**Tour de France des handicaps invisibles du FIPHFP**

**Les troubles cognitifs et les troubles du spectre de l'autisme**

**6 décembre 2023**

- Bonjour. Je vous propose qu'on commence. J'ai le plaisir de vous accueillir nombreux. Les remerciements, on pourra en faire beaucoup. Merci de nos accueillir pour cette septième étape du Tour de France des handicaps invisibles. Je laisse la parole, Pierre va également animer, on a beaucoup de choses à vous dire, soyez les bienvenus.

- Bonjour à toutes et tous, on est ravis de vous voir aussi nombreux à cet événement, c'est un vrai plaisir pour nous de vous retrouver aujourd'hui. Vous savez à quel point c'était beaucoup de préparation pour vous avoir tous autour de la table, ce matin. On est vraiment content de vous retrouver. C'est une journée qu'on veut vous proposer, un peu hors du temps, on sait que cette fin d'année est chargée, pour tout le monde. Le mois de décembre est stressant, intense. On voulait vous proposer une journée un peu de break, on laisse tout au bureau, on est tous ensemble, on se retrouve avec notre communauté du Handi-Pacte, qui existe depuis neuf ans. On aura beaucoup de personnes à remercier pour l'organisation de cet événement, on les remerciera au cours de la journée. Merci à l'INP pour son accueil.

- Bonjour à tous. Je me joins aux intervenants précédents pour vous remercier de nous accueillir dans ce cadre. C'est avec beaucoup de joie qu'on a accepté cette proposition. L'INP est une école d'ingénieurs très investie dans le handicap, on a des correspondants pour les personnels, les étudiants, une équipe RH.

Nous avons effectivement beaucoup d'actions que nous menons en partenariat avec le FIPHFP. C'était tout l'intérêt que nous avions à accepter cette proposition. L'INP, c'est une école, mais c'est surtout une communauté. Nous avons tous des préoccupations, dans nos services, nous accueillons des personnels en situation de handicap, avec des difficultés qui viennent parfois de la méconnaissance, de la mauvaise compréhension, surtout du manque de connaissance. Madame Henri a participé à l'organisation de cette journée, nous avons pu faire beaucoup d'actions de sensibilisation dans notre personnel, pour permettre à tous de comprendre ce que c'est que d'accueillir un personnel en situation de handicap, de lui permettre de faire ses missions de manière optimale et de permettre à l'équipe de comprendre ce que c'est de vivre avec un handicap, qui parfois est invisible, difficile pour la personne de se positionner, que ce soit les personnels en situation de handicap, qui ont une certaine pudeur, une réserve, ils ne parlent pas de leur handicap. Ils se renferment parce qu'ils ne comprennent pas d'où viennent les difficultés. C'est pour ça que l'équipe de la DRH a oeuvré pour essayer d'expliquer ces difficultés-là. Nous avons des agents très méritants chez nous, nous avons permis à certains de surmonter les difficultés. Il s'agit avant tout d'échanger, entre collègues et de permettre à tous de trouver leur place. Dans ce sens-là, la thématique d'aujourd'hui nous parle beaucoup. Nous clôturons cette année 2023, nous sommes ravis, toutes les thématiques que nous allons aborder parle à tous. Bénéficier de ce type de manifestation nous permet à tous d'échanger. Nous n'atteignons pas l'objectif d'emploi de 6% , mais on oeuvre pour mieux intégrer les collègues qui nous rejoignent et pour ceux qui nous ont déjà rejoints. Ça permet aux collègues en situation de handicap de ne pas se sentir seuls, isolés ou différents. Merci à vous et au FIPHFP pour cette belle opportunité. Merci.

- Bonjour à tous, un grand merci d'être présents aujourd'hui. Certains viennent de très loin, ça montre votre engagement, votre motivation. Pour nous, ça nous encourage vraiment à continuer à travailler avec vous et organiser ce type d'événement, en présentiel, on y tient, pour échanger, partager, vos réussites, vos bonnes pratiques. C'est bien tout l'enjeu d'être comme aujourd'hui. Quelques mots sur le FIPHFP, un sigle un peu barbare, fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Notre rôle est de collecter les contributions des employeurs qui n'ont pas 6% de personnes en situation de handicap, que nous reversons comme aides pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Grâce à notre action, nous avons en 2022, on attend les chiffres 2023, réalisé plus de 34000 recrutements d'agents publics en situation de handicap, dans les collectivités locales, Etat, fonction publique hospitalière. Aujourd'hui, on a un taux d'emploi dans la fonction publique de personnes en situation de handicap de 5,45%, pas très loin de la cible des 6%. On a une situation inégale entre les employeurs publics, certains sont à 10%. L'objectif est bien que toute personne en situation de handicap qui a un projet professionnel et qui souhaite rejoindre la fonction publique puisse le faire sur un poste correspondant à ses compétences. Aujourd'hui, pourquoi cette journée? Ce Tour de France des handicaps invisibles? Parce que le handicap invisible est très présent dans le monde professionnel, 80% des personnes en situation de handicap ont un handicap invisible. Souvent, on se représente une personne en situation de handicap avec un fauteuil roulant. Mais non, les personnes en situation de handicap qui travaillent à nos côtés, c'est souvent un handicap qui ne se voit pas.

Aujourd'hui, on va montrer que c'est possible de travailler dans la fonction publique avec un handicap invisible, avec des opportunités d'emploi et de carrière. Le but est de rassurer les employeurs publics en levant certains fantasmes, certains stéréotypes, et en montrant qu'on a un réseau d'acteurs pour accompagner dans l'embauche et le maintien dans l'emploi. Seul, on est souvent désarmé, mais il y a beaucoup d'acteurs, dont le FIPHFP, qui sont là pour aider et pour assurer un accompagnement humain de la personne en situation de handicap, du manager, du collectif de travail, qui a besoin de cet accompagnement extérieur pour l'insertion de la personne en situation de handicap se fasse le mieux possible. Nous avons un Tour de France, dans toute les régions. Aujourd'hui, nous allons parler des troubles cognitifs et des troubles de l'autisme. Ce sont des handicaps complexes, différents, avec des pathologies qui vont avoir des impacts variés sur la vie professionnelle et personnelle. Ce handicap nécessite un handicap spécifique, sur mesure, une forte mobilisation des employeurs publics et des partenaires. Das les tables rondes, les interventions, les conférences, les témoignages, ça sera riche, pour voir comme mieux insérer ces personnes. Pour conclure, je ne vais pas être trop longue, l'intérêt est d'écouter les témoignages et les experts dans le domaine. Je veux saluer tous ceux qui nous ont aidé pour cette journée, notamment Nicole Fréné et Marc de Dumast, directeur territorial handicap. Merci pour l'organisation de cet événement. Je vous souhaite une belle journée d'échange, de rencontres. Chacun pourra repartir plus riche de rencontres et de connaissances, c'est avec la connaissance qu'on lève les appréhensions et qu'on peut faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

- Merci. Bonjour à toutes et tous, je représente la région, je travaille sur les accompagnements, nous sommes ravis d'accueillir cette étape du Tour de France, dans une période un peu chargée, sur ces questions de handicap invisibles. Quand on parle de maladies, de cancer, de dyspraxie... Ça ne se voit pas. Notre enjeu, dans la fonction publique, quelle qu'elle soit, c'est de voir comment on accompagne ces personnes à entrer dans notre fonction publique, individuellement, et comment on les accompagne dans l'emploi, en respectant l'impact de leur handicap sur leur vie professionnelle et personnelle. Et aussi en termes de compétences sur leur emploi. Vu la multiplicité de ces troubles, comment on arriverait à individualiser et accompagner chaque personne en fonction de son handicap? C'est un peu l'enjeu d'aujourd'hui. A la fin de cette journée, on va voir comment en tant que collègue, RH, référent handicap, manager, qui a aussi un rôle d'accompagnement de ces agents, dans leurs équipes, pour accompagner ces personnes? Ces handicaps sont dits invisibles, donc comment on accompagne ces personnes à, si elles le souhaitent, reconnaître leur handicap ? On a un grand nombre de personnes qui ne souhaitent pas, par pudeur, par peur de stigmatisation, faire reconnaître son handicap? C'est notre rôle à tous de créer un climat de confiance pour qu'un agent en situation de handicap se sente assez confiant pour dire: je vais être reconnu, pour être accompagné. Ce n'est pas que de la sensibilisation, sur les troubles cognitifs, ou du spectre de l'autisme, mais c'est: comment puis-je m'assurer que dans mon collectif, l'environnement soit suffisamment de confiance pour permettre à ces personnes de l'exprimer? C'est un vrai enjeu de la fonction publique. Nous travaillons aussi sur l'attractivité de la fonction publique, on est en peine de recruter dans certains secteurs, certains services, on a du mal à recruter. Des contractuels qu'on a du mal à attirer... Dans toutes les personnes qu'on rencontre dans les forums, il y a des personnes qui viennent nous dire: oui, mais moi, j'ai un handicap, qui est invisible, je pense que vous ne savez pas l'accompagner. C'est dur comme message, d'avoir un jeune qui vient de Pôle emploi et qui nous donne ce message. Il faut aussi travailler sur l'image de la fonction publique, sur comment on accompagne les personnes porteurs de ces troubles. J'ai une antisèche, j'ai une citation... J'aime beaucoup le message de Frédéric Dard, qui dit: on dit que les aveugles ne voient pas. C'est faux : ils voient noir. C'est aussi sur les personnes en situation de handicap, comment changer le prisme et pouvoir les accompagner de manière opérationnelle, pour les accompagner dans leur travail comme il se doit. Merci.

- Avant de laisser la parole aux différents intervenants, vous donner un peu à voir sur le programme de la journée. On va commencer par un petit quiz introductif pour tester vos connaissances sur les troubles cognitifs, puis à 10h30, on laissera la parole aux personnes de l'ASEI qui donneront des informations sur les troubles de l'autisme et les troubles cognitifs. Et ensuite, à 11h45, une petite table ronde avec des témoignage d'employeurs qui ont accompagné des agents dans ces situations. Et à 12h15, on signera la convention entre le FIPHFP et le Chiva. On ira ensuite déjeuner. Puis on se retrouve vers 13h45, pour un exercice en mise en situation, et on laissera la place à monsieur Josef Schovanec pour une conférence dite inspirante, pour clôturer à 15h45. On essaiera de terminer aux alentours de 16h15, certains ont des kilomètres à faire. On va attaquer avec un petit quiz. J'en profite pour laisser la parole...

- Bonjour à toutes et à tous, je fais partie de l'équipe Handipacte.

