



Transcription du podcast  
“**AU BOULOT ! ou comment déconstruire les discriminations autour du handicap au travail**”  
Episode-3

00:04 *Musique entraînante puis diverses voix se succèdent et disent :*

Une personne sur deux dans sa vie va se retrouver un jour en situation de handicap. Ça veut dire quoi ? Ça veut dire qu'en réalité, on est tous concerné.e.s

*Une autre voix dit :*

Il m'a fallu un quart de siècle pour accepter mon handicap.

*Une autre voix dit :*

Il ne faut pas que ça se voit, que j'ai quelque chose... Il ne faut pas que ça se voit, que j'ai plus de mal que les autres

*Une autre voix dit :*

C'est en quelque sorte une discrimination.

*Une autre voix dit :*

Cette charge mentale qu'elles portaient en plus de leur douleur. Pour montrer qu'elles étaient capables de garder leur emploi.

*Une autre voix dit :*

Et de là, le médecin conseil me dit: « Écoutez, vous êtes bien gentille, mais déjà, estimez vous heureuse parce que vous avez un poste »

*Une autre voix dit :*

J'ai bugué, j'ai freezé, mon cerveau, il s'est débranché. Il a fait : « Non mais là, autant de conneries dans une toute petite phrase ! pfffff' . »

*(Bruit de moteur qu'on débranche d'un coup sec)*

00:39 *Marguerite, la narratrice :*

Vous êtes en train d'écouter “AU BOULOT ! ou comment déconstruire les discriminations autour du handicap au travail”. C'est un podcast produit par la mission handicap de la Sécurité sociale et réalisé par Marguerite Fouletier et Romain Rabier.

Dans l'épisode précédent, nous avons parlé de la discrimination au moment de l'entretien d'embauche.

Ce moment fatidique où la question de “dévoiler ou pas son handicap” a des conséquences qu'il est impossible de nier. Et pour dire tout haut ce que tout le monde pense tout bas, il s'agit bien de discriminations. *(Bruits de personnes qui huent)* Et encore, la discrimination à l'embauche, c'est la partie émergée de l'iceberg. *(Bruit de brouhaha sur une plage avec bruit des vagues)* Dans ce troisième épisode, nous allons nous plonger dans les conditions de travail d'une personne en situation de handicap. *(Bruit de plongeon puis bruit de bulles comme si nous étions sous l'eau et venions de plonger)*

D'après vous, pourquoi l'aménagement d'un poste peut il être source de discrimination ?

*(Bruit d'un métronome comme dans les émissions de questions/réponses)*

A) Parce qu'il est parfois difficile d'accepter son handicap.

B) Parce qu'il est parfois difficile de savoir de quoi on a besoin.

- C) Parce qu'il est parfois difficile de faire sa RQTH (C'est la reconnaissance de la qualité de travailleurs et travailleuses handicapé.e.s)  
D) Parce qu'il est parfois difficile d'assumer, de faire valoir et d'afficher sa RQTH

Pour connaître la ou les bonnes réponses, nous sommes allés rencontrer plusieurs personnes qui vivent le handicap au quotidien, comme Valentine Thomassetset-Schanke qui nous raconte sa première expérience professionnelle.

*(Bip d'interphone pour entrer. puis sonnerie de téléphone)*

*Au téléphone :*

02:08 *Valentine Thomassetset-Schanke :*  
Allo?

02:09 *Marguerite, la narratrice :*  
Allo, bonjour Valentine, c'est Marguerite et Romain ...  
*(réponse inaudible de Valentine, Marguerite répond :)*  
... Ah ok, merci ...  
*(Valentine dit :)*  
... C'est mon mari qui vient nous chercher.

02:17 *Marguerite et Romain arrivent chez Valentine:*  
Bonjour enchanté!  
Enchanté!

02:21 *Valentine Thomassetset-Schanke :*  
Je suis tombée malade quand j'avais 7 ans. Ça va donc faire 20 ans.  
Le diagnostic a été très long à trouver et les douleurs ont empiré. J'ai eu une énorme crise et je ne pouvais plus marcher pendant deux mois. Ça a suivi de 6 mois de rééducation.  
Et c'est là qu'on a compris "D'accord donc ça, ça va devenir un handicap assez rapidement"  
Au fur et à mesure de ce parcours, on a vu les différents statuts que je pouvais avoir et est apparu le statut de travailleur handicapé, donc la RQTH. J'ai commencé à travailler quand j'avais 21 ans.  
Pour moi, ma maladie était encore un tabou parce que j'avais très peur d'en parler, du jugement des autres, et, de peut être leur avis sur ma capacité à travailler ou non, simplement en me regardant, en voyant mes béquilles, mon fauteuil roulant, alors que ça ne reflétait en rien mes capacités professionnelles et intellectuelles.

