



Transcription du podcast
**“AU BOULOT ! ou comment déconstruire
les discriminations autour du handicap au
travail ”**
Episode-4

00:02 *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 :

Quand on devient handicapé, on devient un handicapé, nos proches deviennent des valides. Et puis nos proches deviennent des valides blessants.

Une autre voix dit :

La double peine, c'est le collectif de travail.

Une autre voix dit :

Les gens ont souvent peur d'être maladroits, surtout.

Une autre voix dit :

Le risque c'est d'être discriminant en partant d'une bonne intention : « Oh tu veux que je te pousse ? » « Non. J'ai des bras. »

Une autre voix dit :

Quand il y a une personne en situation de handicap qui arrive, c'est pas parce qu'elle est en situation de handicap, c'est juste parce qu'elle est compétente.

Une autre voix dit :

Tous les trucs que je peux faire, je les fais moi même en fait.

Une autre voix dit :

« Ça va être trop compliqué pour toi. T'es sourd, tu ne vas pas comprendre. »

Une autre voix dit :

J'ai bugué, j'ai freeze, mon cerveau s'est débranché. Il a fait « Non mais là autant de conneries en une seule petite phrase! pfffff. »

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

00:41 *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 niveau des conditions de travail, quand on est en situation de handicap. Nous avons entendu qu'il peut être difficile d'accéder à ces conditions parce qu'il peut être difficile d'en parler et de les assumer, surtout par rapport aux collègues. Et c'est justement des collègues dont nous allons parler pour analyser, comprendre et éviter la discrimination qui se cache derrière l'aide, la gentillesse et la bienveillance. Oui, vous avez bien entendu, il est possible de mal faire en voulant bien faire, d'être discriminant ou discriminant, en voulant aider.

(Musique spatiale)

Donc pour déconstruire les discriminations et changer ces bonnes mauvaises habitudes, écoutons Arthur Aumoite, expliquer la base du validisme pour qu'il n'y ait plus besoin de faire de podcasts sur le sujet.

Aller, au boulot !

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

01:38 *Arthur Aumoite :*

(Bruit de klaxon dans la rue)

Rarement on me dit dans la rue "Sale handicapé !", *(petit rire)* tu vois ce que je veux dire ?

Mais ça se retrouve dans plein de trucs. C'est pas de la discrimination, mais le nombre de gens qui me disent, « ouh la la, vous voulez que je vous accompagne à l'ascenseur ? »

(On entend qu'il parle en souriant) Pourquoi « ouh la la » ? Et pourquoi l'ascenseur ? Enfin, j'ai des pieds, ils vont très bien. Et les marches, c'est facile à monter. C'est quelque chose de répétitif.

(Bruits de pas dans les escaliers) Tous les 20 centimètres à peu près, on monte, ça fait 30/40 centimètres de profondeur et c'est parti. C'est pas « ouh la la, hein ! ».

Mais il y a un postulat de, « Haan! Oh my God". Parce que la personne qui formule cette inquiétude, la formule en fait pour elle. C'est que, à ma place, elle suppose qu'elle galèrerait. Mais moi je galère pas. Je suis habitué.

La plus grosse des discriminations, elle est dans la présomption d'incapacité. Le postulat de base de se dire: « Ah cette personne est handicapée, donc je vais PARLER PLUS FORT ». Mais moi ça va très bien, j'entends très bien. Et là, tu sens qu'il transpire ce postulat de ... *(Musique mélancolique et clichée au piano)* ... « la pauvre personne. Il faut que je l'aide. »

Et ça c'est terrible parce que vraiment, t'es là, dans une représentation : il y a le valide et la pauvre personnes en situation de handicap.

Donc ces discrimination ordinaires là, et ces présomptions d'incapacité, elles existent et elles sont un peu partout. Et c'est à mon avis sur ces trucs-là qu'il faut vraiment acter et changer ces représentations-là. Et c'est exactement ce qu'il y avait comme idée de fond quand je parlais de situation de handicap.

C'est comprendre qu'il y a le handicap. Oui, il est là. Mais qu'il s'exprime dans certaines situations. Et que par ailleurs, je ne suis pas du tout handicapé pour bien d'autres choses. Et donc je ne suis pas QUE en situation d'incapacité visuelle, mais j'ai beaucoup d'autres capacités auditives, de compréhension de représentations mentales, de communication, de force de conviction. De, tous ces trucs-là, je ne suis pas du tout handicapé.

03:13 *Camille Sanré :*

Ce qu'on appelle les micro agressions: les petits comportements de la vie quotidienne qui viennent impacter un peu la façon dont on vit et qui montre que, en fait, pour les personnes en situation de handicap, la catégorie la plus représentée de micro agression, c'est l'aide non sollicitée.

