

PARIS - Version Courte

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.