréotype lié aux capacités. En effet, il s'agit du stéréotype qui est le point de départ et qui impacte le trajet de réintégration, concept central de mon travail.

La notion de **capacitisme** est ici développée grâce au texte de la commission ontarienne des droits de la personne. Cette notion est définie comme :

semblable au racisme, au sexisme ou à l'âgisme, selon lequel une personne handicapée est moins digne d'être traitée avec respect et égard, moins apte à contribuer et à participer à la société ou moins importante intrinsèquement que les autres. Le capacitisme peut s'exercer de façon consciente ou inconsciente et être inscrit dans les institutions, les systèmes ou la culture d'une société. Il peut restreindre les possibilités offertes aux personnes handicapées et réduire leur participation à la vie de leur collectivité

Selon l'OHRC, Ontario Human Right Commission (commission ontarienne des droits de la personne), ce stéréotype est discriminatoire pour les personnes ayant des **problèmes de santé mentales ou physiques**. Ces stéréotypes sont le plus fréquemment négatifs. Il est important de prendre conscience que ces stéréotypes peuvent être perçus par un seul individu mais également par l'entreprise elle-même.

Si l'on considère la menace des stéréotypes, le risque en prenant des mesures pour lutter contre ces stéréotypes est de justement l'activer et que les individus, automatiquement s'en sentent menacés.

Toujours selon l'OHRC, les individus subissant ce stéréotype sont infantilisés, marginalisés et inaptes. **L'inaptitude** se définit, par le Larousse (2022), comme : l'absence de capacités, de qualités nécessaires pour faire telle ou telle chose.

Selon la brochure du SPF Personnel et Organisation « Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique », (SPF Personnel et Organisation, 2010) il est important de préciser quelques termes de vocabulaires. En effet, il est important de distinguer la déficience, de l'incapacité, du handicap et de la situation handicapante.

La **déficience** ne concerne qu'une partie de l'individu qui n'est plus capable car il y a une altération de la structure de l'individu, que ce soit de manière psychologique, physiologique ou anatomique.

L'**incapacité** va renvoyer vers les conséquences physiques de la déficience. L'individu sera limité dans ses activités à cause d'une déficience.

Le **handicap** va désigner les conséquences sociales de la déficience et de l'incapacité.

Enfin, la **situation handicapante** se définit par l'impact environnemental que peut avoir la déficience. Un individu ayant une déficience ne vivra pas la même situation handicapante qu'une autre qui n'aura pas la même déficience.

C'est donc par le handicap, partie sociale de la déficience, que va émerger le stéréotype d'incapacité.

Selon le SPF Personnel et Organisation (2010), le stéréotype d'incapacité serait le second, après l'origine ethnique, à être discriminatoire au moment de l'entretien d'embauche.

1.8 Les préjugés et les discriminations

Comme expliqué ci-dessus, le stéréotype est une croyance simplifiée d'autrui. Le préjugé va être **l'attitude** qui va découler du stéréotype (Legal & Delouée, 2015). Le préjugé est également un processus de classification sur des éléments subjectifs liés aux types de stéréotypes comme vu précédemment (CANOPE, n.d.). Au plus les croyances et les représentations sont fortes, au plus le préjugé en sera renforcé.

La discrimination va quant à elle être le **comportement** induit par le préjugé envers la personne stéréotypée (Legal & Delouée, 2015).

Selon la CAMH (Center for Addiction and Mental Health, CAMH, 2023), le préjugé va être une attitude négative liée à une idée préconçue et la discrimination un comportement négatif envers autrui.

Une des conséquences du préjugé va être, entre autre, la **menace du stéréotype**. La théorie de Steele et Aronson, qui a été développée ci-dessus, va mettre l'individu qui subit le préjugé, dans une situation qui va l'empêcher de se comporter de manière contre-stéréotypée (Bonnot et al., 2012).

Toujours selon la CAMH (2023) avoir **un préjugé**, c'est avoir des idées précises et jugeantes basées sur des éléments que l'on ne comprend pas. Les préjugés vont induire des **comportements discriminatoires** vis-à-vis des individus. La conséquence de la discrimination est d'exclure autrui dans le cas où ce dernier ne fait pas partie du même groupe.

Afin d'éviter tout risque de discrimination, (CAMH, 2023), il est important dans un premier temps de **se renseigner** sur le stéréotype et le préjugé qui en découle. Il est nécessaire d'avoir conscience de sa propre attitude et de poser les bons mots pour éviter que notre verbal et non verbal induise de la discrimination. Chaque personne impactée dans l'environnement social de l'individu stéréotypé doit également en prendre conscience.

