

E. 1. OSER CHOISIR UN METIER QUI NOUS PASSIONNE



Petite Mu : Bienvenue dans le tout premier podcast Talent Handicap, **Côte à Côte**, Handicap et inclusion, le dialogue qui fait avancer. Un podcast qui met en lumière des parcours de réussite, des initiatives innovantes d'entreprises, mais aussi des solutions concrètes pour choisir le métier que l'on aime. Du recrutement à l'intégration, comment être à la hauteur de ses ambitions ? Pour ces 3 épisodes, nous allons accueillir :

- **Carole Collignon**, Chargée de Mission RH et Recrutement, Ressources Humaines Groupe, et à la Mission Handicap chez BNP Paribas depuis 7 ans. Carole est très investie pour favoriser l'inclusion au sein de BNB Paribas, une entreprise qui a réalisé plus de 35 sensibilisations en 2022.
- **Marine Berthelin**, Responsable Mission Handicap d'Inetum depuis 5 ans, est également très investie chaque jour sur la thématique du handicap.
- **Pauline Dubois**, actuellement en recherche d'emploi et en situation d'handicap, pour nous livrer son expérience sans tabou pour trouver un emploi qui la passionne et qui est compatible dans le temps avec son handicap.

Moi, c'est Alice, la co-fondatrice de Petite Mu, le premier média qui sensibilise au handicap invisible. Je vais animer chaque épisode de ce podcast. J'aimerais enfin vous présenter Jean-Pierre Chaney de Talents Handicap à qui je vais laisser la parole pour se présenter.

Jean-Pierre Chaney : Bonjour à tous, et merci aux intervenants d'être avec nous. Talents Handicap est engagée depuis plus de 10 ans en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap notamment à travers nos forums en ligne et aussi récemment avec le développement d'une activité de formation.

Ce qui nous a conduit à faire ce podcast, c'est que depuis 10 ans, nous sommes au centre de la relation employeur/candidat. Et le dialogue quotidien que nous avons avec eux autour de leurs attentes, envies, frustrations et préjugés, nous a donné envie de partager cette richesse d'expérience très concrète avec les candidats, les employeurs, les salariés et leurs entourages. C'est donc pour cela que nous avons eu envie de partager cette expérience à la fois du côté candidat et du côté employeur à travers un podcast. Bien entendu, je souhaite remercier Carole, Marine et Pauline d'avoir accepté de partager leurs expériences et conseils. L'idée est d'avoir une tonalité extrêmement sincère et transparente de façon à pouvoir intéresser les employeurs, les candidats et les salariés. Nous sommes aussi particulièrement heureux de faire cette première saison de podcast avec Petite Mu.

Petite Mu : Bienvenue dans ce nouvel épisode de notre podcast. Le défi du handicap se présente à tout moment au cours de notre parcours, touchant même une personne sur deux au moins une fois au fil de sa vie. Alors comment puiser dans nos ressources de motivation pour maintenir son emploi, où trouver la motivation d'un autre métier de nos rêves peut être plus adapté, comment découvrir de nouvelles opportunités de formation et surtout comment fusionner habilement les dimensions du handicap et du travail pour cultiver notre épanouissement professionnel. Est-ce que la sensibilisation permet de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et permet à tous d'accéder au métier de nos rêves, le métier qui nous passionne ? Dans cet épisode, nous allons donc répondre à toutes ces questions.

Je vais laisser la parole à Carole, Marine puis Pauline qui vont se présenter.

Carole Collignon : Bonjour à tous, merci de nous accueillir. Je suis Carole Collignon et je suis en charge du recrutement à la Mission Handicap de BNB Paribas, du recrutement, uniquement des personnes en situation de handicap, pour le groupe, et cela, depuis 7 ans.

Marine Berthelin : Bonjour à toutes et tous, Marine Berthelin, je suis responsable de la Mission Handicap du groupe Inetum depuis 5 ans.

Pauline Dubois : Bonjour, Pauline Dubois, je suis reconnu RQTH depuis 2022, définitivement. Avant, j'étais RQTH depuis 5 ans. Je suis actuellement en reconversion pour réadapter mon travail par rapport à mon besoin de santé qui est la fatigabilité.

Petite Mu : Est-ce que tu peux nous raconter ton parcours professionnel, personnel et quelles ont été tes expériences marquantes aujourd'hui ?