03:29 *Marguerite, la narratrice :*

Camille Sanré, vous l'avez entendu dans l'épisode précédent. Elle est enseignante, chercheuse en psychologie sociale à l'université de Strasbourg, et elle travaille sur la perception des groupes minoritaires et les mécanismes qui vont expliquer la stigmatisation des personnes en situation de handicap.

03:44 *Camille Sanré :*

C'est le fait, que... en fait, les gens n'ont rien demandé !

Alors je pense notamment, j'ai été en fauteuil roulant donc je l'ai vécu: on est en train de se promener dans la rue, et puis des personnes vont attraper le fauteuil, *(Musique mélancolique au piano)* et dire : « Non mais ne vous inquiétez pas, madame, je vais vous aider. »

Donc en fait, ça fait partie, dans la vie quotidienne, de ce qui est le plus représenté en termes de micro-agression. Donc, cette infantilisation-là et cette idée que les personnes en situation de handicap ne sont pas des gens autonomes, qu'elles sont forcément des personnes qui vont avoir besoin des personnes valides. Parce que les personnes valides vont être plus en capacité, encore une fois, de pouvoir se mouvoir notamment, (mais pas que) dans l'environnement.

Donc, ça c'est pas que une idée comme ça quoi... il y a des données pour montrer ça.

(Ambiance de rue, bruit de pas)

04:27 *Arthur Aumoite :*

Plutôt que d'imposer son aide à quelqu'un quand on veut lui faire traverser la rue, être dans une posture ouverte de : « Est-ce que je peux vous proposer mon aide, monsieur ? Oui, non ? » Et d'être dans cette posture d'ouverture, de dire: "bah tiens, on va embaucher une personne et cette personne est en situation de handicap et on va lui poser la question et l'aider en toute sérénité à pouvoir poser sur la table le fameux « De quoi j'ai besoin pour pouvoir travailler dans les meilleures conditions avec vous ».

(Bruits d'ambiance, d'une grande entreprise, avec beaucoup de monde qui parle et se déplace.)

Avec cette posture d'ouverture que l'employeur comme l'employé doivent adopter l'un par rapport à l'autre. Il y en a un qui doit faire confiance à l'autre pour dire: « OK, je vais poser sur la table ce dont j'ai besoin et tu ne vas pas me juger comme étant un incapable ». Et l'autre qui doit avoir cette posture ouverte en disant, « OK, on va essayer de faire en sorte que vous puissiez être au mieux parce qu'on va vous embaucher, on va vous donner du fric pour ça et donc on veut vous mettre dans les meilleures conditions pour que vous puissiez exprimer votre talent. » C'est juste ça dont il s'agit, plutôt que de vouloir le faire rentrer dans un moule ... dans lequel il ne va pas rentrer !

05:23 *Camille Sanré :*

(Musique mélancolique au piano) Je me souviens de quand j'étais en fauteuil roulant et ensuite en béquilles, et cetera. Et en fait, tout le monde me disait, « C'est fou quand même, t'es trop courageuse, moi je pourrais pas. » Et en fait, *(Rires)* je pense que le problème il est là. *(Rires)* C'est-à-dire que... alors déjà à quel moment on se dit que... enfin c'est pas un choix, évidemment. Tout le monde est capable parce que, en fait, on ne choisit pas de se retrouver dans cette situation là.

Mais à partir du moment où l'on a l'impression, qu'effectivement les lignes sont complètement imperméables et qu'il y a des catégories, et que: « en fait, la personne qui a vécu ça, c'est une personne qui est trop courageuse parce qu'elle a vécu ça et que moi ça pourrait jamais m'arriver. Et d'ailleurs, je ne pourrais pas. »

Je trouve que c'est une très bonne illustration *(Petit rire)*. Je la donne en cours.

Parce que ça parle bien de la catégorisation et de la façon dont on héroïse en l'occurrence.

Et donc on part du principe que tout est imperméable, et c'est vraiment : "il y a eux qui sont en situation de handicap" et puis "il y a nous qui sommes valides" et en fait les deux ne sont pas perméables.

06:21 *Marguerite, la narratrice :*

La catégorisation dont elle parle. C'est dire à une personne qu'il ou elle a du courage à cause de son handicap. Donc c'est la mettre dans la catégorie des gens courageux. C'est ça la catégorisation, et l'imperméabilité de ces catégories c'est quand on dit, « Moi je ne pourrai pas, je ne suis pas dans cette catégorie. » Qu'il y ait d'un côté les personnes en situation de handicap, de l'autre les valides.

