

WEBVTT

00:00:08,720 --> 00:00:12,200  
Les compétitions handisport,  
le Téléthon changent le regard.

00:00:12,360 --> 00:00:15,600  
Effectivement, ce changement de regard  
est probablement trop lent.

00:00:15,760 --> 00:00:18,760  
Ça fait très longtemps  
qu'on parle de ce sujet de l'insertion

00:00:18,920 --> 00:00:22,120  
du handicap dans l'entreprise,  
mais il progresse doucement.

00:00:22,280 --> 00:00:24,480  
Quand on voit que le taux de chômage  
chez les handicapés

00:00:24,640 --> 00:00:27,800  
double quasiment  
de celui du reste de la population,

00:00:28,000 --> 00:00:29,680  
on voit que le chemin  
est encore long.

00:00:29,840 --> 00:00:33,200  
-Oui, nous devons continuer  
à changer le regard.

00:00:33,680 --> 00:00:36,800  
Contribuer à changer le regard  
sur les personnes handicapées

00:00:37,000 --> 00:00:40,640  
pour une meilleure inclusion de  
ces personnes dans le monde du travail.

00:00:40,800 --> 00:00:43,560  
Nous allons,  
avec nos 14 délégations régionales,

00:00:43,720 --> 00:00:47,320  
proposer aux acteurs locaux  
d'explorer cette question,

00:00:47,480 --> 00:00:50,680  
de construire avec nous

une société un peu meilleure,

00:00:50,840 --> 00:00:54,560  
où chacun aura la possibilité  
de développer un projet,

00:00:54,720 --> 00:00:58,280  
de s'épanouir professionnellement  
et aussi de conserver son emploi.

00:00:58,440 --> 00:01:01,600  
Je pense qu'il faut outiller  
les personnes handicapées très tôt.

00:01:01,760 --> 00:01:03,640  
Dans le cercle familial,  
ça commence là.

00:01:03,800 --> 00:01:08,840  
Et si on reconnaît le handicap  
comme une différence enrichissante,

00:01:09,000 --> 00:01:11,640  
qui provoque, en fait,  
d'autres qualités...

00:01:11,800 --> 00:01:15,760  
Si on reconnaît ça, à partir de là,  
le problème ne se posera plus,

00:01:15,920 --> 00:01:18,400  
pour l'inclusion professionnelle.

00:01:18,560 --> 00:01:21,280  
-Je pense aussi de plus en plus  
qu'on va vers une société

00:01:21,440 --> 00:01:23,880  
et un management  
peut-être davantage humain.

00:01:24,040 --> 00:01:27,760  
Manager des personnes,  
c'est définir une vision,

00:01:27,920 --> 00:01:30,320  
une ligne directrice  
et les emmener avec nous.

00:01:30,480 --> 00:01:32,680  
Donc, les emmener avec ce qu'ils sont.

00:01:32,840 --> 00:01:35,000

Les entreprises,  
aujourd'hui, sont ouvertes

00:01:35,160 --> 00:01:36,840

pour aller chercher des talents.

00:01:37,000 --> 00:01:38,840

Il faut qu'on ait des personnes

00:01:39,000 --> 00:01:42,320

qui sont non seulement des salariés,  
qui sont des managers,

00:01:42,480 --> 00:01:45,160

qui sont des hauts cadres,  
qui sont des chefs d'entreprise,

00:01:45,320 --> 00:01:47,640

pour pouvoir faire évoluer les choses  
dans ce sens-là.

00:01:47,800 --> 00:01:51,400

On a une norme qui est assez...  
Qui est assez forte,

00:01:51,560 --> 00:01:53,360

qui exclut, quelque part.

00:01:53,520 --> 00:01:58,480

Il faut faire un travail dans le sens  
de donner le pouvoir à la personne,

00:01:58,640 --> 00:02:01,160

de faire en sorte  
que la norme soit flexible.

00:02:01,320 --> 00:02:06,120

C'est cette acceptation, finalement,  
de cette somme de singularités

00:02:06,280 --> 00:02:10,960

qui va faire une société  
davantage performante,

00:02:11,120 --> 00:02:12,760

une équipe performante, etc.

00:02:12,920 --> 00:02:16,880

-Si demain, le ministère  
de l'Enseignement supérieur,

00:02:17,040 --> 00:02:20,440

des grandes écoles,  
des universités comme la Sorbonne

00:02:20,600 --> 00:02:25,280

où "Sciences-Po"  
ont le courage de créer une chaire,

00:02:25,440 --> 00:02:28,440

une telle chaire,  
ça peut avancer très vite.

00:02:29,320 --> 00:02:32,640

C'est la peur.  
C'est la peur de gérer les choses.

00:02:32,800 --> 00:02:35,280

Quand on est démuné  
et qu'on ne sait pas comment faire,

00:02:35,440 --> 00:02:36,760

on est tétanisé.

00:02:36,920 --> 00:02:39,160

Donc le premier travail,  
il est à ce niveau-là.