*(Ambiance salle avec du monde)*

Je n'ai pas voulu parler, du tout, de mon handicap quand je suis arrivée. J'ai passé l'entretien, mais j'ai dû cacher cette partie de moi et j'ai réussi à la cacher pendant plusieurs mois. Jusqu'au jour où, quand ma maladie m'a rattrapé, j'ai dû donc aller expliquer à mes deux responsables que j'avais une pathologie. Ça n'empêchait pas que je pouvais travailler normalement, d'ailleurs, ils l'avaient vu, en trois mois. Je pouvais très bien faire mon travail. Sauf que, eh bien oui, il y a des jours où j'ai besoin de rester assise et où je vais venir en béquilles. Et parfois, l'idéal, c'est que je reste chez moi, parce que, comme ça je n'ai pas à bouger de mon lit et c'est quand même bien.  
Leur réaction a été assez mitigée. Mais ce qui m'a le plus choqué en fait, c'est qu'ils ont presque utilisé le terme, que je leur ai menti. En tout cas, que je leur avais caché mon handicap et que j'aurais dû être honnête avec eux dès le début.

*(Musique douce, notes tenues)*

04:11 *Marguerite, la narratrice :*  
Et vous ? Si vous étiez dans la situation de Valentine, est ce que vous auriez caché votre handicap?  
Et dans votre entourage, est ce que vous pensez qu'il y a d'autres Valentine qui cachent leurs handicaps par peur d'être jugé.e.s inaptes au travail ?  
Dans tous les cas, si une personne préfère mettre en place une stratégie pour invisibiliser son handicap et éviter les discriminations, est ce qu'il n'y a pas, là, déjà, de la discrimination ?

*(Son d'un tram en ville qui ralenti progressivement)*

Nous sommes allé.e.s à l'université de Strasbourg pour rencontrer trois spécialistes en psychologie sociale qui travaillent notamment sur le handicap et les relations intergroupes dans le laboratoire de psychologie des cognitions. (*Bruit de pas dans un couloir*) Je m'autorise une petite parenthèse si vous pensez que ces trois spécialistes sont des hommes, vous êtes sûrement en plein biais d'accessibilité dont on parle dans le deuxième épisode.

05:04 *Odile Rohmer :*

Je suis Odile Rohmer. Je suis enseignant chercheur en psychologie sociale. Mes recherches, ce sont des recherches qui sont inscrites en psychologie sociale, mais qui s'intéressent avant tout, à la question du handicap. Et c'est la question du handicap qui m'a amené à faire de la recherche, puisque, avant d'être chercheur, je travaillais auprès de personnes en situation de handicap dans un centre de rééducation et mon objectif était de comprendre pourquoi, après une rééducation réussie, on avait du mal à retrouver une activité professionnelle.

05:35 *Marguerite, la narratrice :*

Sachez que dans ce podcast, en début d'entretien, nous demandons toujours si la personne est en situation de handicap. Et si elle est d'accord pour répondre, ça permet de situer ses paroles et d'éviter une forme de discrimination qui part du principe que: spécialistes = valides ou valides = spécialistes.

Et c'est à travers cette question systématique que dans ce podcast, nous mettons en pratique tout ce qui peut lutter contre la discrimination.

*(En arrière plan, bruit de la rue, voitures et personnes)*

05:59 *Odile Rohmer :*

Savoir si je suis en situation de handicap ou pas, c'est difficile de répondre. Je ne suis pas définie comme handicapée. Néanmoins, la situation de handicap étant très variable, il y a plein de fois dans la vie où je me sens vraiment en situation de handicap.

Donc pour moi, ça n'est pas: "on est" où "on n'est pas", ça évolue au cours de la vie.

Bien sûr, plus je vieillis, plus je me sens souvent en situation de handicap.

Pour le handicap en général, le fait de savoir qu'un de nos collègues est en situation de handicap sans qu'on le veuille, immédiatement et de façon automatique, ça va enclencher un ensemble de processus. Pourquoi ? Parce qu'on a tendance à fonctionner par catégories. On fonctionne par catégories, parce que depuis notre tendre enfance, on a appris à associer des connaissances à des groupes. Donc, à partir du moment où on active la catégorie handicap, on va activer tout un ensemble de connaissances ou de croyances qui ne sont pas forcément nos croyances personnelles, mais qui sont celles que la société a véhiculées sur cette catégorie.