Vous pouvez scanner le QR code ou aller sur votre navigateur, sur Wooclap, avec le code... C'est normal s'il n'y a pas encore de questions qui s'affichent, ce n'est pas encore lancé. Il y a des écrans en face de vous, à côté de vous.

Vous êtes prêts?

Allez...

Vous partez avec de bonnes bases, personne n'a mis la réponse A qui était fausse. C'est plutôt rassurant! La majorité a raison sur cette raison, ce sont bien des troubles cognitifs spécifiques, je ne trouble pas la présentation, vous en saurez beaucoup plus.

Question suivante, vous reconnaîtrez ces personnes célèbres... En haut à gauche, vous avez reconnu... Au milieu, l'actrice Keira Knightley, Einstein... Vous pouvez voter plusieurs personnes... Et Pablo Picasso. Vous pouvez voter pour plusieurs personnes.

On ne les voit presque plus...

Les votes explosent! On est très inspiré!

Et là, vous avez raison.

Vous avez raison, ils ont tous au moins un trouble dys! Et ça ne les a pas empêchés de faire de grandes choses et de réussir dans beaucoup de domaines.

Question suivante... Trouvez l'intrus. Dyscalculie, dysorthographie, dyspraxie, trouble des processus mnésiques... Il peut y en avoir plusieurs.

Petit indice: il y a plusieurs intrus!

On vous laisse encore quelques secondes pour voter. Il y a plusieurs intrus...

Je vais annoncer les bonnes réponses. La dyscrasie, c'est un trouble de la coagulation sanguine et la dysoralité, une hyper sensibilité sensorielle sur les odeurs, l'odorat. C'était les deux intrus. Les troubles des processus mnésiques font bien partie des troubles, sur la mémoire.

D'où vient ce fameux terme "dys" ?

La bonne réponse était la réponse 1, du grec qui signifie "difficulté", c'est un préfixe privatif qui exprime l'idée d'une difficulté. Et toute dernière question de ce quiz, pour annoncer, faire la transition avec ce qui va suivre après, qu'est-ce qu'un trouble cognitif?

Evidemment, on n'est pas dans un trouble de retard intellectuel... On n'est pas non plus dans...

Bravo à toute la salle, vous avez été en pleine forme dans ce quiz.

Je vais monter laisser la parole... Nous avons la participation d'un dessinateur aujourd'hui. On vous partage quelques-uns de ses dessins.

Il nous fait ça en quelques secondes, à chaque fois!

- Bravo pour ces petits dessins! Tout à l'heure, on vous fera un petit patchwork des dessins. On va laisser la parole à l'ASEI pour nous parler de ces troubles cognitifs et des troubles du spectre de l'autisme. Je vous laisse prendre la main sur le vidéoprojecteur.

- Bonjour à tous. Je suis salariée de l'ASEI, une association privée à but non lucratif, reconnue d'utilité publique, qui accompagne des personnes en situation de handicap à tous les âges de la vie. Je suis aujourd'hui parmi vous au titre du mandat de l'ASEI, pour la mise en place des prestations d'appui spécifique pour les personnes avec trouble cognitif, depuis 2018. On va rentrer dans le vif du sujet pour expliquer ce que ça implique. Merci à Marc Guerrier de Dumast et Pierre Jolidon. C'est toujours intéressant pour nous de venir en direct à la rencontre d'employeurs. Etre dans un contact direct pour répondre à vos questions et interrogations, c'est très intéressant pour nous. Les prestations d'appui spécifique, l'ASEI ne les met pas en oeuvre seule. Nous sommes six associations, un regroupement de six associations, sous forme de groupement solidaire. Vous voyez sur la carte que nous intervenons sur toute la région Occitanie, avec des intervenants présents ce matin. L'ensemble de l'équipe, ça représente une vingtaine d'équivalents temps plein. On les appelle des "conseillers spécialisés", vous avez des chargés d'insertion spécialisés, des ergothérapeutes, des psychologues... Et aussi une orthophoniste. Vous avez une équipe pluridisciplinaire qui se déplace dans tous les départements, au plus près des lieux de travail et des personnes.

Quelques chiffres en introduction. Les prestations d'appui spécifique, pour les troubles cognitifs, financés par le FIPHFP et l'Agefiph, on est 493 PAS démarrées, ça peut faire deux mois, neuf mois, dix-huit mois... On en démarre environ 72 tous les mois, qui se cumulent, chaque intervenant va suivre et accompagner en général entre 50 et 60 personnes, ce qui est important. Seulement 3% sont prescrites par des employeurs publics, vous avez de la marge, vous pouvez nous appeler! Dans les prescriptions de Pôle emploi, il peut y avoir du maintien dans l'emploi, on peut retrouver derrière le secteur public.

Je rentre un peu dans le vif du sujet, pour faire un petit chapeau et expliquer ce qu'on met derrière le terme de trouble cognitif, dans le cadre des PAS. Les capacités cognitive, nous en disposons pour percevoir des informations des autres, planifier des activités, prendre du recul sur les activités du quotidien... Parmi les fonctions cognitives, il y a l'attention, la mémoire, la motricité, la reconnaissance des émotions, les fonctions exécutives, pour avoir des stratégies pour résoudre des problèmes. Et quand une ou plusieurs de ces fonctions sont perturbées, on parle d'un trouble cognitif. Notre rôle, dans un PAS, c'est d'analyser finement les répercussions de ces troubles et voir comment ils se manifestent dans une situation particulière, pour un individu en particulier. On insiste dessus, il y a une complexité dans le fonctionnement cérébral qui fait qu'il y a une diversité importante sur les atteintes cognitives, mais aussi en fonction des conditions psychologiques de la personne, de son environnement. Notre rôle est de connaître la façon dont la personne fonctionne, pour analyser finement comment les répercussions du trouble se manifestent, ça peut être très varié d'une personne à l'autre. Il y a beaucoup de freins comme beaucoup d'atouts, notre rôle est de détecter les atouts de la personne sur lesquels s'appuyer. Dans les PAS, on est organisés par expertise, le champ est vaste. D'abord, les troubles du neurodéveloppement, avec les troubles dys, le terme de la vie quotidienne, on va donner les termes plus scientifiques, après, avec 8% de la population. Le TDA ou TDAH, 6% des enfants, 3% des adultes. Et les troubles du spectre de l'autisme, avec 6 à 7% de la population. Ce sont des troubles qui se développent dès l'enfance, différentes des troubles qui vont apparaître au cours de la vie. Il y a une grande différence entre un handicap dès l'enfance, avec une personne qui s'est construite avec ce trouble, d'un handicap qui est apparu dans la vie. Dans la PAS TCO, il n'y a pas le trouble du développement intellectuel, il sera prochainement intégré. Je vais laisser la parole pour un focus sur chacun de ces troubles. D'abord, la partie dys, puis l'autisme et tout ce qui est liaisons cérébrales et pathologies évolutives. Je vous remercie.

- Bonjour. Je suis Marie-Christine, j'interviens dans l'équipe des PAS troubles dys, on a inclus le TDAH, aussi. Pour contextualiser, c'est la loi du 11 février 2005 qui fait apparaître une définition du handicap intégrant l'altération de fonctions cognitives. Comme les intervenants précédents l'ont dit, l'invisibilité du handicap est très importante, c'est une notion qui a été théorisée, le handicap n'est pas apparent, ce qui revient pour la personne à avoir des difficultés sans que l'entourage ne puisse comprendre ces difficultés. La personne peut cacher ses difficultés, comme on l'a dit. Ce n'est pas toujours agréable, dans le cadre des troubles dys, ce n'est pas agréable qu'on a du mal à faire des choses apprises au primaire, comme le calcul mental. Ce n'est jamais agréable, quand on est adulte, de parler de ces difficultés. Le handicap reste un marqueur social qui n'est pas très valorisant, actuellement. Il faut qu'on se mobilise contre ça. Ce n'est pas très encourageant pour les personnes de l'aborder. Il est invisible, les autres ne le voient pas et ne le comprennent pas, avec une interprétation comme "il est feignant"... C'est un frein à en parler. Lorsque la personne se décide à en parler, l'entourage sera informé, mais c'est une autre problématique: il faut qu'elle soit crue. Encore des personnes croient que ça n'existe pas. "Oh, elle en rajoute un peu...". Un autre obstacle va être quand on oublie régulièrement le handicap. Ce qui n'est pas visible, on va redemander des choses... pourtant, elle avait dit que ça, il fallait éviter... On va lui demander et on va oublier. Ces troubles sont spécifiques, ils affectent une ou plusieurs fonctions cognitives mais pas l'ensemble du fonctionnement. ils sont également sévères, en fonction de leur impact sur la personne. Et les conséquences varient d'une personne à l'autre, en fonction de son parcours, son environnement, les conditions de scolarité, de vie. Et aussi en fonction de l'association potentielle de plusieurs troubles entre eux, là, ça s'avère encore plus sévère. Et c'est durable, ce ne sont pas des difficultés passagères, ils persistent tout au long de la vie. Les troubles dys que vous pourrez rencontrer en entreprise, que vous rencontrez habituellement... L'appellation "troubles dys", c'est une spécificité française. La SIM 11 les appelle "troubles spécifiques du langage et des apprentissages". Dans les troubles du langage, il y a la dysphasie, trouble du développement oral. Dans l'apprentissage, il y a la dysgraphie, la dysorthographie. La dysgraphie fait aussi partie des troubles moteurs. La dyspraxie, trouble du développement des fonctions motrices. A côté, les troubles du déficit de l'attention qui sont, en ce moment, de plus en plus repérés, et pour beaucoup d'adultes, on rencontre beaucoup de personnes qui viennent d'être diagnostiqués. Donc ils n'ont pas grandi, même si elles ont grandi avec la difficulté, ils n'ont pas mis un nom sur leur difficulté.