Pauline Dubois : J'ai eu mon accident, qui est un AVC en 2012 pendant mes études. J'ai passé mon diplôme d'architecture après mon accident donc je n'ai jamais travaillé avec mes conditions de travail de fatigabilité post AVC. J'ai fait un premier surmenage qui a conduit à une première datation professionnelle de santé, donc j'ai eu conscience pour la première fois de devoir réadapter mon travail. Ensuite, j'ai travaillé en bureau d'étude et en 2021 j'ai une nouvelle fois eu un surmenage. Donc maintenant je suis en reconversion et j'attaque le problème de fond.

Petite Mu : Je te remercie pour ton témoignage et aurai une question. Aujourd'hui, lorsque tu recherches un nouveau travail, est-ce que tu recherches le travail de tes rêves ? Et comment réussir à se réorienter tout en gardant aussi un métier de nos rêves, même si le premier était déjà un métier passion ? Peut-on trouver un deuxième métier passion ?

Pauline Dubois : Alors oui, c'est une bonne question. Je pense que pour aimer un métier, il faut qu'il soit durable. Si l'on fait un métier que l'on aime, comme moi, le métier d'architecte est un métier passion, il faut que l'on puisse le supporter à temps plein et sur la durée. Sinon, c'est le corps qui finit

par nous rattraper, et fatalement nous n'aimerons plus ce métier, nous en serons dégoûtés. Intrinsèquement, je suis intéressée par beaucoup de choses mais l'adaptation et connaître ses freins de santé et les reconnaître, en parler, c'est toute la difficulté. Et ce qui va faire que l'on va aimer le métier, c'est d'en parler, que les idées viennent des autres et que l'on respecte notre corps et nos envies en même temps, c'est cela qui fait que le travail est durable.

Jean-Pierre Chaney : En complément de l'intervention de Pauline, que je remercie, je voudrais souligner que lorsque l'on dialogue avec les candidats dans le cadre des forums Talents Handicap, lors d'ateliers et séances de coaching, nous constatons que beaucoup s'auto-censurent sur cet aspect, et sont à la recherche avant tout d'un job sans forcément intégrer une dimension d'épanouissement. C'est quelque chose qui nous frustre et je pense que c'est important de dire que dans la démarche de recherche d'emploi, il ne faut pas laisser de côté l'objectif d'épanouissement professionnel car c'est un élément puissant de motivation. Évidemment, comme Pauline le souligne, il faut tenir compte de la réalité, mais malgré le principe de réalité, complètement occulter la dimension de l'épanouissement professionnel n'est pas le meilleur départ et est préjudiciable.

Petite Mu : Merci beaucoup. J'ai maintenant une question pour Carole et Marine, afin d'avoir le point de vue des entreprises sur la manière dont elles peuvent faciliter l'accès aux métiers que l'on aime pour les candidats en situation de handicap ou pour favoriser l'épanouissement professionnel. Donc, comment les entreprises d'aujourd'hui mettent-elles en place des mesures pour faciliter aux candidats la réalisation de leurs aspirations professionnelles ?

Carole Collignon : Je dirai que c'est un mix entre ce qu'ont dit Jean-Pierre et Pauline, car il y a quand même la réalité du marché de l'emploi chez BNB Paribas, sans doute de l'auto-censure et au-delà de ça, une méconnaissance. Car même en étant moi-même dans le recrutement chez BNB Paribas, nous proposons plus de 300 métiers, et je ne les connais pas tous donc il pourrait y avoir des opportunités qui pourraient correspondre à des projets professionnels et de vie. Mais la contrainte est aussi sur le marché de l'emploi et les opportunités qui sont ouvertes. Donc il faut arriver à trouver le mix entre les opportunités qui existent, qui sont très nombreuses chez BNB Paribas, les compétences que l'on a pu développer, car c'est vrai qu'en France, et c'est assez franco-français comme système, mais il faut avoir assez d'années d'études et un diplôme qui correspond au poste visé pour pouvoir y prétendre. Donc pour moi c'est un mix entre projets professionnels, bien étudier le marché de l'emploi et les opportunités qui existent et le mettre en lien avec les compétences et qualités d'un candidat, pour qu'il trouve aussi un sens à son job au quotidien, car souvent le premier enjeu c'est la formation. Pauline, tu disais que tu avais fait des études d'architecte et que donc tu étais formée à être architecte, tu as sans doute développé de nombreuses compétences dans d'autres domaines, mais il y a un circuit et en France ce n'est pas si simple de basculer d'un circuit à l'autre, chose qui est plus volontiers faite dans d'autres pays que le nôtre.