Et donc, dans une France où on est encore vraiment dans une politique de soutien et d'aide, on a tendance à concevoir les personnes en situation de handicap comme des personnes qui ont surtout des *besoins* avant d'avoir des *capacités*. Ce bain culturel dans lequel on est, les personnes en situation de handicap aussi, sont exactement dans le même bain. Donc ce que nos travaux montrent, c'est qu'elles développent la même image d'elles-mêmes que les personnes, sans handicap, ont des personnes handicapées.

07:39 *Marguerite, la narratrice :*

En plus de ces travaux de recherche, Odile Rohmer a notamment dirigé des thèses sur la question du handicap et de la perception du handicap. C'est comme ça que nous avons eu la chance de rencontrer ...

07:48 *Marine Granjon :*

... Marine Granjon, je suis enseignant chercheur temporaire et ma thèse a porté plus spécifiquement sur le handicap invisible. Mais également, de façon plus générale, sur, comment est ce qu'on perçoit le handicap avec des mesures de psychologie mais aussi des mesures de neurosciences.

Et est-ce que je me définis en situation de handicap ? Parfois, je suis en situation de handicap, Par exemple, en ce moment, je suis dans mon premier trimestre de grossesse et pour être honnête, je sens que dans mon activité quotidienne, je ne peux pas tout faire comme avant. C'est vrai que pour le handicap invisible, il y a un enjeu bien spécifique, c'est que la personne doit révéler ou pas son handicap.

Et donc ça, c'est un vrai choix qui met l'individu dans un inconfort, en fait. Parce qu'il faut le révéler à qui ? Quand ? Pourquoi ? Comment ? Tous ces questionnements sont perpétuels puisqu'à chaque fois, il y aura des nouveaux collègues, il y aura peut-être un changement de direction et ça engendre un sentiment d'inconfort et de mal être chez ces individus.

08:51 *Camille Sanrey :*

Et donc, je m'appelle Camille Sanrey, je suis enseignante chercheuse en psychologie sociale à l'université de Strasbourg. Moi, dans mes recherches, en fait, je m'intéresse à la perception des groupes minoritaires et notamment aux mécanismes qui vont expliquer la stigmatisation des personnes en situation de handicap, avec un intérêt un peu plus poussé pour les troubles psychiques. Et moi, à titre personnel, je suis en situation de handicap et je pense que je suis handicapée, même, effectivement plus largement.

Et vu que c'est un peu le sujet, de façon invisible : quand on me croise, on ne peut pas deviner que je suis en situation de handicap. Et pour montrer aussi que le handicap invisible ce n'est pas que les troubles psychiques, de façon psychique et de façon moteur. Et j'en profite pour rebondir aussi sur le fait de révéler ou non son handicap, pour ce qui est des troubles psychiques, c'est un peu « perdant-perdant ». C'est-à-dire que si on ne le révèle pas, en fait, la réalité fait qu'il y a des moments où on va être moins performant. Et donc les gens vont se dire qu'on n'est pas compétent, sans le mettre sur le dos du handicap, mais en se disant: « à priori, visiblement, cette personne gère moins bien les choses et est moins productive que les autres. »

Si on le révèle, là, ça a toutes les conséquences que Marine a évoquées. Notamment le fait qu'on va se dire « oui, d'accord, donc il va demander des aménagements, mais en même temps, moi je n'ai pas l'impression qu'il est tant en situation de handicap, je ne comprends pas ses difficultés. » Il y a aussi tout un problème de connaissance.

On est beaucoup exposé et c'est plus facile - même si encore ça se discute - de s'imaginer en fauteuil roulant et de se dire, « Ah bah oui, une restriction de mobilité, je vois à peu près ce que ça peut impliquer. Je me suis cassé la cheville quand j'étais petit, je vois que c'était chiant les béquilles. Je comprends ce que ça peut impliquer. »

Les troubles psychiques, on le perçoit pas. C'est beaucoup plus difficile d'imaginer ce que ça peut être.

*(Musique mystérieuse)*

10:31 *Marguerite, la narratrice :*

S'il est difficile de révéler son handicap, on peut imaginer qu'il est donc plus facile et plus enviable de le cacher. Après tout, si ça peut éviter d'être jugé.e moins compétent ou compétente.

Mais si, comme nous, vous avez l'impression que ce n'est pas une bonne idée, c'est à cause du dilemme de la différence dont nous avait parlé Célia Boucher dans l'épisode 2.

Elle est docteure en sociologie, contrairement à moi, mais je vais quand même essayer de vous l'expliquer. Si on cache son handicap d'un côté, on évite la discrimination, mais de l'autre, on peut se retrouver désavantagé dans certaines situations.