Les difficultés à repérer, tout d'abord, il est important de noter que le climat de travail doit être rassurant, la bienveillance va faciliter l'intégration des personnes avec des troubles dys, ça va diminuer le stress. Les personnes qui stressent perdent beaucoup de capacité. Dans les difficultés, vous pouvez repérer régulièrement des personnes avec des difficultés à comprendre. On lui explique quelque chose, mais elle n'arrive pas à le faire, pourtant, on lui a expliqué plusieurs fois... Des erreurs de copie, de nom, de nombres, des chiffres qui se remplacent, des oublis, de la maladresse, des personnes beaucoup fatiguées... Elles ne le disent pas trop mais on le voit. On peut avoir une personne qui travaillait bien jusqu'à présent, mais maintenant, elle est en difficulté... Le matériel a changé, la procédure a changé, elle n'arrive pas à l'intégrer, intégrer l'automatisation. Une personne qui va avoir des difficultés aussi à repérer l'organisation d'une entreprise, les locaux, qui travaille où, dans quel bureau, quel bâtiment occupe quelle fonction? Et la hiérarchie, le système hiérarchique. Elle est vraiment très stressée, elle ne sait jamais si elle croise un chef ou pas... Et elle se perd dans les bureaux. Alors qu'elle a mis beaucoup d'effort, elle a cherché son chemin, elle s'est perdue, elle a stressé... Elle a réussi mais mis beaucoup plus de temps que les autres. Des personnes avec des difficultés à organiser l'emploi du temps, à prioriser. La personne va traiter les mails au fur et à mesure de leur arrivée, alors que toute l'équipe sait que certains mails sont à traiter en priorité, en urgence, mais elle, elle le fait quand elle arrive à cela. Il y a d'autres difficulté, ce n'est pas exhaustif. Les conséquences pour la personne sont plus ou moins graves, en fonction de la difficulté de la personne. On rencontre des personnes qui parlent de honte, de se sentir dévalorisées. Nos rendez-vous, c'est d'abord une prise de contact pour rassurer la personne, c'est inquiétant de parler du handicap. Le premier rendez-vous est souvent utilisé pour ça. Et il y a un sentiment de ne pas être compris, de ne pas comprendre l'entourage, de la frustration, un manque de confiance en soi très important. Et qui va là influer les entretiens d'embauche, par exemple, la personne ne sait pas se vendre, elle n'a pas confiance en elle, elle ne va pas se mettre en avant. Et ça va être un isolement social, la personne va préférer rester chez elle qu'aller à une invitation d'ami d'ami, elle ne pas comprendre les blagues, les jeux de mot... Soit elle fait comme tout le monde et rigole en même temps que tout le monde, soit elle se sent exclue de la discussion. Cela peut évidemment évoluer vers des troubles anxieux, un risque plus important d'aller vers de l'addiction, des risques psychologiques si la personne ne trouve pas de soutien.

Je vais vous présenter l'exemple d'une PAS, madame F est dyspraxique, diagnostiquée quand elle était jeune. Dans son emploi précédent, elle a eu un diagnostic de trouble du déficit de l'attention, avec hyperactivité. Elle bénéficie d'une RQTH, elle est recrutée à temps partiel dans la mairie de son village, pour l'équipe administrative, c'est la période de Noël... Et elle est très connue dans le village, ça ne pose pas de problème. Donc elle a un entretien avec la médecine de prévention, qui fait intervenir une conseillère Cap Emploi. Et qui vont décider de mobiliser une PAS troubles cognitifs. On fait un entretien avec la prescriptrice et le médecin, pour faire un état des lieux de ce qui est retiré, et des entretiens avec la personne, des entretiens individuels. Là, il va s'agir de repérer les difficultés qu'elle, elle détermine. Et évaluer les retentissements de l'ensemble des troubles. Le TDAH, il est nouveau pour elle. Elle va être accompagnée dans la gestion, la compréhension de ses difficultés aussi. Il va y avoir une étude de poste, avec analyse de la fiche de poste, les conditions de travail, le lieu, le bureau. En accord avec madame, on va faire une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe. Ça s'est très bien passé, elles étaient toutes intéressées et parties prenantes de l'intégration. On a pu déterminer une adaptation de l'emploi du temps. Et ils n'en avaient pas conscience, mais ils avaient proposé un emploi du temps sur trois jours, sur vingt heures. On a pu le changer pour partir sur cinq jours, avec moins d'heures le matin et l'après-midi, mais elle pouvait rentrer chez elle, faire une sieste et reprendre après. Les troubles de déficit de l'attention, ça mobilise beaucoup d'énergie et quand la batterie est à plat, elle est à plat. Il y a beaucoup de personnes qui cherchent un moment pour faire une sieste pour se remobiliser ensuite. Dans les difficultés repérées, il y avait aussi le fait de ne pas être distraite sans arrêt. Dans le cadre de la plateforme de prêt de l'Occitanie, on a fait un prêt de casque avec réducteur de bruit ambiant. Casque micro, quand elle tenait le standard, ça permettait de ne pas être perturbé par ce qui se passe autour d'elle. Le coussin d'aide à la concentration, quand elle travaille dans la salle des élus, avec que des chaises fixes. Ça lui permettait d'avoir un mouvement et de pouvoir rester concentrée à la tâche qu'elle était en train de mener. Il y a eu des réalisations de fiches avec les étapes pour mener à bien une action.

Le matériel ayant été validé, la conseillère Cap Emploi a mobilisé le FIPHFP pour un dossier de financement de ce matériel.

Je passe la parole à Joséphine.

- Bonjour à tous et à toutes, je suis Joséphine, prestataire sur les prestations d'appui spécifique en Haute-Garonne sur les troubles du spectre de l'autisme. Je parlerai de TSA, c'est un peu long.

Les TSA, ce sont des troubles neurobiologiques qui agissent sur le développement des enfants ou des adultes, avec un ensemble de symptômes qui apparaissent avant l'âge de trois ans, repérés plus ou moins rapidement dans l'enfance. Ils peuvent être plus ou moins présents selon la personne, ils peuvent évoluer au fil du temps, donc chaque personne porteuse de TSA est différente. Il y a des conséquences sur la communication. En emploi, si vous avez des collègues en situation de handicap avec un TSA, la personne peut avoir des difficultés à engager, maintenir une conversation ou la clôturer. Elle peut avoir tendance à monopoliser la parole sur un sujet qui l'intéresse. Ça peut être difficile pour être d'avoir le regard fuyant, ou au contraire insistant. Elle peut avoir des difficultés pour comprendre l'ironie, l'humour, les sous-entendus. Le TSA a également des conséquences sur les interactions sociales. La personne peut avoir du mal à comprendre, appliquer les codes sociaux, comme les formules de politesse, les "salut, ça va?", la personne ne saura pas y répondre ou y répondra un peu trop. Ou serrer la main, faire la bise, aux collègues. Pendant les pauses, la personne peut avoir besoin de s'isoler, plutôt que d'aller avec tout le monde, car il y a trop de bruit. Il y aura de la sensibilité sur les cinq sens, tous ne sont pas toujours touchés. Pour l'ouïe, la personne peut avoir des problèmes à entendre des bruits aigus, des cris d'enfants, du brouhaha, des bruits répétitifs, comme un stylo avec lequel on joue. Au niveau du toucher, des personnes ne supportent pas être touchées ou sont sensibles à certaines textures. Sur l'odorat, ça peut être une sensibilité aux odeurs fortes, comme la cigarette. La vue, ça va être plutôt la luminosité, les néons, les lumières artificielles. Sur le goût, ça peut être les épices, le fromage... Il y a un impact sur la gestion des émotions, il peut y avoir une mauvaise gestion des émotions, la personne va tout garder en elle, on peut noter des débordements, avec des pleurs, de l'énervement, un repli sur soi quand on rentre chez nous. La personnalité de la personne va être également affectée, on parle d'une pensée rigide. La personne peut avoir des difficultés avec tout ce qui change des habitudes, un besoin de tout contrôler. Le comportement est affecté, avec des répétitions de mots, de gestes, des changements fréquents de position, la nécessité de trier, classer par couleur, ou des gestes d'hygiène répétés, avec le Covid, ça s'est renforcé. S'y ajoute une fatigabilité, supérieure à la normale. Tout le monde est fatigué en rentrant chez soi, mais la personne avec un TSA va l'être davantage, c'est lié au flot d'informations, tout ce qu'on va lui donner dans la journée, l'exposition aux stimuli, ce que j'ai dit tout à l'heure, bruits, lumières, odeurs... Après le travail, la personne a encore plus besoin de calme, de faire des activités qui lui font du bien, parfois la fatigue est telle qu'elle ne peut pas assurer les tâches du quotidien. Des fois, on est obligé de passer sur un temps partiel. Dans ces conditions, la vie sociale peut être restreinte. Je ne fais pas une généralité, il y a des personnes avec un TSA qui ont une vie sociale très remplie, mais pour beaucoup, ça va se limiter à la famille, ou seul, s'ils sont célibataires, et la fatigue générée par l'activité professionnelle va amener à un isolement. Si vous lui proposez d'aller boire un verre après le travail, soit elle dira oui mais elle peut refuser pour ne pas se retrouver dans un bar avec beaucoup de musique après le travail.

Le diagnostic se fait sur les caractéristiques du développement, du comportement. On fait passer des évaluations et on va regarder le comportement. Dans l'idéal, le diagnostic est fait dans l'enfance, mais sur les prestations on a beaucoup de personnes avec un diagnostic très tardif, souvent à la quarantaine et après un burn-out. Le diagnostic est émis par une équipe pluri professionnelle, ce n'est pas un médecin tout seul qui fait le diagnostic, il va être accompagné de plusieurs professionnels. L'utilisation du mot "spectre" permet de montrer la diversité des personnes et l'évolution. Ça peut être parfois lié à des déficiences intellectuelles. Dans l'autisme léger, on peut avoir du haut potentiel intellectuel, mais ce n'est pas obligé.

Quelle attitude quand je reçois un nouveau collègue porteur de TSA? Déjà, s'intéresser à elle, pour créer du lien, sur ses intérêts. La personne ne fera pas le premier pas, elle sera plus dans une phase d'observation. Après, l'impliquer, ne pas hésiter à lui proposer des activités, un repas, un apéro, une pause café. Elle ne se sentira pas toujours capable de venir, mais elle appréciera qu'on ne l'exclue pas. Sur la communication, éviter les phrases trop longues, l'ironie, les doubles sens. Laissez le temps à la personne de répondre. Soyez aussi honnêtes. Si vous trouvez la personne en difficulté, proposez votre aide, pour une tâche, faire fonctionner un logiciel, un ordinateur.