Parce que rarement on entend, « Oh, quel courage ! Il est exactement comme moi ! » Donc cette catégorisation, elle empêche d'être ensemble. Elle met de la distance entre les valides et les personnes en situation de handicap. Et cette distance, elle cause au moins deux problèmes : le premier, c'est que ça va rassurer les valides sur le fait qu'ils ne sont pas concernés et que ça ne peut pas leur arriver, que le handicap est une chose lointaine et tant mieux. Et le second problème, c'est quand cette distance s'installe dans une équipe de travail entre collègues.

07:09 *Camille Sanré :*

Si on ne veut pas être dans l'héroïsation ni dans l'infantilisation, qu'est ce qu'il faut faire ? Et bien en fait, il faut juste traiter les personnes comme toute autre personne et pas partir du principe que parce que situation de handicap, ça nécessite forcément une aide constante et surtout ne pas supposer que parce que, personnes valides, on a plus les réponses et on sait mieux ce qui est bon pour la personne que la personne elle-même.

C'est-à-dire que les personnes qui sont en situation de handicap dans la grande majorité sont tout à fait capables de dire, quand elles ont besoin d'aide. D'identifier les situations dans lesquelles elles ont besoin d'aide et de demander l'aide d'elles-mêmes.

(Bruits de pas et fauteuil roulant électrique qui avance, accompagnés de musique féérique en second plan)

07:49 *Gregory Barbotin :*

On est tous un peu distants du handicap parce que je pense qu'on a tous peur que ça nous arrive. Et du coup, ce que j'ai remarqué avec Olivier, c'est que tout le monde est sympa avec Olivier, c'est le « *petit* » Olivier. Tout le monde aime Olivier, au point où, justement, ça nous est arrivé que ... (*Bruit d'une personne qui toque à la porte*) ... une personne rentre dans le bureau en disant, « Ooh qu'est ce que je l'aime bien ce petit Antoine. » (*Rires*) Il s'appelle pas Antoine, il s'appelle Olivier. En fait, les gens veulent forcément être charmants avec lui ou avoir un petit commentaire. Dès que quelqu'un va passer dans le bureau...

08:17 *Olivier Michel :*

Et souvent, on essaye un peu de t'infantiliser en fait. Des fois, moi, j'ai l'impression qu'on me parle comme si (*Rire*) j'étais un enfant. Alors que pas du tout (*Rire*) ... mais ça arrive souvent ça !

08:27 *Marguerite, la narratrice :*

Nous avons rencontré deux collègues, l'un est valide et l'autre en situation de handicap. Et on a questionné leurs relations de travail pour savoir comment ils faisaient au quotidien, pour travailler ensemble, s'aider et éviter la discrimination.

08:40 *Gregory Barbotin :*

Gregory Barbotin, je suis responsable d'un studio (d'une grosse entreprise d'interim), et je ne suis pas en situation de handicap.

08:47 *Olivier Michel :*

Olivier Michel je suis graphiste et je... voilà....Ah oui, et je suis en situation de handicap ! Excusez moi, j'oubliais le plus important. (*Rires*)

(*Olivier rit*)

08:57 *Gregory Barbotin :*

Ça te fait rire ? (*Rire*)

08:58 *Olivier Michel :*

Oui, ça me fait rire. (*Rires*)

09:00 *Diverses voix : Gregory, Olivier, Marguerite (la narratrice et réalisatrice) et Romain (à l'enregistrement et réalisateur)*

Marguerite : C'est au rez-de-chaussée, la cantine ?

Romain : On va déjeuner là ?

Gregory et Olivier : Oué !

(*Ambiance de cantine, bruits de couverts, brouhaha ambiants*)

Personnel de la cantine : Bonjour !

Olivier : Je vais prendre le poisson.

Personnel de la cantine : Sauce tartare ?

Olivier : Oui ! (...) Vas-y cerise, soyons fous !

Gregory : Sinon il y a abricot...

Olivier : Non cerise c'est bon.

Gregory : Il y a fraise hein, tu veux fraise ?

Olivier : Non non c'est bon.

Personnel de la cantine : Bon appétit !

Olivier : T'as vu ça, la technique aux deux plateaux !

(*Bruit d'une chaise tirée par quelqu'un pour s'asseoir*)

Tu vois rien que de porter le plateau pour quelqu'un ça crée une connexion directement, en fait.

Si t'as une auxiliaire, bah elle va te porter ton plateau mais c'est pas une personne de l'équipe, elle va pas se rendre compte en fait.

(*Ils et elle sont encore à la cantine et discutent,*)

09:32 *Marguerite, la narratrice:*

Est-ce que vous voulez bien nous raconter comment ça a commencé la relation de travail ? Est-ce que Olivier, vous avez eu besoin de dire: « J'ai besoin que quelqu'un me porte mon plateau à la cantine » ou est ce que c'est vous, Gregory, qui avez proposé ?

09:44 *Olivier Michel :*

Franchement, il m'a proposé son aide naturellement: « Est-ce que tu veux que je t'aide ? » Et puis, ça s'est fait naturellement.