Chapitre 2 : le trajet de réintégration

Maintenant que nous avons découvert les différents concepts se cachant derrière les stéréotypes, je vous propose de nous pencher sur le trajet de réintégration en vue d'avoir une meilleure compréhension du phénomène.

2.1.Le trajet de réintégration

L'objectif du trajet de réintégration est de promouvoir la réintégration ou le retour au travail du travailleur en incapacité de travail qui ne peut plus exécuter son travail convenu temporairement ou définitivement (art. I.4-72) (Clesse, J., 2021)

Le **trajet de réintégration**, en 2022, a subi des modifications en vue de lutter contre les absences de longue durée des collaborateurs (emploi.belgique.be, 2022). L'absence pour maladie de longue durée représente un coût pour l'employeur mais également pour la sécurité sociale et l'individu lui-même. Le coût est d'une part financier mais également social. En effet, les personnes en incapacité de travail perdent en **contacts sociaux**. Il est donc primordial de proposer toutes les chances au travailleur de se remettre au travail à un stade précoce. Le trajet de réintégration a pour objectif d'aider les collaborateurs en arrêt de travail à se réinsérer au mieux dans leur entreprise. Au sein même de l'entreprise, la réintégration consiste à explorer les possibilités de proposer au collaborateur un travail adapté ou des adaptations du poste de travail (emploi.belgique.be, 2022).

2.2.Le Code du bien-être

Le trajet de réintégration est inclus dans le **Code du bien-être** au travail (Clesse, J., 2021). Il s'agit de l'ensemble des arrêtés d'exécution de la loi relative au bien-être des travailleurs dans le cadre de leur contrat de travail datant du 4 août 1996. L'objectif de ce code est de promouvoir le bien-être au travail au sein de l'entreprise.

Ce code est structuré en 10 livres :

- Les principes généraux
- Les structures organisationnelles et concertation sociale
- Les lieux de travail
- Les équipements de travail
- Les facteurs d'environnement et agents physiques
- Les agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques
- Les agents biologiques
- Les contraintes ergonomiques
- La protection collective et les équipements individuels
- L'organisation du travail et les catégories spécifiques des travailleurs

2.3.L'incapacité de travail

Pour entreprendre un trajet de réintégration, la première étape est d'être en incapacité de travail. Selon l'INAMI, l'**incapacité de travail** se définit (Incapacité de travail - INAMI, s. d.) comme :

Les travailleurs salariés, les demandeurs d'emploi, les travailleurs indépendants et les ouvriers mineurs qui ne peuvent plus travailler à cause d'une maladie ou d'un accident (mais pas à cause d'une maladie professionnelle ni d'un accident de travail) ...ont droit à des indemnités d'incapacité de travail

Si l'on considère l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 (Clesse, J., 2021) relative aux contrats de travail, un **travailleur** est quelqu'un qui a signé un contrat de travail, qui s'engage à fournir un travail contre rémunération sous l'autorité d'un employeur.

Selon le CNRTL, la **maladie** (CNRTL. 2012).se définit comme :

Altération de l'état de santé se manifestant par un ensemble de signes et de symptômes perceptibles directement ou non, correspondant à des troubles généraux ou localisés, fonctionnels ou lésionnels, dus à des causes internes ou externes et comportant une évolution

Selon Le Larousse, un **accident** est un « évènement imprévu et soudain qui entraîne des dégâts, met en danger » (Larousse, 2022). Pour autant, dans l'article L.4-72, il est mentionné que le trajet de réintégration n'est pas possible en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (Clesse, J.2021).

2.4.L'examen de pré-reprise et de reprise

Dans le code du bien-être, lors du contact entre l'individu en incapacité et le conseiller en prévention-médecin du travail, ce dernier est dans l'obligation de proposer au travailleur les deux possibilités qui s'offrent à lui.