Sur les aménagements de travail, sur le TSA, il est important d'anticiper, avant même l'embauche, lors de l'entretien d'embauche, vous pouvez mettre en place des choses, comme laisser la personne venir avec un accompagnant. Avant l'embauche, transmettre toutes les informations sur le poste, pour la première journée, indiquer où est le parking, où on rentre, l'accueillir le premier jour. Si vous n'êtes pas à l'aise sur le tout début, ça peut être fait dans les semaines à venir, c'est sensibiliser le collectif de travail, l'équipe, les manager, on peut parler de l'autisme en particulier ou du handicap en général, ça peut être fait dans le cadre de la PAS. Sur la prise de poste, présentez l'entreprise, l'équipe, les rôles de chacun, pourquoi pas donner un organigramme. On peut aussi mettre en place un tutorat ou un binôme de travail pour les premières semaines, les premiers mois en emploi, avec la durée à définir avec la personne et l'équipe. Le but est d'aider à la transmission du métier, des missions, des procédures de travail, pour qu'elle s'approprie le poste le plus rapidement possible. On peut mettre en place un job coaching, avec une personne extérieure, dans le cadre de la PAS, pour aider sur l'organisation, la planification. On peut adapter des documents de travail, des procédures, reformuler les consignes. Plus tôt vous nous sollicitez, mieux on pourra accompagner la personne. Sur le repérage dans l'espace, n'hésitez pas à donne le chemin pour aller à tel endroit. Evitez autant que possible les changements, s'il y a un changement de dernière minute, il faut l'expliquer. Sur l'explication des consignes, vérifiez la bonne compréhension, reformulez si nécessaire. Sur les tâches, faire appel aux procédures de travail, à des consignes claires, montrez le plus possible les tâches, utilisez des supports visuels. Il y a aussi des applications qu'on peut mettre sur tablette ou téléphone pour la personne. Au niveau de la planification, expliquer les étapes de la réalisation d'un projet, si vous avez un projet sur plusieurs mois ou semaines, fractionner les tâches le plus possible, aidez à faire l'emploi du temps, on peut aussi utiliser des timers, comme des chronomètres en cuisine, pour aider à se repérer dans le temps. Sur la valorisation, c'est source de motivation pour la personne. Ça peut être faire des briefings réguliers, peut-être une fois par semaine, prendre dix minutes pour expliquer ce qui va bien, les pistes d'amélioration, pour que la personne soit rassurée, puisse évoluer et continue à être motivée. Sur les perturbations sensorielles, on ne pourra pas toujours toutes les envisager, comme une alarme. Il faut permettre de sortir, s'isoler du bruit. Sur les pauses, il faut instaurer des pauses régulières. Une personne sur un poste, sur une tâche qui la passionne, elle ne va pas voir que ça fait quatre heures qu'elle est dessus. On peut proposer un lieu, une salle où se reposer, par exemple on avait proposé l'infirmerie comme lieu de repos.

Je vais finir par une illustration d'un accompagnement en emploi. Ruben a été embauché dans une équipe polyvalente de restauration, on a travaillé avec le Pôle emploi, pour une PAS TCO TSA. Dans le déroulé de l'intervention, on contacte d'abord le prescripteur, pas l'employeur directement, c'est le conseiller Pôle emploi. avec lui, on va voir s'il y a des préconisations à prendre sur la prise de contact, par exemple si la personne n'aime pas appeler au téléphone, qu'elle préfère d'abord un mail. Elle va nous préconiser des choses par rapport à l'employeur, les modes de contact, à quel moment il n'est plus dispo, si c'est urgent, aussi. Après, on propose de rencontrer l'employeur et la personne, en individuel, puis on se retrouve à trois pour discuter. Il peut y avoir une étude de poste, sur une ou plusieurs demi-journées. Après, on va présenter des pistes de compensation. Ça se fait en présence de toutes les parties concernées, la personne, l'employeur, ça peut être le médecin du travail, le tuteur, s'il y en a un. C'est important de le faire vraiment en présence de la personne, qui est actrice de son projet, on parle d'elle. On arrive en soutien sur les compensations, on peut vous aider à adapter les outils de travail. On fait un suivi régulier auprès de la personne, l'employeur, souvent le tuteur. On aide au démarrage du contrat, si on est sollicités à temps. Au niveau de l'étude de poste, lors de l'observation du poste de travail, j'ai pu noter des points de vigilance: difficultés de mémorisation des procédures, il a besoin d'encouragements verbaux, de repères pour gérer le temps, il est dépendant des consignes. Il peut gagner en autonomie avec des procédures affichées visuelles, de consignes claires. Il a un intérêt, une motivation pour les missions confiées, il a le sens du détail, il aime travailler en équipe.

Au niveau des moyens de compensation, j'ai recommandé dans les procédures et protocoles l'affichage de fiches dans les lieux concernés, avec des images et pictogrammes favorisés. Pour les consignes, j'ai recommandé un tableau blanc ou un cahier, avec les consignes pour la journée, avec les priorités. Sur la gestion du temps, fractionner les tâches, utiliser des minuteurs. Sur la demande d'aide, c'est lui proposer de l'aide quand on le voit dans la lune ou bloqué sur une tâche. Proposer un point en fin de journée ou au moins une fois par semaine, pour voir ce qu'il y a à travailler.

Sur la motivation, le mettre régulièrement sur des tâches qu'il maîtrise plus, où il est valorisé, là le dressage d'entrées et de desserts. Le travail en équipe, lui proposer de transmettre sa technique, pour qu'il puisse interagir avec ses collègues. Inciter à communiquer avec les collègues et mettre en place une sensibilisation au handicap pour favoriser l'intégration. J'ai mis un exemple de fiches qu'on a pu mettre dans le vestiaire, ça paraît simple, mais ça aide à l'autonomie.

Merci à tous.

- Bonjour. Je suis Jessica, neuropsychologue sur les PAS TCO. Je vais présenter les lésions cérébrales et les pathologies évolutives. Qu'est-ce qu'une lésion cérébrale? C'est un dommage causé au cerveau, quel que soit l'âge, pendant l'enfance ou à l'âge adulte. Ça peut survenir soit suite à un accident, par exemple de voiture, on retrouve tout ce qui est traumatismes crâniens, accident vasculaire cérébral, les tumeurs... Ce n'est pas une liste très exhaustive, mais ça donne des informations. Dans le cadre d'un accident, c'est important de savoir qu'il y aura un changement brutal dans le fonctionnement de la personne, il y a véritablement un avant/après. Ça peut aussi faire suite à un maladie, comme les maladies neuro-dégénératives, sclérose en plaques, par exemple. On va voir des changements plus progressifs chez la personne, ça va prendre un peu plus de temps. Ce qu'il faut retenir, c'est que suite à une lésion cérébrale, il y a une notion de complexité et d'hétérogénéité, selon la personne, les répercussions seront variables. Notamment, au niveau de la localisation de la lésion. Et la notion d'invisibilité, ça ne se voit pas, d'où l'intérêt de rester en alerte et savoir repérer les répercussions. Et en général, ça va entraîner des troubles cognitifs. Les lésions cérébrales entraînent des troubles cognitifs, toutes les difficultés, les altérations au niveau des fonctions cognitives, qui nous permettent d'entrer en interaction avec notre environnement. On va retrouver tout ce qui est attention, concentration, par exemple des personnes qui vont avoir des difficultés à rester concentré sur une tâche, qui peuvent facilement s'éparpiller, décrocher lors de conversations, avoir des difficultés pour gérer plusieurs tâches dans l'emploi ou des difficultés pour maintenir l'attention sur une journée. On retrouve ce qui touche la mémoire, à court ou long terme, les personnes vont avoir des oublis fréquents, vont reposer les mêmes questions, quand on donne beaucoup d'informations en même temps, beaucoup passent à la trappe. On retrouve tout ce qui peut être fonctions exécutives, sur la prise de décision, initiation, organisation. Ce sont des personnes qu'on peut repérer, avec des difficultés à s'organiser, à gérer les priorités dans les tâches, à initier une action dans l'emploi, tout simplement et gérer les imprévus. Aussi sur la vitesse de traitement, avec un temps de réflexion plus long, des personnes qui vont prendre plus de termes pour réaliser les tâches. Vous me direz: oui, mais au quotidien, on a tous ces difficultés... Mais après une lésion cérébrale, il y aura ces difficultés de façon plus importante au quotidien, ça sera un handicap, on ne va plus parler de difficultés cognitives, mais de troubles cognitifs. Il y a aussi des impacts sur la vie personnelle, sociale et professionnelle, ça implique des répercussions au niveau professionnel, c'est là qu'on intervient pour proposer des moyens de compensation, ce sont des difficultés qui peuvent se compenser. On peut proposer plusieurs aménagements. J'ai proposé une liste en fonction des fonctions cognitives touchées, ce qu'on peut mettre en place. Ce n'est exhaustif, c'est pour donner des informations. Si en emploi on remarque des difficultés sur les fonctions instrumentales, comme au niveau du langage, si la personne a des difficultés de compréhension, on essaie de laisser la personne s'exprimer jusqu'au bout, on propose des mots très simples, clairs. On n'hésite pas à faire répéter, reformuler, pour s'assurer de la bonne compréhension. On peut utiliser une dictée vocale, si ça peut aider. Pour des difficultés de concentration, on peut proposer des casques antibruit, par exemple s'il y a du bruit dans les open spaces... On peut proposer des casques antibruit ou on préconise de mettre la personne dans un bureau seul, pour permettre une meilleure concentration. On peut essayer, par exemple si la personne a des difficultés pour rester concentré sur une longue tâche, on va les limiter, avec des tâches courtes, des pauses régulières. Si la personne a des difficultés pour gérer plusieurs tâches en même temps, on limite les doubles tâches, on va favoriser de faire une tâche puis une autre. On va proposer de ne pas interrompre la personne, les personnes avec difficulté de compréhension, si on les interrompt, elles vont perdre le fil de leur tâche. Pour compenser les difficultés de mémoire, à court ou long terme, si la personne a beaucoup d'oublis, déjà, on la laisse prendre des notes, c'est important. On va privilégier le visuel, avec un support écrit en continu. Ça peut passer par les consignes sur feuille, via les mails, on peut aussi préconiser le dictaphone, pour que la personne, s'il y a un oubli, puisse retrouver l'information en autonomie facilement. Il existe aussi des personnes pour qui la mémoire peut fonctionner, mais il faut un peu plus de temps, plus de consolidation pour que les infos se stockent à long terme, on laisse plus de temps pour la formation. Au niveau des fonctions exécutives, sur le raisonnement, la gestion des imprévus, on va proposer à la personne de constituer une check-list des tâches, étape par étape, pour essayer de gérer, pour proposer des listes pour la gestion des priorités, gérer les tâches les plus urgentes le matin, ou fournir un planning pour avoir un environnement plus organisé et cadré. Ça peut être aussi par la préconisation d'un travail en binôme, si la personne a des difficultés d'organisation. Si la personne a des difficultés au niveau de l'automatisation des tâches, on peut proposer à la personne peut-être davantage de tâches déjà automatisées pour la personne, pour éviter d'être mis en difficulté. S'il y a des difficultés dans la gestion des imprévus, qui peut être source de stress pour la personne, on essaie d'anticiper au maximum les tâches et demandes pour abaisser la pression temporelle.