00:02:39,320 --> 00:02:41,520

C'est de faire éclater toutes les peurs.

00:02:41,960 --> 00:02:44,920

Vous observerez  
qu'avec cette loi 2005,

00:02:45,080 --> 00:02:47,240

il y a eu quelque chose de particulier.

00:02:47,400 --> 00:02:51,240

Quand vous aviez un handicap lourd,  
vous valiez 2 ou 3 collaborateurs.

00:02:51,400 --> 00:02:54,800

Aujourd'hui, les collaborateurs  
lourdement handicapés,

00:02:54,960 --> 00:02:57,600

on ne les voit quasiment plus  
dans les entreprises.

00:02:57,760 --> 00:03:00,440

Et on voit ce qu'on ne voit pas :  
des handicaps invisibles.

00:03:00,600 --> 00:03:04,640

Parce que les entreprises  
vont aller chercher leurs collaborateurs

00:03:04,800 --> 00:03:08,240

pour qu'ils se déclarent  
avec leurs problèmes de santé, de dos.

00:03:08,400 --> 00:03:10,720

On a de plus en plus  
de personnes handicapées

00:03:10,880 --> 00:03:15,280

qui sont embauchées ou  
qui sont réintégrées dans l'entreprise.

00:03:15,440 --> 00:03:18,160

Il faut pas mettre en opposition  
les handicaps visibles et invisibles.

00:03:18,320 --> 00:03:19,360

On est tous dans le même bateau.

00:03:19,520 --> 00:03:22,200

Aujourd'hui,  
plus de 80 % d'entreprises embauchent

00:03:22,360 --> 00:03:25,920

des collaborateurs handicapés.  
Il y a 10 ans, c'était à peine 5 %.

00:03:26,080 --> 00:03:30,800

-L'entreprise a tout intérêt  
à mettre un cadre rassurant

00:03:30,960 --> 00:03:33,600

pour que la personne sache  
qu'avec sa différence,

00:03:33,760 --> 00:03:38,000

elle peut continuer de travailler là,  
et continuer d'être performante.

00:03:38,160 --> 00:03:41,880

Le monde de l'entreprise  
tel que je l'ai connu, c'est violent.

00:03:42,040 --> 00:03:45,080

Il faut pas se voiler la face.  
C'est un monde qui est violent.

00:03:45,240 --> 00:03:49,200  
Les managers qui sont capables  
d'entendre du médecin du travail :

00:03:49,360 --> 00:03:52,040  
"Attention,  
vous avez embauché un commercial,

00:03:52,200 --> 00:03:56,000  
"mais il ne faut pas trop  
le confronter à des clients..."

00:03:56,160 --> 00:03:57,440  
Il ne peut pas le comprendre.

00:03:57,600 --> 00:04:01,200  
On a besoin de plus de bienveillance.  
On a besoin de comprendre

00:04:01,360 --> 00:04:04,520  
que la richesse  
se fait dans la différence,

00:04:04,680 --> 00:04:07,440  
que chacun d'entre nous  
a effectivement un talent.

00:04:07,600 --> 00:04:10,720  
On a lancé une campagne  
qui s'appelle "Révélons nos talents".

00:04:10,880 --> 00:04:12,720  
Ça veut dire ce que ça veut dire.

00:04:12,880 --> 00:04:17,080  
On y croit, mais on doit former  
nos managers à plus de bienveillance.

00:04:17,240 --> 00:04:20,560  
Dans les pays où les ouvriers,  
par exemple, du bâtiment,

00:04:20,720 --> 00:04:23,560  
après un accident, un handicap...

00:04:23,720 --> 00:04:27,440  
On va les reclasser facilement,

00:04:27,600 --> 00:04:31,120  
c'est dans les pays où la formation  
continue est très développée.

00:04:31,280 --> 00:04:34,600

Si je prends le cas,  
en Allemagne ou au Japon...

00:04:34,760 --> 00:04:40,280

Un ouvrier a, dans sa carrière,  
entre 8 et 14 formations continues.

00:04:40,880 --> 00:04:44,400

Donc à partir de là,  
s'il arrive un malheur

00:04:44,560 --> 00:04:48,360

et que la personne,  
elle a besoin d'être reclassée,

00:04:48,520 --> 00:04:49,960

elle n'aura pas beaucoup de problèmes.

00:04:50,120 --> 00:04:54,400

Vraiment, il faut prendre en compte  
que c'est difficile, pour l'employeur,

00:04:54,560 --> 00:04:58,080

de trouver le bon profil.

00:04:58,240 --> 00:05:01,120

C'est bien des compétences ignorées  
mais existantes,

00:05:01,280 --> 00:05:02,360

qu'il faut faire sortir.

00:05:02,520 --> 00:05:06,080

Quand on aura montré que cette valeur-là  
apporte à l'entreprise,

00:05:06,240 --> 00:05:08,480

alors on avancera.  
Et peut-être même assez vite.