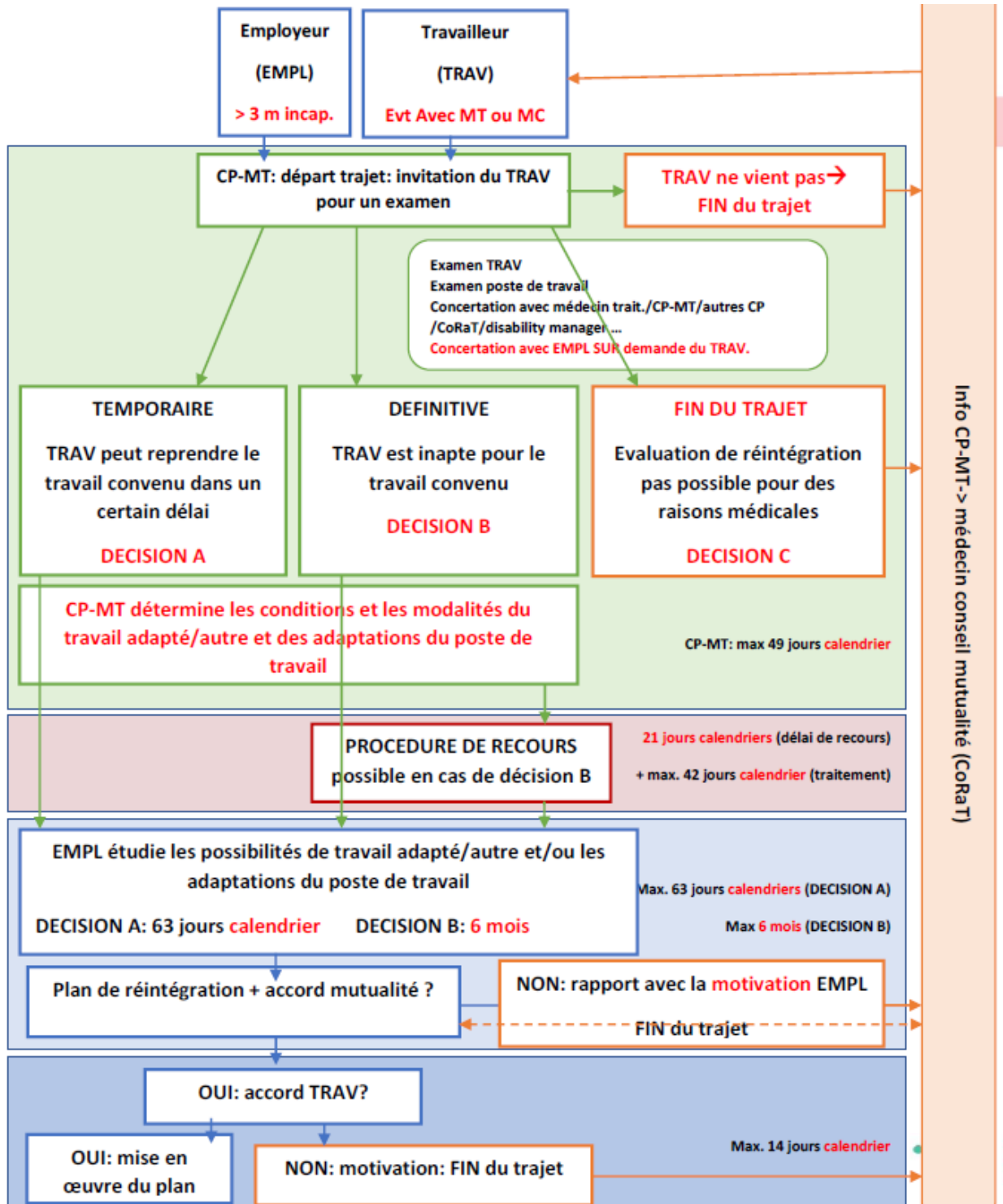
Il y a l'examen de **pré-reprise**, qui est une visite auprès du conseiller en prévention-médecin du travail. Elle permet de proposer un aménagement de poste ou de conditions de travail facilitant la reprise à la date prévue du collaborateur. En fonction de cette visite, soit le collaborateur peut reprendre avec ses aménagements planifiés sa fonction, soit il demande la mise en place d'un trajet de réintégration qui va l'orienter vers d'autres aménagements ou un changement de poste.

L'objectif n'est pas de proposer un diagnostic sur l'aptitude ou non puisqu'elle a lieu durant l'incapacité de travail.

L'examen de reprise de travail permet au conseiller en prévention-médecin du travail, suite à une absence de plus de 28 jours, de valider l'aptitude au travail du travailleur. Il proposera également un avis et des recommandations sur l'adaptation du poste ou une mutation. Selon l'article I.4-34 du Code du Bien-être, cet examen est obligatoire pour toute personne absente de plus de 4 semaines consécutives qui est soumise à la surveillance de la santé. Il doit avoir lieu dans les 10 jours ouvrables de la reprise.

2.5. Le trajet de réintégration

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale propose ce schéma afin d'expliquer le trajet de réintégration. (Vervliet, 2022)



Explication des abréviations :

- EMP : l'employeur
- TRAV : le travailleur
- MT : le médecin du travail
- MC : le médecin contrôle
- CPMT : le conseiller en prévention médecin du travail
- CP : le conseiller en prévention

La **base** de la mise en place d'un trajet de réintégration est l'incapacité de travail du travailleur à faire un travail défini.

Ce dernier peut demander la mise en place d'un trajet dès le lendemain de son premier jour d'arrêt de travail. L'employeur quant à lui doit attendre minimum 3 mois avant de le demander.