Mais avant de répondre à la question, de le cacher ou pas? Il est nécessaire de savoir ce qu'engendre le handicap au quotidien. *(Musique surprenante)*

Il nous semble qu'il y a trois surcharges ou surtravail. Le premier, c'est le handicap en lui-même, qui va par exemple impacter le simple fait de venir au bureau, comme nous le raconte Arthur Aumoite.

11:21 *Arthur Aumoite :*

Moi, pour me rendre au travail le matin, ça va être un parcours un petit peu plus compliqué que pour Monsieur Tout-le-monde parce que je vais sortir de chez moi, il faut que je fasse travailler mon chien ...

*Arthur interagit avec son chien et décrit ce qu'il fait:*

Je lui met une sangle devant les pattes de devant, une derrière parce qu'elle a des petites poches et même un jouet. Et voilà. On va à la porte ?

... Mon chien, c'est mes yeux. Si mon chien n'a pas envie de travailler avec moi, mes yeux ne vont pas fonctionner.

Donc je vais me rendre en difficulté ou plus lentement au travail. Donc il va falloir que d'abord, sur le trajet, j'aie détendu mon chien, que je joue avec mon chien, ça me prend plus de temps. Quand il pleut, mon chien ne veut pas avancer, par exemple.

Ce sont aussi des trajets qui sont encombrés parce que le mardi et le jeudi, c'est les poubelles.  
*(Bruits de klaxons, route, pluie)*

Donc ça veut dire que le mercredi matin et le vendredi matin, c'est un joli parcours du combattant. C'est arriver à prendre le métro, trouver la bonne rampe de l'escalator, passer son billet avec des portiques qui se ferment à moitié sur moi.

C'est toutes ces choses-là qui sont, forcément, de la concentration, du stress supplémentaire sur le chemin du boulot avec, après des traversées de rue qui ne sont pas balisées avec des passages cloutés par exemple.

Donc à chaque fois, c'est quelque chose qu'il faut que je mette en vigilance avec mon chien, qu'on y fasse spécialement attention.

Donc voilà, c'est tout un déploiement de points de vigilance et de choses à anticiper qui sont quotidiens. Et c'est pour ça que moi, aujourd'hui, j'en viens à demander à mon employeur un maximum de temps en télétravail parce que c'est une gymnastique quotidienne à mettre en œuvre.

*(Bruit d'une voiture qui passe. En arrière plan, on entend Arthur qui félicite son chien)*

12:50 *Marguerite, la narratrice :*

La deuxième surcharge, c'est une charge mentale pour gérer le handicap, décider s'il faut le dévoiler, organiser les rendez-vous médicaux et la lourde gestion administrative des différents dossiers, par exemple, auprès de la MDPH, la Maison Départementale des Personnes Handicapées. Et ça, c'est Valentine que vous avez entendu au début de l'épisode qui nous en parle.

13:10 *Valentine Thomassetst-Schanke :*

C'est une charge supplémentaire. Donc, il y a cette charge mentale entre guillemets, *(elle se reprend)* non pas entre guillemets. *(Musique rythmée)* C'est vraiment une charge mentale de gérer ces rendez-vous médicaux et ensuite de se dire, « D'accord, est-ce que je dois prendre une demi-journée de travail ? Ou alors est-ce que je peux juste arriver en retard et ça ne va pas poser problème ? »

Donc, déjà, il y a cette crainte, je dirais, de parler à ces responsables et de se dire je dois à chaque fois prendre une demi-journée de congé pour aller à mon rendez-vous médical, alors que ça fait partie de la vie intégrante de cette personne.

Et donc elle perd une journée ou une demi-journée de repos qu'elle pourrait avoir après, comme les autres employés.

13:49 *Marguerite, la narratrice :*

La troisième surcharge que nous avons repérée, c'est le risque de surmenage pour essayer de compenser soi-même l'impact de son handicap sur le travail demandé. Dans le but de conserver son emploi. Et là, c'est Damien Caillaud qui nous l'explique.

14:01 *Damien Caillaud :*

La personne en situation de handicap a souvent eu un parcours souvent plus difficile parce que trouver un emploi, ce n'est pas simple. Quand la personne arrive, elle se dit, « Mais moi, ce que je veux, c'est non seulement pas montrer que je suis en situation de handicap », c'est-à-dire de faire en sorte, (peut être même) de mettre en place une espèce de stratégie d'évitement. C'est-à-dire de dire, « Mais je vais passer plus de temps, je vais faire en sorte d'être au niveau des autres, voire même peut être un peu au dessus des autres. »

Mais ça va demander un tel effort qu'on va rentrer dans un autre domaine, c'est-à-dire augmenter la fatigabilité et surtout arriver parfois à des situations sur-handicapantes.