En parallèle des difficultés cognitives, avec une lésion cérébrale, d'autres troubles peuvent être associés. On peut retrouver beaucoup de fatigabilité, des douleurs, chroniques, des troubles du sommeil. En emploi, on peut proposer d'alterner présentiel et télétravail, pour que chez elle, la personne puisse mieux gérer ses périodes de famille. Proposer un aménagement de poste, pour que la personne finisse plus tôt le soir, si elle n'arrive pas à rester concentrée toute la journée. On peut aussi s'orienter vers un temps partiel. Et ça peut être préconisé aussi d'organiser un temps de repos, directement sur le lieu de travail, pour que quand la personne sent qu'elle fatigue, elle puisse faire de petites siestes pour repartir sur de meilleures conditions. Suite à une lésion cérébrale, on peut aussi retrouver des difficultés au niveau psychologique, avec des troubles de l'humeur, des émotions. On peut avoir des personnes avec une forte anxiété, une perte de confiance en soi, une vraie souffrance psychologique. Dans le cadre du traumatisme crânien, on remarque beaucoup de troubles du comportement, des personnes plus irritables, plus impulsives, qui ont un manque de contrôle, sans filtre au niveau des paroles, ça peut être compliqué dans le cadre du travail. Par rapport à ça, on peut essayer de compenser, pour les personnes qui ont un manque de confiance en soi, de l'anxiété, on peut les mettre en confiance, avec une stratégie des petits pas, pour y aller petit à petit pour ne pas brusquer les personnes. Aussi, soutenir la prise d'initiative, donner un cadre clair. Et on peut essayer aussi, dans le cadre surtout de troubles du comportement, de recadrer quand c'est nécessaire. Et accompagner le changement d'attitude. Il faut y aller avec tact, parce que c'est vrai que certaines personnes, suite à une lésion cérébrale, elles peuvent ne pas avoir conscience de leurs difficultés. Il faut y aller progressivement, ça peut être mal pris de l'extérieur. Au niveau du trouble du comportement, des personnes peuvent avoir une logorrhée, des personnes qui parlent, parlent, parlent, il faut savoir recadrer les discours. On peut aussi proposer une pause, un rendez-vous, quand la personne est anxieuse, n'arrive plus à gérer ses émotions. Je voulais aussi proposer, pour terminer, une illustration pour que vous y voyiez plus clair, sur le déroulé des interventions dans l'emploi. On intervient d'abord suite à une prescription de prestation d'appui spécifique. On va faire un premier entretien socio professionnel, on va rencontrer la personne, pour avoir les informations sur le contexte médical, vie personnelle, vie professionnelle. Et voir les difficultés observées, que la personne perçoit dans l'emploi. Suite à ça, on va mettre en place un bilan neuropsychologique, où on fait la passation de plein de petits tests cognitifs, de mémoire, de raisonnement... Pour évaluer les capacités de la personne, voir ce qui fonctionne et dysfonctionne, pour les compenser. Suite à ce bilan neuropsychologique, on fait une évaluation ergothérapique, en situation de travail, avec l'ergothérapeute qui va en emploi pour observer la personne sur les missions, pour y voir plus clair. C'est ce qu'on fait dans le cadre d'un diagnostic plus approfondi. Parfois, dans toute prescription, prestation, on n'a pas toujours un bilan. Suite à ce diagnostic approfondi, on a un temps de restitution, avec l'agent, le référent, toute personne qui peut être concernée, on va prendre un temps pour présenter les ressources cognitives de la personne, au regard de ses missions. On met toujours en parallèle avec la fiche de poste de la personne. On va mettre en évidence les fragilités cognitives qui ont été évaluées. Et de là, on peut proposer les pistes de compensation qu'on peut mettre en place. Suite à ça, on peut proposer un suivi d'ergothérapie en emploi, pour la prise en main des compensations, avec l'employeur, pour que ça soit plus simple. Et on peut proposer une sensibilisation au collectif de travail. Quand c'est en emploi, on le propose de façon un peu systématique. Il s'agit d'un handicap invisible, encore un peu méconnu. Parfois, ce ne sont pas les personnes qui n'ont pas une bonne volonté, mais ils ne comprennent pas, ça ne se voit pas, c'est normal. On peut intervenir en entreprise pour expliquer de façon plus précise le fonctionnement de la personne, et ainsi permettre une meilleure compréhension, dans le but de permettre une meilleure intégration de la personne dans l'équipe.

Voilà, j'ai parlé très vite... Pour la partie lésions cérébrales.

- Un grand merci à nos intervenantes pour cette présentation très claire, très complète, pour leur investissement pour la préparation de cet événement.

- Nous avons le plaisir de recevoir Brigitte, référente handicap. Je vous laisse vous installer. Bienvenue à toutes les deux.

L'intérêt de cette table ronde...

Bienvenue à vous deux, un grand merci, pour parler de votre expérience terrain, sur l'accompagnement.

- Je suis Brigitte Moniet... Il faut prendre le micro...

Référente de la mission handicap du centre de gestion du Gard, on intervient dans 500 collectivités appuyées au centre de gestion. Je voulais remercier ASEI pour leur collaboration. Désolé mesdames, mais on est sur les autres associations, on travaille avec les autres associations. C'est vraiment très intéressant. Les outils mis en place par le FIPHFP et l'Agefiph sont un vrai soutien pour notre travail. Il y a trois spécificités dans les troubles cognitifs. Je voulais parler plutôt de tout ce qui est troubles dys, puisque de plus en plus, dans les collectivités, les personnes commencent à en parler. Ça devient quand même quelque chose dont on parle aussi dans la presse. Mais c'est très compliqué, parce que les personnes, en général, elles ont enfoui un petit peu tout ça en elles. Vous disiez tout à l'heure que c'était qui ne semblait pas valorisant au niveau social. J'en suis tout à fait consciente, on le remarque pour beaucoup de personnes. Toutes les personnes qui ont la tranche, à peu près, de 40 ans, ce sont des troubles dont on ne parlait pas vraiment. Ils étaient plutôt relégués au fond des classes. Et ils avançaient, avec leur petit bonhomme de chemin, avec leurs outils à eux. Les familles n'étaient pas forcément non plus au courant de tout ce qui peut être mis en place pour les aider.

- Bonjour, Valérie, de la DDT du Gers. Je remercie beaucoup Elodie d'avoir pensé à nous. Au niveau de la structure Ddt, on n'est pas spécialisés, on n'avait pas l'habitude d'accueillir des collègues en situation de trouble cognitif, c'est un accident qui nous a fait rencontrer le FIPHFP, on a pu voir des points forts, des leviers d'amélioration, pour partager avec vous dans l'hypothèse où ça peut vous arriver également.

- Je voudrais dire que les troubles dys, on les retrouve dans toutes les catégories d'agents, fonctionnaires ou non, des collectivités territoriales. Hier, j'ai rencontré une psychologue clinicienne en EHPAD, tout à fait consciente de ses troubles dys. Là, je vais plus vous parler des personnes que nous accompagnons dans les collectivités. En général, ce sont des catégories C, des personnes sur le terrain. Et là, il s'agit d'une jeune femme de 44 ans, qui n'avait jamais rien dit à son employeur. Mais on sentait que, quand même, il y avait des choses qui n'étaient pas simples pour elles. Agent d'entretien des locaux, embauchée en 99. Mais jamais elle n'en avait parlé. Et je crois qu'elle n'avait pas non plus les moyens, elle-même, d'exprimer ses propres difficultés. C'est l'arrivée d'une nouvelle directrice des ressources humaines qui a permis à un moment donné de se dire: cette jeune femme est en difficulté, comment l'accompagner? Les difficultés étaient aussi répercutées par l'équipe de travail, une équipe de sept personnes, sur l'entretien des locaux scolaires de la commune. Cette jeune femme n'arrivait pas à gérer son temps, quand il y avait des changements subis, une réunion de parents d'élèves, par exemple, elle était perdue, elle ne savait plus où il fallait qu'elle aille. Il fallait toujours être vigilant par rapport à ce qu'elle faisait, parce que ses collègues, tout en étant, quelque part, bienfaisant, mais avec ce fameux jugement dont vous parlez: elle est feignante, elle n'avance pas... Plus les parents d'élèves qui intervenaient, elle intervenait à la fin de la garderie... Ça devenait difficile. La directrices des ressources humaines nouvellement arrivée, plus à l'écoute de son personnel, a permis qu'on commence la prise en charge de cette jeune femme. D'abord, lui donner confiance, l'apprivoiser, pour qu'elle ose dire les choses. Situation sociale compliquée, sa maman est décédée, qui s'occupait beaucoup d'elle. Dépression, elle n'arrivait pas à dire les choses. On a mobilisé, avec l'aide du médecin du travail, la première chose, c'est refaire un point avec le médecin du travail. Avec le médecin du travail, on a commencé à envisager certaines choses. Et elle nous a parlé de dyspraxie. On a dû monter un dossier MDPH, elle n'avait jamais été reconnue travailleur handicapé, ça n'avait jamais été fait. On a remonté le dossier MDPH. Heureusement que son médecin a bien voulu noter le mot "dyspraxie" dans le dossier médical, elle-même ne pouvait pas dire ce qui se passait, pourquoi elle était en difficulté. On a pu mobiliser la prestation d'appui spécifique. Ils sont intervenus très rapidement, ils ont pu faire une analyse de ses capacités fonctionnelles, ça a pris du temps. Là aussi, j'étais intervenue dans son parcours, elle commençait à me faire confiance, mais il a fallu qu'elle accorde sa confiance au conseiller qui est intervenue. Cette prestation a permis de mettre en exergue toute les difficultés que cette jeune femme rencontrait. Ça a permis de préparer la reprise du travail avec des tâches plus identifiées. On en est là, pour le moment, elle a repris à temps partiel pour raison thérapeutique. On a commencé à travailler sur un document en Facile à lire et à comprendre, avec les tâches, fermer les volets, ne pas oublier ceci... Et maintenant, il faut qu'on assure un suivi assez rapproché, parce que le collectif de travail a été informé et sensibilisé, mais dans la routine, tout ce qui se passe dans une école, ils oublient un peu. On a été sur site avec le prestataire, on a vu que, malgré l'information, la sensibilisation, ça restait très sensible, ils sont restés pendant des années sur leur impression d'une personne qui ne savait pas faire. Alors qu'elle est tout à fait en capacité de faire. Voilà.