Pour ouvrir un trajet de réintégration, il est demandé à l'une des deux parties de prendre **contact** avec le conseiller en prévention-médecin du travail.

A partir du moment où il est averti, le conseiller en prévention-médecin du travail a **49 jours calendrier** pour :

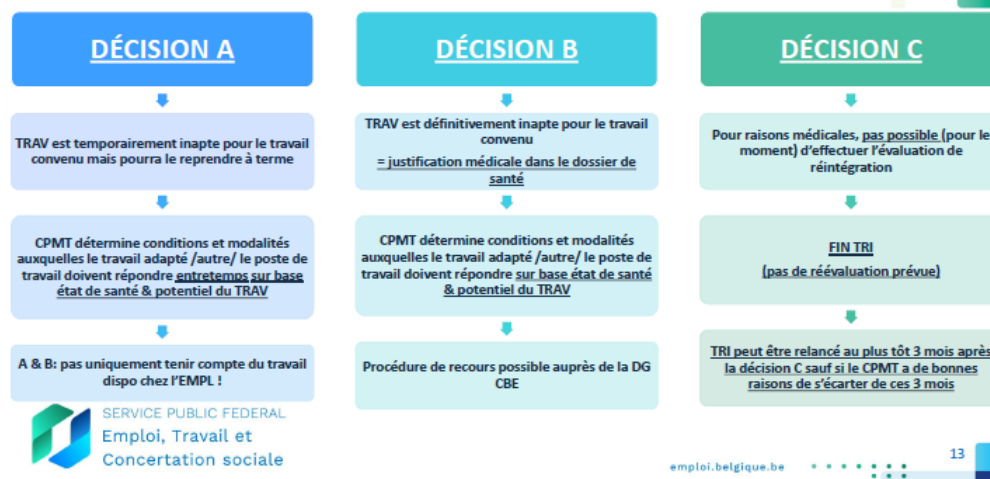
- Proposer un examen au travailleur
- Effectuer une analyse de poste
- Investiguer auprès des acteurs, nécessaires, ce qui pourrait aider à la décision
- L'employeur sera contacté à la demande du travailleur.

Dans ce délai de 49 jours, un type de décision doit être pris : A, B ou C.

Dans le cadre d'une décision **A**, le collaborateur reprendra le travail de la même manière que précédemment avec éventuellement des adaptations de poste. Pour une décision **C**, le trajet prend fin car aucune décision ne peut être prise pour raisons médicales à ce moment-là ou dans ces délais-là.

La décision **B** est celle qui va engendrer le plus d'évolution. Soit l'employeur doit proposer un aménagement de poste de travail soit proposer d'autres alternatives de fonctions en fonction du rapport établi par le conseiller en prévention-médecin du travail.

2. Evaluation de réintégration par le médecin du travail



Dans le cas d'une décision B, une procédure de **recours** peut être introduite. Elle est applicable durant 21 jours calendriers auxquels peuvent se rajouter maximum 42 jours pour le traitement du dossier.

L'employeur a, en cas de décision A, **63 jours calendrier** pour proposer l'ensemble des adaptations de poste possibles au travailleur. En cas de décision B, l'employeur a 6 mois pour proposer un autre travail plus adapté ou un aménagement de poste du travail.

La différence d'aménagement de poste entre les décisions A et B est que dans la A, le collaborateur n'est pas inapte à sa fonction or dans la B, le travail de base est **définitivement** inadapté.

Au terme de ces délais, surtout en cas de décision B, un **plan de réintégration** est proposé. Si le travailleur est d'accord, la mise en place du plan est lancée. Si un plan n'est pas possible, l'employeur met fin au trajet tout en devant motiver l'incapacité de le mettre en place.

Tout au long de ce trajet de réintégration, il est important de prendre conscience que la décision est **collégiale**. Le conseiller en prévention-médecin du travail, la mutuelle, le médecin traitant et l'employeur ainsi que le travailleur sont « autour de la table » en vue de prendre la décision la plus optimale pour le travailleur.

2.6. La responsabilité de l'employeur

Dans la législation du trajet de réintégration, il est fréquemment mentionné : **l'employeur**. En droit du travail, l'employeur (Clesse, J., 2021) est l'entité qui emploie du personnel salarié. L'employeur soumet le salarié à un **lien de subordination**, c'est-à-dire que le salarié a le devoir de se conformer aux instructions de l'employeur et de réaliser le travail confié. L'employeur a pour **obligations** de verser la rémunération aux salariés, d'appliquer un pouvoir disciplinaire via le règlement intérieur et il engage sa responsabilité civile et pénale vis-à-vis du salarié. En fonction de l'entreprise et de sa taille, la ou les personnes qui vont prendre ce rôle d'employeur dans le cadre d'un trajet de réintégration, peuvent avoir des fonctions différentes. L'employeur même dans une petite structure, une personne désignée ou les ressources humaines dans une plus grande peut prendre ce rôle.