Et là, en l'occurrence, dans l'entreprise, sur la situation handicapante, on n'a pas, ou peu, de moyens de corriger, parce que, comme vous le savez, on n'est pas médecin, *(petit rire)* si j'avais une baguette magique, égoïstement, déjà, je l'utiliserais pour moi, puis après je la prêterais bien volontiers à l'ensemble de la planète.

Donc, sur la situation handicapante, on n'a malheureusement pas ou peu de moyens.

En revanche, on a un moyen, c'est d'éviter les situations sur-handicapantes.

15:01 *Marguerite, la narratrice :*

Pour éviter une situation sur-handicapante.

J'aimerais vous poser la question suivante:

*(Bruit d'un métronome comme dans les émissions de questions/réponses)*

Que vous soyez concerné ou pas, d'après vous, jusqu'où une personne doit-elle s'adapter à l'emploi ? Et à partir de quand est-ce l'emploi qu'il faut ajuster ?

Parce que ajuster le travail pour éviter une situation sur-handicapante et donc une situation de discrimination. Et bien, ça s'appelle l'aménagement de poste et c'est écrit dans la loi, dans l'article L. 5213-6, du code du travail. Cet article prévoit le reclassement ou l'aménagement du poste de travail en fonction de l'état de santé des salariés. Et au nom du droit de la non-discrimination, c'est bien une obligation d'aménagement raisonnable à destination des travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Il est même précisé entre guillemets, que, "le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination".

*(Bruit d'une personne qui tape sur un clavier)*

15:51 *Arthur Aumoite :*

Il y a un processus d'intégration de n'importe quel employé : avoir une adresse email, savoir où est ce qu'on bosse, *(Bruit d'une personne qui toque à la porte)* dans quel bureau, *(Bruit de quelqu'un qui ouvre la porte)* et cetera. *(Bruits d'ambiance, d'une grande entreprise, avec beaucoup de mondes qui parlent et se déplacent.)*

Maintenant, quand il y a une personne en situation de handicap qui va rejoindre l'entreprise, il y a un travail supplémentaire qui est à ouvrir sur l'aspect de, « comment est-ce que nous, société, on va pouvoir faire en sorte de travailler avec toi dans les meilleures conditions possibles. À savoir, est-ce que le bureau est fonctionnellement accessible ? Est-ce que tu vas pouvoir te servir numériquement de tout, ou partie, de nos outils ? »

Et toutes ces questions là, elles doivent être traitées en amont, dans la discussion avec l'employé lui-même. Pour l'employeur, c'est vraiment, à mon avis, la posture dans laquelle il faut se mettre. Aidez-nous à vous aider, en fait.

À mon sens, il peut y avoir aussi des personnes qui peuvent être facilitantes, type, d'autres personnes en situation de handicap, qui vont aider la personne qui intègre l'entreprise en situation de handicap, à pouvoir accoucher sereinement de ces besoins là. Sans avoir peur du regard de l'employeur. Donc ces trucs là, il faut en parler. Moi, quand je suis rentré dans l'entreprise, le micro-onde, on l'a changé pour que je puisse m'en servir en autonomie.

Mon chien, étant vieillissant et des escaliers dangereux en colimaçon, en bois, avec des marches assez difficiles, je pense qu'il faudrait activement réfléchir, à ce que j'ai, maintenant, un bureau plutôt au rez-de-chaussée.

Je ne peux pas utiliser l'imprimante, mais j'ai vu avec des collègues pour qu'ils puissent imprimer pour moi et le travail d'adaptation, il se fait tous les jours et régulièrement je répète gentiment à mes collègues, « Est ce que vous voulez bien penser à fermer la porte de la cuisine quand vous sortez ? »

Parce que si elle reste entrebâillée, moi je vais me la manger dans l'épaule ou dans le nez quand je vais passer. Et ils le font en général ou parfois ils n'y pensent pas. Mais moi je fais gaffe, et je sais aussi que quand j'arrive à proximité de cette pièce là, qui est au rez-de-chaussée, je n'arrive pas comme un bourrin.

17:28 *Marguerite, la narratrice :*

Et vous ? Est-ce que, comme Arthur, vous parlez facilement de votre handicap ? Est-ce que vous avez mis du temps avant de vous lancer dans votre RQTH ?

Et si vous êtes valides, que vous soyez collègue ou plus haut placé, est-ce que vous pensez que vous êtes à l'écoute et qu'on peut facilement venir vous parler ?

Parce que si ce statut permet d'aménager le poste de travail et donc de faciliter le travail avec un handicap.