- Merci. quels sont les conseils dans cette situation...

- L'amélioration, c'est déjà arriver à ce que les collectivités employeurs... Le CDG n'intervient pas pour son propre compte mais pour les collectivités. Sensibiliser les médecins du travail, dès qu'ils peuvent rencontrer ces difficultés, sensibiliser les collectivités employeurs, les administratifs. On a un chantier énorme à faire. Depuis le début d'année, à force d'aller dans les collectivités, on a cinq ou six situations de ce type-là. Le chantier reste énorme, dans les collectivités en tout cas.

- Merci, on reviendra tout à l'heure sur votre témoignage. Valérie, je vous laisse nous expliquer le contexte de la situation que vous avez gérée.

- Personnellement, je ne suis arrivée qu'en 2022, ma collègue a eu un accident en 2019, je l'ai rencontrée quand elle avait repris le service. C'est sur la base de son expérience qu'on a voulu partager les points saillants de son histoire. On parle d'une personne cadre dans le service où je travaille, un cadre qui avait vocation à être adjoint du service en question, avec 22 agents, qui gère la ressource en eau du département, qui peut agir en interdépartemental. Elle était au cœur de cette activité, de négociation, de compromis et de gestion de crise, avec les crises de sécheresse. L'activité ne reposait sous elle et un chargé de mission. Le chef de service venait de changer, elle était la seule avec une expérience de six mois, quand elle a eu son AVC, en septembre 2019, elle est revenue en avril 2021. Pendant ce temps, le travail a été fait comme on pouvait, c'était une personne ressource, multicompétente, techniquement et sur le fonctionnement de la structure, du service, du fait de sa personnalité et sa connaissance des organisations. Lors de son retour, elle n'était plus la même, évidemment. Et la plupart des conséquences d'un AVC dont vous avez parlé étaient présentes: elle avait une mémoire de travail affectée, elle a dû retrouver ce qu'elle a elle-même mis en place, elle a des douleurs handicapantes, des troubles de l'attention, une fatigabilité, une difficulté à gérer le bruit, les disputes, les multithématique. Dès qu'elle doit passer d'un sujet à l'autre, elle est rapidement en difficulté. C'est quelqu'un qui a une volonté incroyable, dès son retour, elle a voulu retrouver la place qui était la sienne avant son départ. La structure a suivi, avec des réunions préalables, en tenant compte de sa nouvelle façon de travail, de ses nouvelles fonctions cognitives. Sur les difficultés rencontrées, en dépit de l'aide de professionnels, tous mis autour de la table avant le retour de la personne dans le service, avec son équipe médicale, ses ergonomes, ses supérieurs hiérarchiques directs, ses collègues, on a tenté de planifier son retour de la façon dont on comprenait qu'il fallait le faire. Avec le recul, on a peut-être manqué de professionnalisme, sur le bonheur de la voir revenir, avec un handicap invisible. S'il y a une chose qu'on regrette, c'est que le référent handicap dans notre structure n'ait pas assez coordonné, sur la structure administrative, avec des points d'étape avec l'équipe autour d'elle, pour coordonner les moyens mis en oeuvre pour préparer son retour. Les structures continuent de vivre. Quand cette collègue avait des difficultés, les autres palliaient au travail qui n'était pas fait, faisaient du travail en plus, mais le temps de travail était dévolu à travailler plus, pas à l'accompagner. Dans le cadre d'une réorganisation, on va essayer de remettre les choses dans le bon ordre. En fait, elle a été motrice de sa propre réintégration dans la structure, alors qu'elle aurait dû être réintégrée dans la structure à une nouvelle place, pas à celle qu'elle avait avant. Elle-même souhaitant retrouver ce positionnement, on a mis en place des outils, avec elle. Mais on n'a pas su lui dire que ce n'était pas forcément les bons outils ou qu'on pouvait travailler différemment. Si j'ai un conseil fort, qui est le sien: le travail sur l'agent et la personne elle-même, elle le fait de son côté, grâce à son équipe médicale. Mais ce qui est essentiel, c'est de réintégrer ces personnes, surtout avec de tels accidents, au sein de leur équipe. A travers les prestations dont vous avez parlé, pour permettre à l'équipe de s'adapter à la nouvelle personne. Cette prestation n'a pas encore eu lieu chez nous. On a fait des réunions avec elle, pour s'adapter à ses difficultés, mais c'est elle qui a dû porter ça. En termes de poids et de charge...

- Ce qui est similaire dans vos expériences, c'est la nécessaire anticipation...

- Le problème, c'est "quand on peut anticiper". On le dit toujours. Mieux on prend les situations, le plus tôt avant qu'il n'y ait un risque d'inaptitude, quelque chose comme ça, c'est le mieux. Malheureusement, comme vous, un accident, ça ne se prévoit pas. Parfois, c'est compliqué de pouvoir anticiper. On est tous bien conscients, ici, qu'il faut anticiper. Je crois que c'est un des maîtres-mots. Quel que soit le type de handicap, de toute façon.

- Il faut que ça soit fait en amont, pas deux ans après...

- Je voulais rajouter une petite chose... Dans les handicaps invisibles, je voudrais aussi qu'on n'oublie pas les personnes malentendantes. Parce que, maintenant, avec nos coiffures, avec les appareillages qui sont tout petits, parfois, on ne le voit pas. Et c'est très compliqué, aussi, en termes de communication, de positionnement, de compréhension par l'écrit. Et ça, quel que soit le boulot, le métier, l'emploi.

(intervention hors micro)

- effectivement, pour rebondir sur ce que vous dites, nous aussi, c'était la secrétaire générale qui faisait office de référente handicap, aucune procédure n'a été mise en place. Tout a pataugé dans la prise en charge de la personne, que ce soit pour la prise en compte administrative, le règlement de ses congés... Elle a dû être proactive, elle, parce que la structure ne voyait pas où il pouvait y avoir un problème. L'intégralité de la structure doit être intégrée, et je pense notamment à nos directions, qui pour certaines sont là aussi, suivent le mouvement, sans faire forcément de point d'étape avec les agents, simplement pour leur proposer des choses auxquelles eux-mêmes n'auraient pas pensé. On était tous prêts à faire ce que cette collègue nous demandait, mais encore fallait-il qu'elle y pense. On n'est pas forcément en capacité, à ce moment-là de sa vie, au moment de la découverte de sa nouvelle personnalité, d'identifier ses besoins. Et avec le sentiment de culpabilité... Quand la personne doit constater les difficultés sur son poste, qu'elle doit les exprimer, c'est très lourd. La structure pourrait soulager les collègues qui rencontrent ces difficultés.

(intervention hors micro)

- Une petite chose. Est-ce que vous pouvez... Est-ce qu'il y aurait moyen de simplifier les fiches de prescription, s'il vous plaît? Ça serait génial!

Quelles que soient les prestations d'appui spécifique, visible, invisible... Là, on n'est même plus là-dedans. Merci à vous, c'est un accompagnement incontournable!

(intervention hors micro)

- Ce que je voulais dire, c'est qu'il y a une aide du FIPHFP qui permet de valoriser déjà au moins financièrement le temps de tutorat nécessaire pour l'agent. Après, chaque collectivité, chaque établissement prend ses décisions, par rapport au tuteur, à la valorisation du tuteur... Voilà. Ça, après, chacun est un peu maître de ce qu'il souhaite.

(intervention hors micro)

- Merci à elles pour cette table ronde.

- On conclut notre matinée avec un temps pour illustrer l'action d'équipe, avec les employeurs, en mettant un outil dont on entend souvent parler, le conventionnement. En quelques mots, rapides, ensuite les intervenants vont détailler beaucoup plus, un employeur, national, peut être accompagné par le FIPHFP à travers le conventionnement. Cette modalité permet d'accompagner très concrètement, financièrement, techniquement, avec de l'expertise, un employeur qui se donne une politique handicap. Je donne la parole à qui en premier?

- Je suis très heureuse de profiter de cette étape du Tour de France pour conventionner avec le Chiva. Le dispositif de conventionnement permet d'aller beaucoup plus loin avec les employeurs publics. A travers la convention, nous nous engageons, employeurs publics et FIPHFP, pour construire dans la durée une politique favorable à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ça permet de mobiliser tout le collectif de travail. On a vu tout à l'heure le rôle du référent handicap, sans référent handicap, pas de politique handicap, il est essentiel. Mais il a souvent besoin d'être appuyé par la direction des ressources humaines, par le secrétaire général ou directeur général des services, par les élus, quand il y en a. Ça permet d'embarquer toute les strates de l'administration pour faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap. Je suis honorée de signer cette convention, c'est le premier employeur public de l'Ariège, avec 1700 emplois. Vous êtes déjà à 6,7% de personnes en situation de handicap, au-delà de la cible. Mais cette cible, c'est un repère, pas un plafond. Votre objectif est d'atteindre 7,1%, avec cette convention, en allant encore plus loin. Je salue cet objectif ambitieux, qui va se concrétiser dans la convention par différents biais, en optimisant l'objectif handicap actuel, en développant le recrutement des personnes en situation de handicap, avec du maintien dans l'emploi pour une trentaine d'agents, avec des dispositifs innovants, comme les postes tremplins. Vous avez aussi prévu de développer des cours de pilate pour les personnes avec des troubles musculosquelettiques, dans une logique de sport-santé, pour prévenir même l'apparition du handicap. Et en développant des partenariats avec des associations locales. On l'a vu ce matin, dans le cadre du handicap, pour accompagner au mieux un agent, il faut être plusieurs, ce travail avec tout un réseau de partenaires permettra d'avancer encore plus efficacement. Et des moyens sont mobilisés, avec 1,9 million d'euros, dont un quart financé par le FIPHFP, donc le centre hospitalier finance les trois quarts de cette convention. Cette convention qu'on signe aujourd'hui, au-delà de quelques feuilles de papier, c'est l'engagement de tout votre collectif de travail. Vous pouvez compter sur l'appui du FIPHFP, très mobilisé à vos côtés, comme financeur, mais pas que, pour continuer à faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap.