Marine Berthelin : Côté Inetum, nous sommes une entreprise de services numérique avec un fort volume de recrutement, car nous ambitionnons de recruter 7 000 personnes en 2023. Nous sommes aussi sur des métiers qui sont assez peu connus dans le numérique donc je rejoins ce que disait Carole. Nous savons aujourd'hui que pour les générations qui arrivent, nous avons changé de modèle

au niveau du marché du travail, et la vraie capacité qui va faire la différence c'est de rebondir et de se réinventer car aujourd'hui, et c'est particulièrement vrai dans le numérique mais je pense que c'est vrai dans tous les secteurs, nous avons des métiers qui n'existent pas encore, et un candidat qui arrive chez nous aujourd'hui, travaillera peut être demain dans un métier qu'il ne connaît pas encore et qui n'existe pas encore. Donc pour accompagner les parcours, nous mettons en place un certain nombre de choses telles que l'accompagnement des parcours de reconversion via des systèmes de POE en lien avec Pôle Emploi, qui permettent justement à Pauline par exemple d'accéder à des métiers du numérique, ce qui n'était pas forcément son intention de base, mais se découvrir dans le secteur du numérique. Nous avons aussi une politique de formation très dynamique une fois que les personnes sont salariées, avec la mise en place de beaucoup de certifications pour ouvrir encore le champ des opportunités professionnelles. Puis, nous travaillons aussi avec un éco-système à travers nos partenariats avec des entreprises adaptées du numérique et la mise en place de parcours passerelle pour permettre aux personnes de passer du secteur adapté vers une intégration pérenne chez nous. Et enfin, une des pistes pour faire en sorte que les personnes s'autorisent à faire un métier qu'elles aiment, c'est aussi de leur faire découvrir les opportunités du numérique. Nous déployons ceci avec toute la dimension relation école et le management, car l'idée c'est de faire connaître les métiers et leurs voies d'accès et montrer que c'est possible via la reconversion du travail dans le numérique. Le numérique est spécifique mais il y a aussi certainement des dispositifs de reconversion dans le secteur bancaire.

Pauline Dubois : Je voulais aussi rajouter qu'une reconversion pour des problèmes de santé est une reconversion subie, et que cela prend d'autant plus de temps de faire le deuil de l'ancien métier lorsque c'est subi. Je voulais aussi ajouter que l'on porte des traumatismes et un passé, un vécu de travail qui est difficile et que la confiance en soi peut être atteinte. Ainsi, l'accueil et l'environnement bienveillant sont essentiels pour autoriser et permettre un bon dialogue pour un nouveau métier et déployer plus de force.

Petite Mu : C'est très pertinent Pauline ce que tu as dit par rapport au fait que lorsque l'on a appris une maladie ou que l'on a eu le post AVC comme le post cancer, c'est compliqué de reprendre confiance en soi. Il y a toute une phase d'acceptation par laquelle on passe et demander de se réorienter ce n'est pas forcément évident. Alors comment retrouver la motivation ? Et pensez-vous que la motivation d'un candidat va augmenter ses chances et si c'est le cas comment peut-on aider dans ce cas, les candidats à retrouver cette motivation lorsque l'on repart un peu à zéro ?



Pauline Dubois : Alors je n'ai pas totalement les réponses car sinon je ne serai pas en recherche d'emploi ! Mais la motivation, c'est assez complexe, car ça vient de la relation de confiance avec l'employeur. Et j'insiste une nouvelle fois sur le long terme, car moi par exemple, la fatigabilité, c'est sur le long terme. J'ai déjà passé des périodes d'essai de 3 mois sur lesquelles ça se passe très bien et c'est au bout de 6 mois, car moi je suis à fond pendant 6 mois, qu'il va y avoir un événement extérieur qui va troubler ma concentration. Alors qu'une personne avec une fatigue normale va pouvoir dormir plus, récupérer plus et serrer les poings, pour moi ça va complètement me fatiguer et me freiner. C'est pour ça que j'insistais sur le besoin de confiance et de dialogue sur le long terme. Et la motivation vient de là, ce n'est pas que par la personne elle-même, je pense.