Qu'est ce qui freine le fait d'entreprendre cette démarche ? C'est pour répondre à cette question que nous avons rencontré Céline Butin, spécialiste de la communication, qui a travaillé dans le domaine des ressources humaines et du management avec une approche neurocognitive et comportementale.

*(Enfants qui parlent dehors et bruit d'une porte d'immeuble qui s'ouvre)*

*Dans une cour d'immeuble:*

18:08 *Céline Butin* :  
C'est au deuxième étage.

18:09 *Marguerite, la narratrice* :  
Merci!

18:11 *Interphone, voix automatique* :  
Vous pouvez entrer.

*(Bruit d'un ascenseur qui monte puis voix automatique qui annonce le deuxième étage)*

18:16 *Marguerite, la narratrice* :  
Bonjour!

18:17 *Céline Butin* :  
Bonjour, enchantée!  
Je fais pas la bise, je préfère ...

18:20 *Romain, à l'enregistrement* :  
Bonjour!

18:21 *Céline Butin* :  
... éviter, parce que je suis sensible, donc euh...

18:23 *Céline Butin* :  
Donc cette question du handicap, c'est un long processus puisque avant de faire quelque démarche que ce soit au niveau du travail, c'est déjà une démarche à faire vis-à-vis de nous mêmes, d'accepter le handicap, que on va avoir besoin d'aménagements et conditions de travail, d'en faire part à ses collègues, et cetera. Et peut être un jour faire la fameuse demande de Reconnaissance de Qualité des Travailleurs en situation de Handicap.  
Moi, je n'ai pas attendu d'avoir la RQTH pour parler de ma situation de santé avec mes collègues. Je n'étais pas rentrée forcément dans les détails, mais j'avais déjà expliqué, « Voilà, je suis obligée de partir plus tôt pour aller soit pour les séances de kiné, soit à l'hôpital, pour une consultation, et cetera. Je décale les horaires, enfin voilà, j'assure. Et puis, j'avais demandé déjà une petite réduction du temps de travail pour avoir un peu plus de congés.  
Donc moi, je n'ai pas attendu, même si je ne parlais pas encore de handicap. Mais, voilà, je disais: problèmes de santé.  
Globalement, les gens l'acceptaient bien. Je pense quand même que dans la majeure partie du temps, même si on ne veut pas mettre le mot handicap, trouver les mots pour l'exprimer, mais, exprimer quand même. Il n'y a rien de pire que les "non-dit".  
Apprendre à en parler, c'est important. Mais pour ça, il ne faut pas hésiter à se faire aider en tant que personnes en situation de handicap. Il y a des associations, des personnels MDPH. On peut en parler à la médecine du travail aussi, des gens top qui comprennent ce que c'est que le travail et le travail en situation de handicap.

20:10 *Marguerite, la narratrice* :  
C'est pour suivre les conseils de Céline Butin que nous sommes allés à la rencontre de Claire Paternotte, spécialiste de la santé au travail, qui a travaillé sur les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle pour favoriser le maintien en emploi. Parce que oui, derrière la demande la RQTH ou pas, l'aménagement de poste ou pas, il y a la question du maintien en emploi.  
Parce que si les conditions de travail sont censées compenser le handicap, elle n'efface pas le handicap qui est toujours là. Mais cette question du maintien en emploi, c'est pour un autre épisode

20:38 *Claire Paternotte* :

J'ai été médecin du travail pendant 30 ans, les questions du handicap au travail et du maintien dans l'emploi m'ont toujours beaucoup intéressé. Alors, je ne suis pas en situation de handicap. Mais j'ai sans doute une sensibilité particulière, puisque mon père était handicapé. Il était en fauteuil roulant, des suites d'une polio et donc il a mené toute sa vie professionnelle en fauteuil roulant. Quand on voit un salarié qui rencontre des difficultés de santé ou on sait qu'il va falloir mettre en place des dispositifs spécifiques et qu'on va avoir besoin de mobiliser les aides de l'AGEFIPH par exemple.

Souvent, le salarié peut être réticent de faire cette demande, de remplir ce dossier qui est extrêmement lourd. Moi, personnellement, je disais, « Ecoutez, moi, je n'appelle pas ça reconnaissance du handicap. J'appelle ça perte de l'état de santé » et là, effectivement, perte d'état de santé, il y avait un écho chez les gens.

Et après, on demande par exemple aux ergonomes de venir faire une étude détaillée du poste de travail, de l'aménagement matériel, mais aussi organisationnel, pour voir de quelles aides ou compensations le salarié aurait besoin.