J'ai toujours eu des personnes qui m'ont aidé en fait. Il y a toujours le manteau. *(Rire)* Saloperie de manteau *(Rires)* à mettre mon manteau en fait, *(Rires)* justement, c'est pour ça qu'on m'a dit pourquoi tu ne mets pas un poncho, mais un minimum de style quand même non ?

10:05 *Romain, à l'enregistrement :*

Haha

10:07 *Marguerite, la narratrice :*

Il y a une frontière assez fine entre : « Je vais proposer mon aide et c'est tout naturel d'aider quelqu'un qui en a besoin, handicap ou pas » et le côté « je vais infantiliser quelqu'un parce que, le fait d'aider quelqu'un à mettre son manteau, et bien, une personne pourrait dire "Je me sens infantilisé, quand, d'office, on me met un manteau". Qu'est-ce qui fait que dans une autre entreprise, ça pourrait être mal vécu ?

10:24 *Gregory Barbotin :*

Ce qui est naturel, en fait, c'est qu'Olivier ne peut PAS mettre son manteau tout seul. Du coup, ça ne l'infantilise pas, il ne peut PAS le mettre.

10:30 *Olivier Michel :*

Il faut se dire qu'une personne en situation de handicap si elle va te demander un truc, tu peux être sûr.e que ça va être pour quelque chose d'indispensable, en fait.

Faut prendre les personnes en situation de handicap, comme tout le monde en fait.

(Musique méditative, douce, qui donne la sensation de flotter dans l'air)

10:42 *Marguerite, la narratrice :*

Quand j'entends ça, pour moi, c'est une évidence. Oui, bien sûr que ce sont des gens comme nous. Évidemment qu'ils ou elles sont comme tout le monde. Et si je dis qu'elles peuvent faire moins de choses que les autres, qu'elles sont moins capables, mais que c'est tout à fait normal, c'est pas de leur faute.

Vous en pensez quoi ? Vous êtes d'accord aussi ?

Et si je dis que c'est validiste de penser ça, vous vous sentez comment ? Vexé.e, étonné.e, gêné.e à l'idée d'être validiste sans le vouloir. Être validiste, malheureusement, c'est courant, c'est intégré dans notre culture depuis longtemps et même en étant la mère d'une enfant en situation de handicap, je me sens validiste. Parce que penser que les valides sont plus compétents ou plus capables, c'est ça le début du validisme.

Du coup, concrètement, entre collègues, comment faire pour aider, travailler, vivre ensemble sans discrimination ? Est ce qu'il faut arrêter d'aider les autres ?

11:33 *Marc Esselin :*

Dans les discriminations pleines de bonnes intentions. Oui, effectivement, on pourrait imaginer le truc, « Ouais, mais ça va être trop compliqué pour toi. T'es sourd, tu ne vas pas comprendre. » Non, donne moi une chance d'essayer peut-être que ça va fonctionner très bien. Parce que, par exemple, typiquement, quand vous êtes sourd appareillé comme c'est mon cas, le téléphone ne pose pas de problème. C'est juste une façon de le poser sur l'oreille. Une fois que les gens ont compris ça « Ah donc, tu peux téléphoner normalement en fait ! », « Ben oui », « Aaah, ok. » Comme quoi parfois la discrimination, elle résulte tout simplement d'une méconnaissance des choses.

12:01 *Marguerite, la narratrice :*

La méconnaissance des choses, justement, elle prend racine bien avant le monde du travail.

(Ambiance d'une cour de récréation avec des enfants qui jouent)

Mais ça, c'est pour la saison deux du podcast. En attendant, nous avons demandé à Marc Esselin de nous raconter la sensibilisation qu'il fait auprès de ses collègues pour éviter le validisme ambiant.

12:16 *Marc Esselin :*

Je suis Marc et j'ai 53 ans. Je suis ce qu'on appelle un malentendant, depuis l'âge de onze ans, suite à une méningite.

(Ambiance d'usine, bruits mécaniques répétitifs, machines, bras robots qui se déplacent)

Pour ce qui est de mon activité professionnelle actuelle, donc, je travaille comme cariste intérimaire dans une entreprise alsacienne qui fabrique des cotons démaquillants. Et alors, j'ai la chance dans cette entreprise-là, d'avoir des collègues absolument supers, un peu grâce à moi. Parce que, en toute modestie, avec le temps, j'ai appris que si on met les gens devant le fait accompli du handicap qui pose un problème, parfois les réactions ne seront pas toujours cool.

Là, j'ai pris l'habitude de prévenir les gens : « Tu vois, je suis handicapé, j'ai des appareils auditifs. Si je te fais répéter, c'est pas que je me fiche de toi, c'est que je n'ai pas compris, etc, etc.