Dans le cadre du trajet de réintégration, la personne qui va prendre le rôle « **employeur** », va pouvoir consulter les experts qu'il estime nécessaire à la bonne mise en application du trajet. Dans cette nouvelle version légale du trajet de réintégration, les obligations ont été clarifiées. Il doit tenir compte au maximum des recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, de la politique collective de réintégration. L'employeur doit également prendre connaissance de l'évaluation annuelle de la politique collective de réintégration proposé par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Dans le cadre de cette politique, l'employeur doit établir un **rapport** mentionnant les éléments anonymisés et globalisés des plans de réintégrations et expliquer les démarches entreprises pour chaque trajet.

Dans le cas d'une décision A ou B, l'employeur est dans **l'obligation** d'établir un plan de réintégration. L'employeur doit examiner l'ensemble des possibilités concrètes en matière d'adaptation de poste déterminées par le médecin du travail ou d'un autre poste de travail au sein de l'entreprise. L'employeur est obligé de se concerter avec le travailleur, le médecin du travail et toute autre personne qui peut contribuer à la réussite de la réintégration.

Un rapport motivé par l'employeur doit être rédigé s'il ne peut élaborer un plan de réintégration. Il devra ainsi se justifier sur ses motifs de manière objective et sur les aspects techniques. L'employeur doit démontrer que toutes les possibilités de réintégration (adaptation de poste ou changement de poste) ont été sérieusement envisagées.

Les indicateurs définissant le **caractère raisonnable** d'un aménagement sont précisés Code du bien-être, l'employeur peut considérer un aménagement déraisonnable si :

- Le coût est trop élevé
- La mise en place est compliquée
- La fréquence et la durée de l'aménagement sont trop courtes
- La vie des autres collaborateurs ou l'environnement de travail sont trop impactés
- Les alternatives sont inexistantes

2.7.L'aménagement de poste de travail

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a proposé en mars 2005 (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2005), une brochure sur les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail.

Cette brochure exprime que pour obtenir un « aménagement » **qualitatif**, il est impératif de prêter attention à ces critères : l'efficacité et le principe de participation égale et autonome.

2.8.Le changement de poste

Si un changement de poste est à envisager, dans le cadre d'une décision B, l'employeur doit pouvoir émettre, dans la mesure du possible, différentes options. La différence entre petites et grandes entreprises va également avoir un impact. Il est donc possible que lors d'un changement de poste, le nouveau service n'ait d'autre choix que d'accepter cette personne.

Chapitre 3 : L'influence des stéréotypes durant le trajet de réintégration

Nous avons pu constater dans ce travail que le stéréotype comprend différents éléments:

- Il s'agit d'un **jugement** sur autrui
- Il s'agit d'**attentes** projetées sur un autre individu
- Un stéréotype est **simpliste**, et ne se base que sur des **traits essentiels**
- Il est basé **un seul critère** et **généralisé**
- Le stéréotype est une **croyance** mais qui peut évoluer en fonction du temps, de notre volonté d'évoluer et l'attention que l'individu met dans le stéréotype.

Le rôle de l'employeur, dans la **première étape** du trajet de réintégration est d'informer le travailleur qui a plus de 3 mois d'incapacité de l'existence de la procédure. Il doit également informer la médecine du travail de l'incapacité de travail de ses collaborateurs.

Il est envisageable de penser que le stéréotype **d'incapacité** soit activé de la part d'une personne tiers dans le trajet. En effet, le trajet de réintégration débutant par l'arrêt de travail du collaborateur, cette étiquette de « malade » risque de coller au collaborateur. Le stéréotype d'incapacité est le sentiment que l'individu ne sera pas capable de réaliser une activité.

Il est probable, selon le modèle de Fiske (Leyens, J., & Yzerbyt, V. 1997), que la personne en incapacité de travail ressent de la part des acteurs impliqués de la **pitié**. Ses compétences vont être ressenties comme « faibles » car il n'est plus dans la capacité d'effectuer son ancienne activité, telle quelle, mais avec une chaleur « forte » car elle ne « saura pas faire de mal ».

La **seconde grande étape** du trajet de réintégration concerne les différents examens auquel le travailleur est soumis. Le rôle de l'employeur est ici d'être concerté si le travailleur le souhaite.