Marine Berthelin : Effectivement, la motivation c'est hyper important mais je le mets en lien avec la première question. Le fait d'avoir une reconversion subie, d'avoir eu ce travail de deuil de certaines fonctions, d'un certain niveau d'énergie et de deuil du métier, d'avoir un parcours qui a été muri, d'avoir passé ces étapes d'acceptation, je pense que cela peut enrichir l'entretien et être une force car cela permet de dire « j'ai fait le deuil d'un métier qui n'avait rien à voir, j'ai pris le temps de me poser, d'évaluer mes besoins et envies, j'ai repris un parcours de formation, j'ai accepté de me mettre dans des difficultés supplémentaires car il a fallu re apprendre un nouveau métier. Donc aujourd'hui je suis d'autant plus motivé car on est sur l'aboutissement de ce parcours. ». Le présenter de cette manière et faire valoir la maturité du projet professionnel, là où, je prends l'exemple de l'informatique mais qui est peut-être vrai dans d'autres secteurs, nous sommes sur une volatilité du marché avec des candidats qui ne sont pas forcément très fidèles à l'entreprise car il y a une multitude d'opportunités sur un secteur très concurrentiel. Le fait d'avoir cette réflexion autour du parcours va amener quelque chose qui va se voir en entretien en termes de motivation, et cela peut faire une différence dans un sens positif.

Carole Collignon : Oui je partage ce que dit Marine, mais je serai peut-être un peu plus dure avec les candidats, car il y a parfois en effet des parcours de vie qui sont vraiment atypiques et qui nécessitent une reconversion, mais parfois pas. Il y a beaucoup de situations « classiques », je dis cela sans langue de bois, et je pense qu'il y a aussi le fait de bien préparer son entretien, bien lire l'annonce, de savoir ce dont il s'agit... Ce sont des choses assez basiques, mais qui ne sont finalement pas toujours correctement appréhendées. Mais aussi de faire preuve de curiosité, par exemple chez BNB Paribas, si on veut devenir conseiller bancaire, il y a de nombreuses opportunités, et c'est pas mal d'aller dans une agence, de discuter avec un conseiller qui va parler de son métier, expliquer son quotidien. Souvent, je trouve que l'approche n'est pas assez poussée dans la démarche que peuvent avoir les candidats. Et c'est cet échange et cette curiosité qui vont permettre d'apporter des preuves à l'entreprise, des qualités et compétences que peut avoir un futur collaborateur. Il y a tellement de moyens mis à disposition aujourd'hui des candidats : des vidéos, des explications sur les métiers... Chez BNB Paribas nous avons l'application « Job Review » qui permet de poser des questions. Donc j'ai vraiment envie de dire aux candidats d'utiliser tout ce qui est dans votre champ des possibles pour gagner de l'information, enrichir et construire ce projet. Toute cette démarche va montrer les compétences dont on a besoin dans nos futurs métiers, la capacité à s'adapter, la curiosité, la capacité à comprendre un environnement dans lequel on travaille.

Jean-Pierre Chaney : Evidemment, tout ce qui a été dit est très intéressant, et je voulais particulièrement souscrire au point de vue de Marine qui a aussi été un peu dit par Pauline. C'est vrai

que lorsque l'on discute avec des candidats, certains ont cette faculté à démontrer leur motivation, non pas par leurs expériences professionnelles qui parfois étaient concrètes mais par rapport à leurs vécus, leurs décisions de reconversion, et ce qu'ils ont appris par rapport à leurs maladies. Je me souviens par exemple d'entretiens avec certains candidats qui étaient impressionnants car ils avaient décidé de ne pas chercher à diminuer les épreuves qu'ils avaient rencontrées mais au contraire s'en servir pour montrer qu'ils pouvaient faire face à de telles situations imprévues, qu'ils avaient une capacité d'agilité... Et je trouve que beaucoup de candidats qui se demandent comment est-ce qu'ils vont pouvoir parler de ce qu'ils peuvent apporter à l'entreprise, et bien certains y arrivent très bien en se servant de leurs expériences professionnelles pour dire « voilà le type de personne que vous avez en face de vous et voilà le type de défi que je suis capable de relever. ». Et je pense qu'il y a beaucoup de candidats qui n'ont pas conscience que cela peut être un atout face à un employeur.