- Merci madame Neuville. Nous sommes ravis, au Centre hospitalier intercommunal des vallées de l'Ariège, c'est le premier employeur public, premier employeur tout court des Vallées de l'Ariège, nous sommes un établissement intercommunal entre les principales villes de l'Ariège, nous sommes répartis sur plusieurs sites, avec des activités sanitaires, mais aussi quatre établissements médico-sociaux, sur l'ensemble du département de l'Ariège, un peu plus de 1800 collaborateurs, avec un engagement fort dans le projet professionnel et social de notre établissement. Nous avons une volonté, grâce à ce conventionnement, d'aller encore plus loin dans notre politique en faveur à la fois de l'insertion de nos travailleurs et salariés reconnus comme porteurs de handicap, mais aussi accompagner certains de nos professionnels qui, de plus en plus, dans le métier du soin, en lien étroit avec le médecin de santé au travail, nous avons des professionnels, toutes catégories confondues, surtout des soignants, qui sont, au fur et à mesure de leur carrière, qui se voient reconnaître des inaptitudes totales ou partielles qu'on doit accompagner vers des reconversions, ce qui se joue pour ces personnes, c'est le maintien dans l'emploi. Le directeur des ressources humaines, qui va entrer davantage dans le type d'emplois qu'on peut proposer à nos professionnels, l'idée, c'est vraiment que ce soient de vrais métiers, de vrais emplois, qui sont utiles en premier lieu pour les personnes concernées, évidemment, mais qui soient aussi utile aux services de soin, qui soulagent les soignants, pour éviter les interruptions de tâches pour les soignants, pour les recentrer sur leur coeur de métier. Et en même temps proposer une véritable reconversion professionnelle, un véritable accompagnement que nous nous devons de mettre en place en tant qu'employeur. Je laisse la parole à Laurent, directeur des ressources humaines.

- Merci, bonjour à tous. Depuis un an et demi, on a lancé ce projet, qui était au départ un projet plutôt RH, orienté handicap. Grâce au FIPHFP, à leur accompagnement, on l'a vraiment restructuré, en donnant des dimensions qui n'étaient pas prévues initialement. Comme je le disais, au départ, on était plus sur la notion d'accompagnement des agents, des gens en priorité qui étaient en situation de handicap, éloignés de l'emploi ou avec de la maladie. En ayant comme objectif d'apporter une réponse aux agents mais aussi d'accompagner et apporter une réponse à l'institution avec une problématique de démographie, pour un hôpital, qui est la démographie de rechercher des soignants. La stratégie était: comment mobiliser et retrouver de la ressource technique, humaine, au niveau IDE et aide-soignants et améliorer les conditions de travail des personnes dans les services et maintenir une qualité de soin, malgré tout ce qu'on a pu vivre avec la Covid. On a eu en effet une politique assez ambitieuse, notamment en termes de ce qu'on appelle nos maquettes, les ressources humaines qu'on met à disposition de chaque service, en fonction des activités, en développant différents postes. Et pour les services de soin, deux grands postes, avec des infirmières de coordination, dont le but est de soulager les infirmières qui sont sur le terrain, et de gérer tous les soins indirects, ceux qui concourent à la prise en charge du patient, mais de manière indirecte, sans sa présence. Ça a été déployé maintenant sur quasiment tous les pôles du Chiva. Sur les aides-soignants , on a mis en place un soutien logistique, la gestion du matériel, le fait de mobilisation, d'intégration de matériel pour les soins, que ces actions puissent être gérées par une personne dédiée, souvent partagée entre plusieurs services, pour gérer les états de stock, s'assurer de la mise à disposition du matériel qui est nécessaire. On a aussi une commission de maintien dans l'emploi qui se réunit tous les mois, de manière pluridisciplinaire, avec notre référent handicap, qui a été embauché spécialement pour ce projet. Mais aussi avec l'ensemble de l'encadrement supérieur, le service de santé au travail, l'ergonome et les représentants RH, pour piloter et prendre en compte au plus près à la fois le maintien et le fait que les agents sortant d'un CLM, un CLD, puissent revenir dans les services en retrouvant le meilleur positionnement dans leur prise de poste, pour les accompagner sur les postes, avec une reprise de l'emploi. On a aussi travaillé sur les cycles, les temps partiels thérapeutiques, sur du travail spécifique, en respectant le temps partiels thérapeutique. Ce sont de vrais postes avec une vraie utilité qu'on a créés. On a aussi travaillé sur l'image des personnes handicapées, pour les personnes valides, pour changer les mentalités. Si on veut une action reconnue, ces postes doivent être reconnus comme utiles par la collectivité, par le fonctionnement des services. C'est quelque chose qu'on a développé, avec les deux exemples donnés. On a aussi travaillé sur la prévention, on a lancé, dans le même temps, en avril, à titre expérimental, sur quelques sites, pour les EHPAD et un établissement sanitaire, la prise en charge pilates, avec un professeur diplômé, on a identifié des personnes avec troubles musculosquelettiques, pour pouvoir bénéficier d'un accompagnement pilates, sur la mobilisation des muscles profonds, pour les maintenir sur l'environnement de travail. C'est un engagement sur le temps de travail, avec deux groupes qui se réunissent, une heure par semaine. C'est quelque chose qu'on a lancé, qu'on va relancer sur cette année 2023/2024, pour relancer ce programme. Un certain nombre d'actions, merci au FIPHFP, au niveau national et Occitanie, au-delà de l'aspect financier, on a pu accélérer des domaines auxquels on n'avait pas pensé ou qui étaient remis aux calendes grecques. On s'est engagé pour la semaine du handicap. Merci à vous de nous avoir accompagnés dans ce projet. On l'espère profitable dans les années à venir.

- Merci à Marc Guerrier de Dumast qui vous a accompagné pour cette convention, avec toute son expertise. C'est notre rôle de vous donner cette expertise, on a besoin d'expertise extérieure. On peut passer à la signature...

- Cette matinée se termine, merci à tous nos intervenants et intervenantes. Nous avons un temps ludique, mais un temps...

- Merci beaucoup Marc.

Un petit message, on va vous inviter à venir déjeuner, on va vous guider, c'est à cent cinquante mètres, même pas... Il faut juste traverser. C'est un ESAT qui nous propose le repas ce midi, qu'on remercie bien chaleureusement de proposer cette prestation. J'ai pas mal de personnes à remercier. Merci à tous nos intervenants qui ont pris du temps pour préparer les interventions. Pas mal de personnes tournent, je tiens à les nommer, François qui assure la captation vidéo de cette journée, nous avons le vélotypiste que vous ne voyez pas mais qui travaille à distance comme un acharné, c'est Système RISP qui assure ça. Et Hélène avec son appareil photo. Ça mobilise beaucoup de monde, cette journée, on peut les applaudir! Un dernier dessin, c'est ça? Le temps que vous mettiez vos écharpes et manteaux...

- D'un point de vue technique, l'amphi va être fermé à clé.

- Il faut qu'on se retrouve absolument à 13h40. Bon appétit, à tout à l'heure!

(Pause déjeuner)

- Allez, courage, on se dépêche! On recopie bien tout.

Allez, je vais écourter votre douleur. Vous allez retourner la feuille, ne pas regarder ce qui est écrit. Quelqu'un peut me dire la première phrase écrite? Quel était le sens? Ne regardez pas la feuille!

Jouez le jeu, ne regardez pas. C'est la flèche...

Alors, est-ce que vous vous souvenez de ce que vous avez écrit? Est-ce que vous étiez écrit sur ce que vous écriviez? Qu'est-ce que vous avez ressenti pendant cet exercice? Des difficultés? Du stress? Parce que j'ai fait exprès de vous mettre sous pression? De la fatigue? Comment?

De l'impatience... Concentration énorme pour arriver à exécuter ce geste...

De l'abandon? L'horreur de se sentir incompétent dans le résultat, que ça ne soit pas joli...

A votre avis? Les personnes qui ont ces difficultés, quel pourrait être votre handicap invisible, quand vous écrivez comme ça? J'ai entendu dyspraxie...

Dysgraphie... Vous êtes en situation de dysgraphie, des personnes qui ne vous en ont peut-être pas parlé. Qu'est-ce qui est important? Est-ce que mes mises sous pression étaient désagréables? "Ça vient? On n'a pas le temps"... Tout ça, c'est ce qu'on peut ressentir quand on a un handicap invisible et qu'on essaie de travailler. Plus on est sous pression, moins on observe, plus on est la personne en difficulté. Est-ce que vous en parleriez à vos collègues, votre manager, si vous aviez une dysgraphie?

Ça se verrait de suite...

Il y a des ordinateurs maintenant... On ne va pas aller plus loin, c'est une mise en situation pour comprendre ce qu'on peut ressentir dans ces situations. En tant que manager ou collègue, évitez de trop mettre la pression.

Je vais laisser la parole à Pierre Jolidon.

- Merci beaucoup Elodie. La suite, vous la connaissez, il s'agit de monsieur Josef Schovanec, qu'on est très, très heureux d'avoir parmi nous, c'est un honneur de l'accueillir. Je vous laisserai vous présenter, Josef. J'ai commencé cette journée en disant qu'on avait envie de faire un pas de côté dans cette fin d'année assez dense. Je vous invite au voyage, à laisser libre cours à votre pensée, votre imagination et écouter monsieur Schovanec qu'on est très heureux d'accueillir.

- Merci beaucoup. Je suis très touché de pouvoir partager avec vous cette étape du Tour de France. C'est une grande joie, de revoir des amis, également. Je m'étais dit, peut-être que pour commencer nos échanges, on allait donner la parole à Johanna. C'est une jeune femme qui a des choses très intéressantes à nous dire. Il y aura une petite surprise. Peut-être que vous vous y attendiez. Place à Johanna pendant une minute et quelques, si vous le voulez bien.