Et mes collègues et bien l'équipe actuelle, y compris mon supérieur, ils l'ont vraiment très, très, bien compris.

Ils savent que comme j'ai besoin de les regarder pour les comprendre, si je suis en train de gerber une palette à cinq mètres de hauteur. Je ne peux pas les regarder en même temps. Donc ils m'appellent, « Marco ! », simplement, ils m'appellent et moi je réponds « J'arrive. »

Ils le savent, ils l'ont compris, parce que je leur ai expliqué.

Si vous arrivez dans l'entreprise en étant déjà en situation de handicap, effectivement les recruteurs ont fait le pari que ça allait fonctionner, reste à convaincre les collègues. Effectivement, en se présentant, ne pas hésiter à faire part de son handicap. Et d'ailleurs souvent, quand je dis que je suis sourd partiel binaural. J'ai des gens qui me disent, « Ah, ça m'intéresse, ça ce passe comment pour se faire appareiller, tout ça ? » Donc du coup, ça crée du lien.

(Musique mélancolique, avec des vocalises)

13:57 *Marguerite, la narratrice :*

Créer du lien, ça sonne bien. Ça évite la distance de l'héroïsation et de l'infantilisation dont on parlait au début de l'épisode. Donc expliquer et sensibiliser les collègues valides. Ça évite le validisme. OK, donc si on en parle, c'est bon. Bon, mais si c'était si simple que ça, ça ne ferait pas quinze minutes qu'on serait sur le sujet, non ?

Il y a quelque chose qui me gêne parce que si je résume la personne en situation de handicap elle doit : gérer son handicap, la charge mentale liée au handicap, expliquer son handicap, sensibiliser ses collègues au handicap, les éduquer et travailler... Ça fait beaucoup, non ? Et si cette responsabilité revenait à quelqu'un d'autre ?

C'est avec Mathilde François qu'on s'est posée cette question. Parce qu'avant d'être en situation de handicap, il y a à peine quatre ans, elle était valide.

14:41 *Mathilde François :*

Si moi, je suis dans un très mauvais état, ce qui est problématique parce que ça arrive sans prévenir: les crises dont je vous ai parlé tout à l'heure. Des fois, ça va très vite, Ça, c'est vraiment pas pratique. Quand ça s'enclenche, je sais que j'ai 45 secondes pour me mettre dans Uber pour rentrer à la maison. Sinon, je vais dormir dans la rue. C'est-à-dire que quand la crise, elle me tombe dessus, je n'ai plus de jambes, je m'assois, je m'allonge, où que je sois, mes yeux se ferment. Je pense que mon corps se met en survie.

Donc ça, c'est très impressionnant, mais c'est très vulnérabilisant aussi, de vivre l'espace public avec ça. Et après, c'est pareil au travail.

(Sonnerie de téléphone qui retentissent)

C'est-à-dire qu'au travail, on se dit: « Aujourd'hui, je vais avoir un enchaînement de réunions. Donc je ne vais pas pouvoir prendre de pause entre les deux réunions. Donc il faut que j'anticipe, que je ne vais pas pouvoir remplir ma bouillotte. Donc il faut que j'ai une bouillotte qui n'a pas besoin d'être remplie. »

Et ça c'est un gros niveau de charge mentale aussi. Plus penser à la question des médicaments, en fait, les antalgiques, ça marche si tu ne les prends pas quand t'es dead de douleur. C'est-à-dire qu'un antalgique, il ne faut pas attendre d'être en haut du pic de douleur, sinon ça marche beaucoup moins bien, et donc il y a tout un exercice à faire d'auto diagnostic permanent. Tu es tout le temps en train de te scanner.

C'est épuisant. Tu te dis tout le temps, « Alors là j'ai mal à combien ? », « C'est quoi les petits signaux faibles ? Qu'est-ce que ça présage ? » Tu essayes de lire un truc qui est absolument imprévisible. Ça c'est épuisant. Et en fait tout ça en plus du taff, c'est-à-dire que tu fais tout ça dans ton contexte professionnel, et après, bien sûr, vient le travail suivant qui est de faire la médiation et ça c'est épuisant.