Le risque dans cette étape, si l'on considère les études de Steele et Aronson (Bonnot et al., 2012) est que l'individu va avoir tendance à « vouloir » que le stéréotype se réalise puisque l'intériorisation du stéréotype est une projection **automatique, intuitive** et **spontanée**. Le fait qu'elle soit en incapacité de travail et dans un trajet de réintégration, elle va avoir conscience de la situation dans laquelle elle évolue. Si l'employeur est impliqué dans cette seconde étape, les théories de Burkley et Blanton (Bonnot et al., 2012) sur l'intériorisation

sont à prendre en considération. L'objectif de l'intériorisation étant de se protéger d'un **sentiment d'échec**, l'employeur devra accompagner le collaborateur en trajet en vue d'éviter au maximum ces sentiments.

La personne doit en effet avoir conscience que ce stéréotype va être **activé** par les autres et qu'elle risque de s'en sentir **menacé**. Nous avons vu qu'une personne menacée par l'activation d'un stéréotype (Bonnot et al., 2012) risque d'être davantage **stressée** et d'avoir des pensées **anxiogènes**. Le risque d'un **désengagement** est présent. Lors de la réintégration du collaborateur, l'accompagnement de la part de l'employeur va donc être primordial. Le collaborateur doit avoir la capacité **d'exprimer**, s'il existe, son désengagement et l'employeur doit pouvoir le rassurer. Que ce soit en mettant en place un plan de formation, un accompagnement « psychologique » pour éviter ce stress et ce désengagement ou toute autre action nécessaire au collaborateur.

Enfin, **dernière étape** du plan de réintégration est sa mise en place, que ce soit dans le cadre d'une décision A ou B, l'individu va pouvoir profiter d'un **aménagement** de poste, ou même d'un **changement de poste**. Cela risque également d'influencer la manière dont le collaborateur va être perçu par les autres. Vincent Yzerbyt (1997), dans son livre de la psychologie sociale, explique également que l'individu va vouloir à tout prix catégoriser autrui, quitte à « **forcer** » la confirmation. L'aménagement de poste risque de renforcer le stéréotype d'incapacité et ainsi engendrer des discriminations. En effet, l'aménagement ou le changement de poste (Salès-Wuillemin, E., 2006) risquent d'avoir un impact sur le **principe d'appartenance** au groupe. Si les collègues considèrent que la personne « ne fait plus partie du groupe » de par son aménagement de poste, il n'y aura plus de sentiment d'appartenance au groupe et un risque de rejet de la personne. Suite au rejet de la personne du groupe, les risques de discriminations risquent d'augmenter.

Puisqu'il est important d'avoir des valeurs, des buts et des normes au sein d'un **groupe** (Oberlé, D., 1999), l'employeur va devoir prendre conscience de ces éléments dans le cadre du trajet de réintégration pour éviter l'exclusion de la personne en trajet.

Le trajet de réintégration, dans les décisions A et B, se clôture par **le retour au travail** du collaborateur. Selon UNIA (2023), la discrimination au travail peut être évitée. Au niveau de l'entreprise de manière générale, une procédure de **signalement interne**, procédure permettant aux personnes se sentant ciblées par de la discrimination, doit être mise en place. Le collaborateur ayant le sentiment d'être discriminé pourra ainsi se sentir protégé. Dans un

second temps, UNIA (2023) souligne l'importance que l'employeur a, de proposer des **formations** approfondies à l'ensemble des collaborateurs concernant la prise de conscience des stéréotypes, préjugés et discriminations.

De manière individuelle pour un collaborateur en trajet de réintégration, il est également suggéré par UNIA (2023), **d'accompagner** le retour au travail. En France, selon Claire Kadjar, (2020), l'employeur a des difficultés à mettre des propositions sur la table pour la réinsertion des collaborateurs après une absence de plus de 90 jours. **44% des travailleurs** estimerait que l'employeur n'a mis aucune action en place pour le retour au travail. Pourtant, l'absence d'accompagnement coûte cher à l'employeur. La personne en incapacité, à son retour subirait une déprofessionnalisation, un mal-être, ainsi qu'un impact négatif sur la cohésion d'équipe.

Il est important **d'impliquer** le collaborateur dans la préparation de son retour. Dans le concept du stéréotype, nous avons vu que ce dernier est intériorisé et que la personne peut se sentir menacée (Bonnot et al., 2012). Le collaborateur doit en prendre conscience.

Il est également recommandé à l'employeur (Kadjar, 2020), en fonction des besoins de chacun, de **garder le contact** avec le collaborateur absent. Rassurer le collaborateur sur sa place dans l'institution en, par exemple, le maintenant au courant des changements dans l'entreprise, ce qui permettrait au collaborateur de savoir que sa place est toujours au sein de l'entreprise. Si l'on reprend le modèle de Fiske (2002), il est possible que les personnes en incapacité subissent de la **pitié** (chaleur haute et compétence faible). Si le collaborateur est maintenu au courant des évolutions de l'entreprise, il est envisageable de penser qu'il considère que ses compétences ne sont pas remises en question.