21:57 *Aurélie Raimondo*

À chaque fois, on dit RQTH, RQTH, mais en vrai c'est bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Il y a des gens, des fois ils n'ont pas la RQTH, mais ils ont une invalidité. Et ils font aussi partie des bénéficiaires d'obligation d'emploi. Du coup, les entreprises peuvent obtenir des co-financements. Moi, je suis Aurélie Raimondo, ergonome, avec une spécialité sur le handicap parce que, en fait, j'ai toujours trouvé qu'il n'y avait pas grand chose ou en tout cas pas assez de choses qui étaient faites pour les personnes qui étaient en situation de handicap.

22:23 *Marguerite, la narratrice :*

Et est ce que vous êtes en situation handicap?

22:25 *Aurélie Raimondo*

Ah oui, (*petit rire*) non, non, je ne suis pas en situation de handicap. D'ailleurs, ça interpelle assez souvent les gens.

Je travaille dans un service de santé au travail et je n'interviens qu'à la demande du médecin du travail. Moi, je pose beaucoup de questions. Des fois, ça perturbe un peu les salariés parce qu'on fait très peu d'observation. Mais en même temps, on sait aussi que sur une phase d'observation, peut être de 2 h, le temps que la personne se mette en confiance, qu'elle se sente rassurée et cetera, le collectif de travail, c'est qui ? C'est quoi ? Elle vient faire quoi ? Enfin voilà, on sait que les gens ne sont pas naturels, tandis que quand on pose des questions, au bout d'un moment, souvent j'arrive à avoir beaucoup plus d'informations. Et après on fait une petite petite synthèse de tout ça. Ou en gros, je reprends toutes les difficultés ou en tout cas les risques de difficultés que j'ai identifiés avec mes préconisations, parce que du coup, l'objectif, c'est que vraiment la personne qui lira la synthèse qu'on va rédiger. Que la personne comprenne pourquoi c'est une difficulté, les répercussions. Et du coup, quelles sont les solutions ? En essayant d'en proposer souvent plusieurs, plan A, plan B, et cetera en fonction de ce qui est réaliste et de les amener aussi à de la prévention, puisque là aussi, c'est un autre créneau sur lequel interviennent les services de santé au travail. Puisque l'objectif c'est de se servir d'une étude de poste pour une personne, de la ramener sur du collectif pour éviter que les autres personnes, les collègues, se retrouvent un jour en situation de handicap.

*(Bruit de téléphones qui sonnent, d'une personne qui tape à la porte, pour créer une ambiance de bureau)*

23:51 *Valentine Thomasset-Schanke :*

Tout de suite, quand je suis arrivée, la première chose, presque le premier jour, c'était: « Valentine, t'as besoin de quoi dans ton bureau ? » Ils ont tout mis en place pour que je me sente à l'aise. J'ai eu un repose-pieds, une chaise un peu plus confortable que les autres. De quoi adapter mon ordinateur portable, un clavier, une souris ergonomique. Vraiment, J'ai eu énormément de chance dans cette entreprise. (*Musique spatiale, qui monte crescendo*)

Peut-être parce que c'est une entreprise internationale et donc différents points de vue sur le handicap, une politique différente ? Je ne sais pas, mais j'ai eu énormément de chance là-dessus et je n'ai pas retrouvé ce confort dans les entreprises qui ont suivi. À chaque fois, j'ai continué de parler de mon handicap, par contre. Ça, j'ai vu que - parfois - ne faisait pas peur aux personnes.

Et si ça leur faisait peur, et bien, tant pis, parce qu'elles passent à côté peut-être d'un bon collaborateur, d'une bonne collaboratrice dans mon cas. Et je préfère m'entourer de personnes compréhensives et ouvertes d'esprit plutôt que de personnes qui sont inquiètes« Oh la la, y a quelqu'un qui peut venir avec un fauteuil. »

25:00 *Marguerite, la narratrice :*

Si Valentine Thomasset-Schanke parle de chance, c'est parce qu'aujourd'hui, malheureusement, elle n'a pas de bonnes expériences récentes à nous raconter. Que la personne décide ou pas de faire cette démarche RQTH, c'est un choix personnel. En revanche, ce qui concerne l'entreprise et nous toutes et tous, qui écoutons cet épisode, c'est la question des besoins de la personne au travail. Parce que c'est plus facile à comprendre que ...

*(phrase dite par Damien Caillaud:)*

« J'ai une maladie qui répond au doux nom barbare de spondylarthrite ankylosante »

... Du coup, nous sommes retournés voir Céline Butin pour savoir de quoi elle, elle avait besoin.

23:51 *Céline Butin :*

C'est une excellente question, mais alors excellente. Effectivement, personnellement, je pense que préciser quel handicap, quelle maladie, ça n'est pas forcément une bonne idée, pour plusieurs raisons. Les personnes ne connaissent, peut-être pas, cette maladie, ce problème de santé ou alors la connaissent et connaissent quelqu'un, par exemple à la télévision et ils en ont une certaine image qui n'est pas forcément la façon dont la personne le vit.