Mais en même temps si tu le fais pas, tu romps la relation avec les autres humains, c'est-à-dire que c'est un cadeau que tu fais à la relation quand tu fais cet effort immense d'expliquer et que des fois tu essaies d'expliquer, et que les gens en face, ils sont mal et ils disent « Mais ça n'a pas de sens ! » Et toi, t'es là : « Mais en fait, moi je suis la première victime du fait que ça n'a pas de sens. Donc quand tu souffres par empathie - et je te remercie de dire que ça n'a pas de sens- ne me l'exprime pas comme si j'étais censée faire le SAV de ma souffrance à moi qui est plus grande que la tienne. »

Donc ça je trouve que c'est très dur. Et ensuite, on essaie d'expliquer aux autres. Sauf que les autres, ils n'ont pas le temps de l'explication. C'est-à-dire que là, vous m'avez demandé, "comment il est mon corps?" et comme je sais que c'est moi qui parle, et ben j'ai parlé et j'ai dit tout ce que je voulais, parce que c'est très important pour moi de détailler, parce que je trouve que c'est là qu'on rentre dans le vrai. Mais quand quelqu'un te dit "comment ça va aujourd'hui ?", il n'est pas prêt à s'asseoir et à passer 25 minutes à prendre des notes sur un paperboard pour comprendre ce que tu lui expliques, tu vois, il n'est pas prêt à se passer une L1 en biologie pour piger les enjeux de tes différentes protéines et des problèmes que tu as dans les mitochondries qui ne fonctionnent pas comme prévu, tu vois.

(Musique mélancolique, vocalises)

Il y a beaucoup de couches de souffrance dans ma vie entre : les symptômes, le parcours médical, le validisme général. J'ai envie de retirer la dernière couche du tiramisu de la souffrance qui est la couche de « gérer les collègues et l'interaction avec les collègues et l'aménagement de poste et la jalousie de tout le monde quand on part un peu plus tôt le vendredi, alors, qu'on va chez le médecin. »

17:30 *Marguerite, la narratrice :*

Parmi les personnes qui peuvent alléger le tiramisu de la souffrance, il y a les référents et référentes handicap, qu'on trouve le plus souvent dans des grandes entreprises d'au moins 250 salariés. Et cette fois-ci, nous sommes allés voir la Sécurité sociale qui est à l'origine de ce podcast, pour en savoir plus sur le rôle des référents et référentes handicap.

17:48 *Jeanne Ferrer :*

Le rôle du référent handicap, pour moi, c'est vraiment un rôle de sensibilisation, d'accompagnement et d'intégration aussi dans la vie professionnelle.

Je suis Jeanne Ferrer donc je travaille à l'Urssaf Caisse nationale en tant que consultante interne RH au sein du département santé, qualité de vie et conditions de travail. Et j'ai cette casquette de référente handicap. *(La musique mélancolique reprend de nouveau mais sans les vocalises, cette fois on entend seulement des arpèges de notes d'un piano électro)*

Alors, lorsque quelqu'un arrive en situation de handicap, il n'y a pas forcément de sensibilisation. En fait d'abord c'est moi qui prend contact avec la personne, pour voir justement quels sont ses besoins en termes d'aménagement de poste. Et aussi, s'il pense qu'une sensibilisation du collectif a un intérêt pour elle et si elle le souhaite, c'est uniquement la personne qui décide de dire son handicap et d'en parler à son équipe.

Donc voilà, je prends contact avec elle en amont et on voit ce qu'elle souhaite.

(La musique mélancolique reprend de nouveau mais sans les vocalises, cette fois on entend seulement des arpèges de notes d'un piano électro)

18:42 *Mathilde François :*

Mes managers, ils n'ont pas besoin de savoir le détail des localisations de mes lésions d'endométriose. Ils ont besoin de savoir comment est-ce que mon état impacte mon travail.

Donc moi, ça m'empêche des fois d'être concentrée ou bien ça m'empêche de travailler trop longtemps dans la même position, par exemple. C'est concret pour lui, et que j'ai une sclérose en plaques, une polyarthrite ou je ne sais pas quoi d'autre, il s'en fout. Et ça, si il y avait quelqu'un pour le dire, on gagnerait tous du temps et on gagnerait en douceur, et dans l'autre sens, c'est pareil. S'il y avait quelqu'un pour dire au manager : "Bah là, la personne qui est handicapée ou

malade, ça sera très important que tu lui montres le soutien collectif, le soutien organisationnel", mais rien que ça, ce serait incroyable.

Donc, peut-être comme base, le fait d'avoir quelqu'un qui connaît un peu les mécanismes réguliers. Ça ça serait pas mal déjà, juste ça.

19:22 *Jeanne Ferrer :*

Le rôle de référent handicap est aussi un rôle de médiateur entre la personne en situation de handicap, le manager, les collaborateurs, et puis aussi pour sensibiliser vraiment l'ensemble de l'entreprise au sujet et qu'il soit mieux pris en compte au quotidien.

Il y a plusieurs outils qui sont à disposition, pour être sensibilisés aux différents types de handicap, aux bonnes attitudes à avoir. Souvent c'est sur une typologie de handicap. Par exemple, on a fait sur le handicap psychique, c'est un handicap dont on ne parle pas forcément en entreprise, qui est encore un peu tabou. Alors c'est vrai qu'il y a un outil qui est proposé justement par l'Ucanss, à toutes les caisses de sécurité sociale, qui s'appelle le e-passeport. Et justement, dans cette plateforme, il y a des fiches de bonnes pratiques, quand on est collaborateur d'une personne en situation de handicap et aussi pour les managers.