Enfin, au sein de l'équipe, il est important de rappeler les faits liés à l'absence du collaborateur. Si l'on reprend les termes de la CAMH (2023), parler de l'incapacité permet d'éviter certains préjugés et donc discriminations. En effet, la prise de conscience des difficultés de la personne permet de mettre des mots justes et ainsi éviter des interprétations. Le comportement discriminatoire étant lié au stéréotype et le stéréotype étant une croyance (Yzerbyt, 1997), s'il n'y a pas de croyance mais des faits, il est possible de croire que le comportement en sera limité.

Conclusion

L'objectif de ce mémoire était d'initier une **réflexion** sur l'influence éventuelle des stéréotypes dans le trajet de réintégration.

Au regard de la littérature analysée, nous pouvons envisager que différents stéréotypes risquent d'être présents et impactent le trajet de réintégration.

D'une part, du côté de l'employeur, il est envisageable que **le stéréotype d'incapacité** soit activé. Il va en effet considérer que la personne en arrêt de travail n'est dorénavant plus autant capable d'effectuer son propre travail ou en tout cas plus dans les conditions précédents l'incapacité. L'employeur doit avoir conscience des préjugés et des discriminations liées aux incapacités par la mise en place d'une procédure interne et de signalement ainsi que la formation des collaborateurs.

Du côté du **collaborateur**, l'intériorisation du stéréotype et la menace de ce dernier risquent d'engendrer un stress ou en tout cas des pensées anxiogènes. Le risque de désengagement est envisageable, le collaborateur doit être conscient de ces deux éléments pour pouvoir s'y préparer.

Lors d'une adaptation de poste ou de changement de poste, il est possible que les collègues, anciens ou futurs, activent également des **préjugés**. Il est fort probable que celui de l'incapacité soit activé mais il est envisageable que d'autres stéréotypes le soient également. En effet, le collaborateur va profiter d'adaptations (de poste ou de changement de poste) pour lesquels d'autres ne pourraient peut-être pas y prétendre. L'employeur a pour rôle ici d'accompagner les autres collaborateurs impactés par le retour au travail afin d'éviter tout risque de discrimination. Il aura également pour rôle d'assurer au collaborateur concerné par le retour une considération telle qu'avant l'incapacité. Comme le disait Albert Einstein : « *il est plus difficile de désagréger un préjugé qu'un atome* ». L'employeur doit donc montrer l'exemple et ne pas risquer d'insuffler un préjugé ou de la discrimination.

La **prise de conscience** des stéréotypes par ces différents acteurs me semble une première étape essentielle pour accompagner le travailleur dans sa reprise du travail. La réintégration du collaborateur au travers de la prise de conscience des stéréotypes, préjugés et discriminations, serait un travail à développer.

Il serait intéressant de proposer un **plan d'action** à l'employeur lors de la réflexion globale sur le trajet de réintégration ce qui permettrait peut-être d'obtenir de belles réussites de trajet de réintégration. En effet, et pour ma part, une limite de ce travail, est de ne pas avoir pu tester sur le terrain un plan d'action grâce aux éclairages de ce travail, sur les collaborateurs actuellement en trajet de réintégration.

Bibliographie

Discipline majeure

- Bonnot, V., Neuville E., Rastoul-Migne, C. (2012). *Stéréotypes d'incompétence : les conséquences professionnelles d'une menace sociale*. OpenEditionJournals. <https://journals.openedition.org/osp/3692>
- Breviglieri, M. (2006). *Perceptions sociologiques du problème de routine*. HAL.
- CANOPE, (n.d.) *stéréotypes et préjugés*. Eduquer contre le racisme et l'antisémisme
- Clesse, J. (2021). *CLC 4. 2022-2023*. Droit social.
- Dépret, É., & Filisetti, L. (2001). *Juger et estimer la valeur d'autrui : des biais de jugement aux compétences sociales*. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 30/3. <https://doi.org/10.4000/osp.5090>
- Drew, C. (2023). *The 9 types of stereotypes*. Helpful Professor. <https://helpfulprofessor.com/types-of-stereotypes/>
- Jovchelovitch, S., Orfali, B. (2005). *Hermès, La Revue*. CNRS Editions
- Karaki, S. (2021). *Le travail en équipe Un peu de neurosciences pour les pros qui veulent collaborer autrement*. Dunod
- Kadjar, C. (2020) Comment réonboarder ses collaborateurs après une longue absence ? *welcometothejungle* [10 conseils pour réonboarder ses collaborateurs après une absence \(welcometothejungle.com\)](https://www.welcometothejungle.com/fr/10-conseils-pour-reonboarder-ses-collaborateurs-apres-une-absence)
- Lecomte, J. (2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoirs. Le sentiment d'auto-efficacité* (pp 59 -90). L'Harmattan. <https://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-59.htm>
- Legal, J-B. & Delouvé, S. (2015). *Stéréotypes, préjugés et discrimination*. DUNOD
- Leyens, J., & Yzerbyt, V. (1997). *Psychologie sociale*. Editions Mardaga.
- Oberlé, D. (1999) *Le groupe*. Editions Sciences humaines https://www.scienceshumaines.com/le-groupe-en-psychologie-sociale_fr_10805.html