Petite Mu : Et toi Pauline, face à tout cela, quel conseil donnerais-tu à une personne en situation de handicap pour pouvoir accéder au métier qu'ils veulent et dont ils rêvent ?

Pauline Dubois : De se connaître, de connaître ses séquelles même si c'est compliqué, de savoir ses besoins, car la personne en face ne peut pas deviner, donc être conscient que ce n'est pas une histoire de posture, mais une histoire de dialogue. Aussi, c'est important de communiquer au mieux, d'être le plus transparent et le plus honnête possible par rapport à ses freins car quoi qu'on en dise sa situation de santé va avoir un impact sur sa productivité et va concerner toute l'équipe de travail donc il vaut mieux le dire de suite avant qu'il y ai des conflits qui se forment. C'est important de tout mettre à plat.

Jean-Pierre Chaney : Il y avait 2 éléments que tu soulignais que je trouvais très intéressants Pauline, c'était le fait de prendre un cahier, de lister et regarder les choses de façon un peu plus dézoomées et rationnelles. Ce n'est pas facile mais c'est quelque chose qui est utile pour les candidats en situation de handicap ou pas, d'avoir une vision précise de ce que l'on est, c'est intéressant. Ensuite, tu soulignais aussi un point sur lequel je souscris particulièrement qui est la nécessité de s'entourer et ne pas avoir de réserve à constituer une équipe autour de soi. Tu en parlais très bien, tu parlais même d'équipe de « choc », avec l'assistante sociale, le cabinet de conseil... Enfin, c'est à chacun de s'entourer de la meilleure façon pour avancer. Dans le cadre des forums Talents Handicap, nous avons démarré des ateliers coaching pour les candidats car nous avons parlé de reconversion subie qui est moins simple que lorsque c'est choisi, on a aussi des candidats qui n'ont pas postulé depuis longtemps... Donc nous avons démarré ces dispositifs de coaching pour leur permettre de préparer leurs entretiens. Et ça démontre son efficacité car nous avons vu des candidats qui étaient très motivés, il ne s'agissait donc pas d'un problème de motivation, mais d'une difficulté à faire passer tous ces éléments, à organiser son discours et à bien se connaître et ces séances de coaching relativement courtes leurs ont permis de faire le point sur qui ils étaient, sur ce qu'ils voulaient, d'évacuer toutes les questions qu'ils appréhendaient... Donc le principe de savoir de quelle équipe j'ai besoin, c'est surtout de ne pas rester tout seul face à des questions dont on n'a pas les réponses et parfois le regard extérieur et le fait de se faire challenger ça peut faire du bien.

Petite Mu : Moi j'ai une question pour tout le monde, qui est très importante pour nous, car nous, Petite Mu, nous intervenons aujourd'hui en entreprise pour sensibiliser et changer les mentalités, car c'est très important et tout par de là pour que les choses se mettent en place. Donc comment pensez-vous que la sensibilisation et l'éducation peuvent contribuer à changer les mentalités et à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail ?

Carole Collignon : Pour moi, c'est quelque chose de nécessaire car les stéréotypes et préjugés sur le handicap, même si l'on est très informé sur le sujet, nous en avons tous, des positifs en se disant que les personnes en situation de handicap sont beaucoup plus motivées, ou bien des négatifs en se disant qu'ils seront toujours malades. Enfin, nous avons tous des préjugés et l'important est de libérer la parole. Chez BNP Paribas, nous avons réalisé près de 10 sensibilisations en 2022. L'idée est d'avoir un panel le plus large possible pour que chaque collaborateur puisse de manière volontaire y accéder par le biais qui lui convient le mieux. Typiquement, ces derniers temps, nous avons fait des sensibilisations à Handi Tour de France, liée au Handi Sport, là où nous avons pu rencontrer des collaborateurs, leur faire tester le tennis et le ping-pong en fauteuil... Des choses liées à l'activité sportive car cela parle à certains collaborateurs donc il y a un côté ludique. Nous avons aussi mis en place des ateliers théâtre où nous assistons à des scènes de la vie d'entreprise qui sont assez réalistes et qui permettent de réfléchir à comment on aurait pu réagir dans telles ou telles situations en entreprise par rapport à un collaborateur en situation de handicap, et à comment on peut réagir, parfois bien, parfois mal. Donc cela permet d'échanger, de mettre en lumière, de dépasser les idées reçues et d'avoir une connaissance, car comme tu le disais Marine, la plupart des handicaps, 80% des handicaps sont invisibles donc on peut avoir dans ses collègues, dans son entourage personnel dans son entourage professionnel, et nous en tant que recruteurs, des candidats en situation de handicap. Et savoir ce que l'on a le droit de dire, jusqu'où on a le droit d'aller, quelles sont les erreurs à éviter, qui sont souvent du bon sens mais si on n'y pense pas, cela ne se met pas en œuvre, donc nous offrons un panel de sensibilisations, nous avons des ambassadeurs, des correspondants handicaps, nous en avons 24 en France, qui vont en fonction de leur environnement proposer des sensibilisations adaptées à l'environnement de travail.