Pour moi, le rôle du manager est essentiel, qu'il ait cette écoute, qu'il soit prêt à entendre aussi qu'une personne a une pathologie, c'est pas forcément évident quand la personne vous le dit. Comment réagir ?

Voilà, l'inclusion, c'est lui aussi qui la fait vivre au quotidien dans son équipe. Vraiment, c'est un acteur clé. Il n'y a pas que le référent handicap qui a ce rôle là de maintien dans l'emploi et dans la sensibilisation du collectif travail. C'est quelque chose qui doit être fait par les managers au quotidien.

20:33 *Marguerite, la narratrice :*

Le maintien en emploi et le rôle du ou de la manager, c'est pour l'épisode suivant. Je vous propose de creuser encore un peu la question de la sensibilisation du collectif de travail pour apprendre à inclure toutes les personnes et éviter une attitude validiste qui, je vous le rappelle, consiste à voir le handicap comme la seule caractéristique d'une personne qui serait moins compétente qu'une personne valide.

(Musique méditative)

20:52 *Jeanne Ferrer :*

La plupart des handicaps, ce ne sont pas des handicaps qui sont de naissance, ce sont des handicaps qui sont acquis au cours de la vie professionnelle. Donc c'est pour ça qu'il faut qu'il y ait de la sensibilisation, de la communication au quotidien. Parce que quand ça surgit dans sa vie, voilà, savoir quels sont les acteurs, qu'est-ce qu'on peut faire, quels sont les dispositifs ?

Puis aussi, ça peut aider votre collègue aussi. On est aussi là pour être solidaires quand on est dans une entreprise quand même, une des valeurs c'est, la solidarité, l'équité de traitement.

(Bruits d'ambiances d'une grande entreprise, beaucoup de mondes qui parlent et se déplacent.)

21:25 *Mathilde François :*

Moi, je me projette dans une grosse boîte. Pour la première fois de ma vie depuis que je suis handicapée, je me dis « Ooh si seulement j'étais dans une énorme boîte où il y avait un service handicap, avec quelqu'un qui pourrait expliquer à mes collègues ma maladie au lieu que ce soit moi qui le fasse. »

Parce qu'à la mairie de Paris, ils ont formé leur manager à l'endométriose, j'ai trouvé ça vraiment cool, et donc il y a des nanas qui témoignent et qui disent « Bah oui, ça fait du bien, parce qu'avant j'allais aux toilettes pour pleurer. » En fait, c'est ça, on se cache beaucoup... on se cache beaucoup pour ne pas imposer nos symptômes. Ça, c'est quand même très, très violent parce que déjà quand on vit nos symptômes, en plus, on se cache. C'est un niveau d'humiliation totale, c'est-à-dire que ce que tu es, qui tu es, n'a pas ta place en société. Et le fait que son manager ait été formé à sa maladie par quelqu'un d'autre, que la légitimité soit extérieure... mais ça, rien que ça, c'est incroyable en fait, parce que c'est hyper soutenant !

(Ambiance de restaurant)

22:07 *Jeanne Ferrer :*

On n'est pas obligé de parler de son handicap en entreprise. Par exemple, (là, c'est vraiment un cas très concret) : c'est une personne qui, lorsqu'elle est en déplacement avec ses collègues le soir souvent, il y a des moments informels où on va au restaurant, etc. Mais elle a beaucoup de mal à se déplacer, donc c'était très fatigant. Donc elle refusait d'aller au restaurant et ça l'a mettait un peu à part, les personnes ne comprenaient pas pourquoi elle ne participait pas à cette vie du service, et elle n'osait pas en parler.

Donc elle est venue vers moi pour qu'on en parle et justement, voilà, ça va faire l'objet d'une sensibilisation collective du travail, pour que la parole se libère sur le sujet. Et on réfléchit par rapport à ses contraintes : qu'est-ce que le collectif travail peut mettre en place pour mieux l'inclure et puis pour qu'elle ait plus de confort.

Donc là, par exemple, au lieu d'aller au restaurant dans le centre ville, aller au restaurant de l'hôtel. Pour elle ça lui change tout et elle sera incluse dans le collectif.

22:51 *Marguerite, la narratrice :*

Être formé.e.s, pour soutenir et accompagner les personnes en situation de handicap, mais aussi pour sensibiliser le collectif de travail, c'est un des rôles de la personne : "référente handicap". Il existe même une formation, un diplôme universitaire, pour être "référent handicap" et nous avons eu la chance de rencontrer la major de promo pour en savoir plus sur les bonnes pratiques.