- Oberlé, D. (2016). *Identité(s) Vivre ensemble. Le groupe en psychologie sociale*. Editions Sciences humaines
- Ontario Human Right Commission. (n.d.). 5. Capacitisme, attitudes négatives, stéréotypes et stigmatisation. <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-les-troubles-mentaux-et-les-d%C3%A9pendances/5-capacitisme-attitudes-n%C3%A9gatives-st%C3%A9r%C3%A9otypes-et-stigmatisation>
- Peretti, J.-M. (s. d.). *Gestion des ressources humaines* (12ième édition). Vuibert.
- Portail du droit belge. (2018). *Code de droit civil*. Droit belge.be. Consulté le 26 avril 2023 sur <http://www.droitbelge.be/codes.asp>
- Quiesse, J. (s. d.). *Le concept de stéréotype* | Apprendre Et S'Orienter. <https://www.apprendreetsorienter.org/2009/05/le-concept-de-stereotype/>
- Rohmer, O., Louvet, E. (2011). *L'année psychologique*. NecPlus. <https://www.cairn.info/revue-l-annee-psychologique1-2011-1-page-69.htm>
- Saban, A. (2021). *Stéréotypes : inférences sociales et biais endogroupes - Médiablog du coaching*. Médiablog du coaching. <https://mediablog-coaching.com/recherche-developpement/stereotypes-inferences-sociales-et-biais-endogroupes/>
- Salès-Wuillemin, E. (2006). *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. https://shs.hal.science/halshs-00596051/file/SALES-WUILLEMIN_EDITH_La_catA_gorisation_et_les_SS_en_PS_DUNOD_2006.pdf
- Sanfeliciano, A. (2023). *Savez-vous comment nous générons des attentes sociales et comment elles nous affectent ?* Nos Pensées. <https://nospensees.fr/savez-generons-attentes-sociales-affectent/>
- Simler, Ph. (2018). La notion de propriété. *Les biens* (pp 19-37) Presses universitaires de Grenoble. <https://www.cairn.info/les-biens--9782706130151-page-19.htm>
- Sauvayre, R. (n.d). *Approches théoriques des croyances*. Cairn.info. <https://www.cairn.info/croire-a-l-incroyable--9782130594444-page-37.htm>

- Seurrat, A. (2010). *Déconstruire les stéréotypes pour « lutter contre les discriminations » ? Le cas de dispositifs de « lutte contre les discriminations » et de « promotion de la diversité » dans les médias*. Communication et langages
- UNIA . (2023) *Discrimination au travail : mieux vaut prévenir que guérir (2023)*. Unia. Consulté le 1 mai 2023. <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/discrimination-au-travail-mieux-vaut-prevenir-que-guerir>

Discipline mineure

- INAMI. (2021). *Incapacité de travail*. Inami.fgov. Consulté le 24 mars 2023 sur <https://www.inami.fgov.be/fr/themes/incapacite-travail/Pages/default.aspx>
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (2005). *Clés pour... Les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail*. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale https://emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/modules_pages/publicaties/document/clespour_wegwijs/449d425bdf824439a94c974d1f2f86513.pdf?id=3802
- SPF Emploi Travail et Concertation sociale (n.d.) *Code du bien-être au travail*. Emploi.belgique. Consulté le 23 mars 2023. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/code-du-bien-etre-au-travail>
- SPF Personnel et organisation. (2010). *Accueil et intégration d'un collaborateur avec un handicap ou une maladie chronique* *CONSEILS ET CONTACTS*. Fedweb. Consulté le 24 mars 2023 sur https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/broch_po_diversite_accueil_handicap_FR.pdf
- Van Pel, M.-C. (2022). *CPPT10 2022 Réintégration 2.0* [Présentation Power Point]
- Vervliet, V. (2022). *Réintégration 2.0* [Présentation Power Point]