Pauline Dubois : Moi j'ai juste un détail pour ce qui est des sensibilisations et des moyens, il y a les associations comme Petite Mu qui sont bien plus compétentes que moi pour donner les directives, mais il y avait juste un détail que je souhaitais ajouter, c'est ne pas culpabiliser les gens dans la sensibilisation. Même s'il ne faut pas le faire il y a toujours les valides d'un côté et les non-valides de l'autre, même si la frontière est vraiment très faible lorsque l'on a un handicap invisible. Et dans les méthodes de sensibilisation parfois il y a un côté à éviter qui est la culpabilisation lorsque l'on dit par exemple « le handicap vous concerne » cela peut faire peur aux personnes qui ne connaissent pas du tout le handicap, les mettre en situation de faiblesse et provoquer leur « fuite »...

Carole Collignon : Je vais rebondir sur ce que tu dis, car dans notre équipe nous avons un collaborateur qui est touché par la maladie de Parkinson. Il a créé un serious game qui s'appelle « le Handicap Contre-Attaque » et qui permet de suivre une personne tout au long des différentes étapes qu'elle a rencontrées, de l'annonce du handicap à la sphère personnelle et cet effet miroir est important selon moi pour faire en sorte que les collaborateurs se sentent concernés par le sujet car on peut au quotidien ne pas y être confronté et ça peut faire peur mais se dire « demain ça peut être moi, mais voilà comment ça s'est passé pour cette personne et comment ça se passera pour moi ».

Cela permet de faire avancer les mentalités sans culpabiliser, mais en faisant quand même en sorte que les collaborateurs se questionnent. C'est important que chacun ait le sujet en tête et y soit sensible, et en effet parfois on peut commettre des erreurs et avoir des maladresses dans notre discours mais comme l'on peut avoir dans d'autres sujets, et tous ces éléments, tout ce qui permet de faire réfléchir sur le sujet et de faire parler sur le sujet est la clé d'une sensibilisation réussie.

Petite Mu : Je rejoins Carole là-dessus, nous lorsque l'on fait des conférences de sensibilisation avec Anaëlle, nous expliquons notre histoire puisque nous sommes toutes les deux touchées par un handicap invisible et comment est-ce qu'on le vit. Lorsque l'on dit que dans sa vie, une personne sur deux sera confrontée à un handicap, les gens se disent « ah oui ça peut être moi », et ducoup ils vont s'y intéresser quand on leur dit qu'ils ne se sentent pour l'instant pas concernés mais que ça peut toucher leurs parents, leurs enfants et qu'aujourd'hui toutes les familles vont être confrontées à un moment à un handicap qu'il soit visible ou non. De fait, les gens vont davantage en prendre conscience en se disant que c'est un sujet qui touche toutes les familles et que c'est important de le prendre en compte.

Carole Collignon : Et nous l'objectif, c'est vraiment que les collaborateurs se sentent suffisamment en confiance pour déclarer leur handicap car il y en a tellement qui sont concernés et qui restent dans le silence par peur. Mais si nous en parlons, par l'arrivée d'un collaborateur dans une équipe, cela créer des synergies, de l'écoute, de la bienveillance et fédère l'équipe, ce qui est souvent le cas, cela va permettre de me dire que si au cours de ma vie professionnelle je suis touchée par un handicap, me sentir plus libre et savoir tout ce que l'entreprise est capable de mettre en œuvre pour ma situation professionnelle.