23:09 *Dominique Garcia :*

Dominique Garcia, je suis référente nationale handicap au sein de la Direction générale des finances publiques. Je suis moi-même en situation de handicap depuis mon tout jeune âge suite à un accident de la vie.

23:25 *Marguerite, la narratrice :*

C'est une question un peu naïve et exprès : Est-ce qu'il faut être en situation de handicap pour être référent handicap ?

23:22 *Dominique Garcia :*

Ha ! C'est la question qui nous est posée souvent ! Je pense qu'il n'est pas nécessaire d'être en situation de handicap pour mieux comprendre les personnes en situation de handicap.

Dans l'accompagnement d'une personne en situation de handicap il faut toujours placer la personne au centre du dispositif. Quand on est référent handicap, il faut vraiment savoir se positionner, parce qu'on a d'un côté la hiérarchie et de l'autre, la personne concernée par le handicap et on a aussi face à nous le collectif de travail.

24:06 *Marguerite, la narratrice :*

Si je résume les bonnes pratiques à avoir entre collègues, je dirais : ne pas imposer son aide, ne pas estimer la capacité ou l'incapacité d'une personne à sa place, mettre en place un ou une référente handicap, sensibiliser le collectif de travail au handicap, expliquer le handicap d'une personne avec son accord et avec l'aide d'une personne référente handicap si possible.

24:28 *Dominique Garcia :*

Dans le rôle du référent handicap, il y a une écoute attentive et active qui est la base pour comprendre et agir. Et ça, c'est important. Et ça demande un effort collectif, une sensibilisation et se remettre, chacun d'entre nous, en question par rapport à nos à priori ou à nos préjugés. C'est ça qui est important, et ça permet justement d'être beaucoup plus inclusif. C'est important tout ça. Tout ce que je vous dis là, c'est très important.

(Musique rapide et rythmé, avec des basses, ambiance spatial)

25:06 *Marguerite, la narratrice :*

Que vous soyez en situation de handicap ou valide, que vous soyez validiste ou pas, ou peu, que vous soyez collègue ou en poste de direction, je vous propose d'écouter de façon attentive et active ce qui va suivre.

25:19 *Marc Esselin :*

Le handicap, c'est juste un handicap. Il n'y a pas de honte à être handicapé. Il n'y a pas non plus de fierté particulière, on est comme on est, je veux dire, on ne choisit pas. On ne choisit pas sa

naissance, on ne choisit pas sa couleur de peau, on ne choisit pas le groupe ethnique auquel on appartient, on ne choisit pas la religion de nos parents, on ne choisit pas le pays dans lequel on est venu au monde, on ne choisit pas des traits de caractère qui nous sont légués génétiquement. Il y a plein de choses qu'on ne choisit pas et on va vivre avec.

25:47 *Arthur Aumoite :*

Au fond, ce dont on parle là, de regard sur la diversité, la singularité et l'accueil, du moins cette posture ouverte. C'est vrai pour des personnes en situation de handicap, quel que soit le handicap, visible, pas visible. Ça peut-être valable pour bien d'autres types de diversité, et au fond, ce dont on parle là, c'est une question d'humanité et de différence. Ça n'est pas forcément propre au handicap et c'est beaucoup plus large que la question du travail uniquement.

26:15 *Henri-Jacques Stiker :*

Toutes les discriminations ont une origine commune que je résume moi comme ça: la peur de l'altérité, la peur de l'autre.

26:26 *Marguerite, la narratrice :*

Lui c'est Henri-Jacques Stiker, anthropologue du handicap. Vous l'avez entendu dans le premier épisode.

26:29 *Henri-Jacques Stiker :*

Parce qu'on aime bien que ça nous ressemble, et quand ça ne nous ressemble pas, ah alors c'est, au plus bas gênant, au plus haut dangereux.

Nous sommes dans la diversité, et le mot "diversité" me paraît très, très important. Il y a de tout dans le monde, si j'ose dire : il y a des grands, des petits, des vieux, des plus jeunes, des gens en fauteuil roulant. Acceptons qu'il y ait une GRANDE diversité.

27:16 *Marguerite, la narratrice :*

Dans le prochain épisode c'est de la mobilité dans l'emploi, de l'évolution professionnelle dont on va parler, mais ça, c'est dans le meilleur des cas, parce qu'au cours des différents entretiens que l'on a pu faire quand on parlait d'avenir professionnel, on entendait surtout parler de maintien en emploi. Donc, on va surtout questionner la situation de handicap quand elle dure dans le temps.

Pour cet avant-dernier épisode, on grimpe un peu les échelons pour échanger avec des personnes qui sont à des postes de responsabilité et qui ont les moyens de faire changer les choses. 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