Et puis, c'est vrai qu'il y a une question d'intrusivité dans l'intimité de la personne qui n'a pas forcément envie d'en parler, qui parfois, se sent contrainte d'en parler. Donc ça, c'est important, pour les personnes qui sont en situation de handicap : vous n'êtes pas obligé de sortir votre dossier médical à chaque fois. Ce que la personne a besoin de savoir, ce n'est pas tant le dossier médical, mais quelles sont, justement, les conditions de travail, d'échanges, d'interactions à mettre en place pour que les deux personnes, je dis bien les deux personnes, soient les plus à l'aise possible. Parce qu'effectivement on parle toujours des conditions de travail de la personne en situation de handicap. Mais il y a aussi l'autre.

*(Bruit de cassette qui rembobine)*

26:40 *Marguerite, la narratrice :*

Si vous revenez en arrière, quand Céline Butin prend la parole, elle n'explique pas son handicap. Et ce n'est pas parce qu'on l'a coupé au montage, c'est parce qu'on ne lui a pas demandé.

*(Musique impactante)*

Comme ça n'avait aucun impact sur l'enregistrement de notre épisode, nous n'avions pas besoin d'avoir cette information.

26:55 *Céline Butin :*

Je n'ai pas besoin d'expliquer ma situation de santé pour qu'on puisse travailler ensemble dans la durée, de façon efficace et sereine pour vous, comme pour moi.

27:07 *Marguerite, la narratrice :*

Bon, vous avez de quoi noter. Pour résumer, ce qu'il est possible de faire pour éviter les discriminations en termes de conditions de travail. Gardez bien en tête, que nous pouvons commencer par:

1. Nous rappeler qu'une personne sur deux va être confrontée au handicap au cours de sa vie. Donc, nous sommes toutes et tous concerné.e.s.
2. Inviter les personnes à parler librement de leur handicap sans avoir peur d'être stigmatisé.e. ou mis.e. à l'écart.
3. Questionner les besoins et non le handicap en tant que tel.
4. Gardez à l'esprit que la personne gère déjà un travail supplémentaire que représente son handicap.
5. Comptez sur le fait que l'aménagement des conditions de travail peut être pris en charge et qu'il n'est pas forcément coûteux. En fonction de la lourdeur du handicap, il existe une aide spéciale qui s'appelle la RLH, c'est "la reconnaissance de la lourdeur du handicap".
6. Pensez que ces aménagements bénéficient aussi aux collectifs de travail et accessoirement à l'image de l'entreprise.
7. Donner la parole et écouter les personnes concernées.

28:06 *Aurélie Raimondo* :

Si vraiment, il y a la volonté de la personne, mais aussi de l'entreprise accueillante. Je pense qu'on pourrait ouvrir l'accès à des postes à bien plus de personnes que ce qu'on a aujourd'hui.

28:18 *Valentine Thomasset-Schanke* :

Aujourd'hui, on est en 2023. On parle de plus en plus des personnes handicapées ou en situation de handicap et de l'inclusivité au travail pour ces personnes là. On ne peut plus avoir des entreprises qui ne sont pas adaptées dans les locaux. Et donc aujourd'hui, l'une des premières questions que je pose, c'est, avant même de me rendre en entretien, c'est: « Est ce que vos locaux sont adaptés pour les personnes handicapées ? »

Et je n'ai plus peur de dire, « Ecoutez, vous ne vous êtes pas adapté pour les personnes handicapées, donc moi, je ne peux pas venir »

28:48 *Marguerite, la narratrice* :

Dans le prochain épisode, c'est le sujet des collègues que l'on va questionner. Comment gérer la relation avec les collègues ? Qu'est ce que le validisme, l'infantilisation, l'héroïsation? Comment gérer la charge de travail avec ses collègues ?

Bref, comment déconstruire les discriminations autour du handicap au travail.

En attendant, je vous invite à mettre en pratique tout ce que vous avez découvert dans cet épisode.

*(Musique monte crescendo et ensuite baisse en decrescendo jusqu'au dernier mot)*

Merci. Et rendez-vous au prochain épisode.

Et d'ici là:

*3 Voix différentes énoncent avec énergie :*

Au boulot ! Au bou-lot ! AU BOULOT !

Un podcast réalisé par Les Beaux Yeux

### **Légende :**

*Texte en rouge et en italique* : Noms des personnes qui parlent, bruitages et environnement

Texte en noir: Minuteur, dialogues, audios