Marine Berthelin : La sensibilisation et l'éducation c'est important à tous les niveaux et tous les moments. Je pense qu'une des clés pour compléter tout ce qui a été dit car c'était très riche et très vrai. Prévoir des sensibilisations qui permettent d'impliquer le collectif de travail, de lui permettre de se rendre compte que le handicap ce n'est pas l'autre, ça peut aussi être moi directement ou indirectement, et que de toute façon ça sera-moi si je suis collègue d'une personne en situation de handicap et que peut-être il y a des adaptations qui vont me concerner indirectement. On a mis en place par exemple des escape game où il s'agit de trouver la meilleure place pour mettre la personne dans l'équipe. Un autre élément important c'est la mise en place de témoignages, et c'est une initiative que l'on veut pousser en cette fin d'année, la mise en place de témoignages de parcours croisés, où la personne témoigne elle-même et son environnement de travail potentiellement son manager ou son équipe va venir témoigner de son intégration, son aménagement, qu'est-ce que cela à apporter, pour apporter du concret. On sait que toutes les actions de sensibilisations menées par les Missions Handicap, c'est très bien mais ça reste des tiers experts qui parlent du sujet alors que lorsque ce sont les personnes concernées, les pairs, collègues, managers qui viennent témoigner du sujet, dire que dans son équipe ça s'est très bien passé, ça n'a pas été un frein, cela a beaucoup plus de poids et de valeur. Les personnes en situation de handicap sont les meilleures ambassadrices du sujet, sous réserve qu'elles aient mûrie leur situation et qu'elles puissent en parler de façon adaptée.

Jean-Pierre Chaney : A nouveau, tout ce qui a été dit est très vrai, je pense qu'il y a 3 aspects qui nous tiennent à cœur chez TH. Le premier aspect, que l'on a un peu survolé dans l'aspect éducation, c'est l'aspect école et démarches vis-à-vis des étudiants et du personnel d'encadrement académique. Nous essayons dans la mesure de nos possibilités de travailler avec de nombreuses écoles, je sais que c'est pareil chez de nombreux employeurs qui sont très impliqués vis-à-vis des écoles et associations. C'est ici que ça doit commencer donc il y a un travail pour nous notamment qui est important dans la sensibilisation. Je pense que comme cela a été évoqué, l'aspect aidant est un moyen de mobiliser l'intérêt de beaucoup de gens, car même si l'on ne se sent pas directement concerné il y a une évolution des aidants en France et l'on se sent de plus en plus concerné, ce qui peut être dû à l'allongement de la durée de vie... Mais aider permet d'être confronté à des situations et se dire que même si l'on n'est pas directement concerné, on est concerné indirectement, car on peut être aidant. Et puis je pense qu'il y a un élément aussi et c'est ce que disait Carole et Marine, il y a une notion du handicap qui n'est pas la même pour tout le monde. La notion du handicap est volatile surtout dans le handicap invisible, être diabétique est considéré pour beaucoup comme une contrainte mais ils ne vont pas le voir comme un handicap alors qu'ils pourraient prétendre à. Je pense que cela est un des leviers sur lesquels on peut s'appuyer pour les sensibilisations. Je rejoins Pauline, en effet il ne s'agit pas de brandir des éléments anxigènes mais de montrer que la réalité des faits, est que l'on connaît beaucoup de gens et que l'on est soit même beaucoup plus concerné par le handicap que ce que l'on peut penser initialement.

Petite Mu : Et bien je tiens à vous remercier à toutes et à tous, c'était un échange très enrichissant. J'espère que ce tout premier épisode vous a plu et on se retrouve pour le deuxième. Peut-être Jean-Pierre as-tu un dernier mot à ajouter ?

Jean-Pierre Chaney : Merci Alice, si vous êtes en situation de handicap et que vous êtes à la recherche d'un emploi, d'un stage ou d'une alternance, le plus simple est de vous connecter sur notre site : www.talentshandicap.com sur lequel vous trouverez de nombreuses offres de la part d'employeurs handi-accueillants. Si vous avez une question sur l'emploi ou le handicap en général, écrivez-nous à l'adresse suivante : contact@talentshandicap.com, on vous répondra avec grand plaisir.

Petite Mu : On se retrouve pour le deuxième épisode pour parler de processus de recrutement quand on est en situation de handicap !