Voilà. C'est pour présenter brièvement Johanna. Qu'est-ce que vous pensez de Johanna? Je la trouve super! Et il se trouve que je la connais. Ce n'est pas une étudiante à moi, je ne travaille qu'avec des étudiants en philo... Handicap et philo, c'est une double peine! Mais elle fait d'autres études, je la croise régulièrement et je découvre avec elle une partie du monde. L'autre jour, je lui demande: qu'est-ce que vous avez fait? Comment ça va? Elle me dit: je suis allé à la Casa. Moi, je ne connais pas. En fait, c'est une boîte de nuit locale, mais je ne connais pas les boîtes de nuit... Je lui demande ce qu'est la Casa. Et Johanna me répond: c'est un endroit avec plein de gens bourrés. Grâce à Johanna, je découvre l'université où je bosse! C'est pas beau la vie? Blague à part, ce que je trouve formidable avec Johanna et d'autres personnes, c'est que ça nous donne à repenser la notion de capacité, d'intelligences. On peut faire une expérience mentale: imaginez qu'on prive Johanna de son super ordinateur pour avoir son vocabulaire. Est-ce que vous auriez envie de recruter Johanna? Vous vous diriez certainement qu'elle n'a pas les compétences professionnelles. Si, elle les a, mais on fait souvent l'erreur de considérer comme inférieurs les gens qui nous ont l'air différents. C'est peut-être sur ce premier handicap dit "invisible" que je me permettrai d'insister. C'est un handicap hélas invisible. Parce qu'on a trop souvent compétences à dénigrer les compétences des gens. C'est trop facile de dire: lui, il est déficient. Mais est-ce qu'on aura vraiment perçu les déficiences des gens? Il n'y a rien de désagréable dans la découverte de l'autre, mais combien de fois on se trompe? Plus les années passent où j'ai la chance de voyager, de rencontrer tous les jours toute sorte de personnes, dans des établissements, parfois de très mauvais établissements pour personnes handicapées, plus je suis convaincu que la déficience intellectuelle, je ne sais pas ce que ça veut dire. Je n'ai jamais rencontré de personnes dépourvues de compétences. Il y a tout un monde qui, petit à petit, s'entrouvre mentalement. Je pourrais vous raconter plein de petites anecdotes, plus ou moins douloureuses. Après tout, le ridicule ne tue pas, ça me permet d'être avec vous. Anecdote, même running gag, j'ai la chance d'aller de temps à autres partager des journées dans des établissements où vivent des personnes handicapées. Le matin, je me pointe vers 8h30, à l'accueil, il y a une professionnelle du handicap, qui est habituée à voir du matin au soir des personnes valides, des personnes handicapées, il m'arrive assez régulièrement que cette professionnelle du handicap, en me voyant, me tende des clés, pensant que je suis un nouveau pensionnaire de la maison! C'est excellent, ça montre que cette professionnelle a compris qu'il y avait un club commun entre les gens de l'établissement et votre serviteur! C'est chouette, ça! Ce qui est moins chouette, c'est pourquoi le soir venu, après que je me suis amusé pendant des heures avec mes nouveaux camarades, pourquoi eux restent entre quatre murs et moi je serai dans une chambre d'hôtel? Qui fait le tri? C'est toujours cette question. Sans le super ordinateur de Johanna, que se passerait-il? C'est la question de comment reconnaître la pluralité des compétences humaines. C'est un peu cette question qui pourra nous accompagner dans certains de nos échanges, certains de nos voyages. Je propose un voyage très lointain, dans le temps, très loin dans le temps. On va se rendre à une période très lointaine. Si vous avez pu visiter le Musée national de Nairobi, au Kenya, il y a un espace génial, avec des crânes, des squelettes d'il y a très longtemps. Lui, c'est Casse-Noisettes, il avait des muscles très puissants pour casser n'importe quelle noix ou noisette. Ici, on voit une très forte biodiversité humaine. La bonne nouvelle, c'est qu'elle n'a pas disparu, il suffit de savoir la regarder. A l'époque de la préhistoire, à quoi ressemblait la vie des personnes handicapées? Est-ce que vous vous êtes déjà posé la question? Parfois, des gens me répondent: c'était épouvantable, on les tuait! Vous êtes sûr de ce que vous dites? Ou est-ce que ce sont des croyances pas forcément fondées? Maintenant, il y a un domaine de recherche en histoire qui se met petit à petit en place. C'est intéressant de voir le 18e siècle vu par les personnes sourdes, par exemple. Une historiographie par la pluralité humaine. Il y a eu des tentatives de reconstitution de la vie des personnes handicapées pendant la préhistoire. Le mammouth correspond à une réalité. Il faut avoir une excellente mémoire visuelle pour dessiner ça, il ne va pas rentrer dans la grotte, le fauve ne va pas vous suivre non plus. Il faut une excellente mémoire visuelle. Mais les gens ont tendance à surestimer leur mémoire visuelle. Si vous fermez les yeux, vous pouvez vous représenter la Tour Eiffel? Oui, mais si combien de barres métalliques? Quelle structure? Il y a quelques personnes avec une excellente mémoire visuelle. C'est certainement parmi ces gens qu'étaient les artistes. On aime rester au soleil avec les copains, mais là, il faut passer sa vie dans des corridors sombres. Donc c'est un profil humain très particulier. Peut-être, peut-être que les personnes que nous qualifions comme porteuses de handicaps invisibles, peut-être qu'elles ont laissé un patrimoine visible, même très visible. Sautons à l'invention de l'écriture. Quelle drôle d'idée d'avoir inventé l'écriture, faire des gribouillis! Dans les sociétés antiques, les grands de ce monde étaient analphabètes et fiers de l'être, c'était pour les crétins d'écrire! En Chine, l'écriture a été inventée par observation des craquelures sur les carapaces de tortue. Peut-être que vous êtes parent et qu'un enfant le fait... Vous l'emmenez chez le pédopsy, quel diagnostic va tomber! Mais il y a des milliers d'années, des gens ont passé leur vie à regarder les craquelures sur les carapaces de tortue. Ce texte, c'est du Sumérien, peut-être la langue écrite la plus ancienne. Ça, c'est très petit, peut-être la taille d'une carte bancaire. Vous mettez des coups de maillet, selon l'orientation de chaque coup, ça change le texte. Si vous vous trompez une fois, il faut tout recommencer. Est-ce que vous accepteriez de passer votre vie à faire ça? Heureusement qu'il y a des gens bizarres qui aiment faire ça! Je fais un petit flash par rapport à l'époque contemporaine, il y a toujours des gens qui grincent et qui disent: ah! Les jeunes! Les jeunes ne lisent plus! Les jeunes ne s'intéressent plus à Alexandre Dumas! OK. Mais... En fait, c'est faux. je pourrais vous montrer beaucoup de jeunes qui passent leur vie avec Alexandre Dumas et la Reine Margot. Mais ce sont peut-être des jeunes avec des profils spécifiques, comme on dit pudiquement. L'autre jour, j'étais à une réunion, il y avait une personne, un monsieur que je connais, qui représentait des personnes aveugles. Donc il nous avait fait un très bel exposé sur la difficulté d'accès à la lecture des personnes aveugles. On a parlé bibliothèques, c'était passionnant. Et je voulais le taquiner, je lui ai dit: mais vous les aveugles, vous êtes les seuls à vouloir lire des livres, de nos jours! Bon, il y a aussi les autistes. Mais heureusement qu'il y a des personnes jugées bizarres, sinon il y a des pans entiers des activités humaines qui n'auraient pas lieu. Quel jeune de 18, 19 ans passerait toutes ses vacances d'été à lire et relire la Reine Margot? Heureusement qu'il y a des personnes, j'ai la chance d'en connaître quelques-unes, qui ont ce profil-là. De là, on peut même pousser le raisonnement un peu plus loin. Peut-être qu'au cours des décennies antérieures, la situation n'était guère différente. Mais je suis convaincu que beaucoup d'activités humaines sont typiquement une chasse gardée, une zone d'activité pour tel ou tel profil humain. C'est fascinant, quand on y réfléchit. Au Moyen âge, quels étaient des métiers très inclusifs pour des personnes avec tel ou tel handicap? Par exemple, berger! Les moutons sont inclusifs, ils ne vous discriminent pas en fonction de votre CV, votre maîtrise de la grammaire gréco-latine ou pas... C'est beau les moutons! Au contraire, si vous êtes une personne hyper sociable, ne faites pas berger, vous allez souffrir! On peut l'illustrer, dans les métiers auxquels on ne pense pas toujours, j'ai des images pour vous, des images vraies. Est-ce que vous vous êtes déjà bien retrouvé face à un chamelier, un vrai, pas un touristique. Si vous êtes chamelier, vous êtes quelque part au fin fond du désert avec des chameaux. Il peut s'écouler une année sans que vous ne voyiez un bipède humain. Qui est partant? Heureusement qu'il y a des copains... Enfin, du petit club. Heureusement qu'il y en a à qui ça plaît. Maintenant, vous êtes recruteur, vous devez trouver un chamelier. Vous essayez de trouver un non-autiste, une personne valide... Quel salaire il faudra lui proposer! Quelle idiote façon de travailler! Alors qu'il y a des gens qui adoreraient faire ça! J'ai une histoire personnelle à ce niveau. Ce n'est pas un secret, j'ai un petit faible pour l'arabe littéraire, j'ai pu avoir des professeurs dans un village reculé du sultanat d'Oman, où il y a un château en ruine. C'est très grand endroit, au milieu du désert. Qui dit ruine au milieu du désert, il faut évidemment un gardien. Et donc, ils ont eu la lumineuse idée d'embaucher un autiste, quoi. Lui, il est content! Il n'y a pas de réseau... Ou alors, il faut prendre l'exemple en France, en Nouvelle-Calédonie, c'est techniquement en France, il y a une cascade, dans un lieu très reculé du nord de la Nouvelle-Calédonie, la cascade de Tao, il y a aussi un gardien, il s'appelle Ernest, je l'ai rencontré. Et même en ayant l'habitude de fréquenter le monde du handicap, rencontrer Ernest, ça vous marque! Ça donne encore à réfléchir.

Voyez, on pourrait essayer de repenser les mécanismes de recrutement. Et non plus forcément essayer de forcer la main à telle ou telle personne pour faire un boulot qui ne lui correspond pas forcément, en promettant un bonus financier ou autre, je ne pense pas que ça soit la façon la plus intelligente de procéder, mais plutôt de trouver des personnes dont le profil correspond le mieux aux activités que l'on a en tête, que l'on a à mener ensemble. C'est un petit raisonnement qu'on peut mener ensemble. Pour ça, on aura une intervention de notre professeur de management préféré, en tout cas le mien, l'inspecteur Gadget, qui va nous expliquer bien tout cela. Le voici, l'inspecteur Gadget... J'espère que je vais le retrouver, ça serait dommage de ne pas l'avoir entre nous. Inspecteur Gadget, professeur de management. Qu'est-ce qui fait rire les gosses avec l'Inspecteur Gadget? L'histoire est répétitive, il y a un grand méchant avec des ressources colossales, le Docteur Gang, il n'a qu'un objectif, éliminer Gadget. N'importe quel enfant le comprend. Le seul à ne pas l'avoir compris, c'est Gadget lui-même! C'est ce qui fait rire les gosses, il n'a toujours pas compris que le docteur Gang lui en veut. Comment ça se fait que Gadget, sur le plan social, on va le dire, est totalement nul, comment ça se fait qu'il est toujours en vie? Il aurait dû être éliminé depuis longtemps! Parce qu'il travaille en équipe! Et Attention, pas avec un deuxième Gadget! Sinon les deux se feraient éliminer très rapidement! Il travaille en équipe avec des personnes qui ont des profils très différent de lui. C'est ça, le petit secret: pour faire une équipe, du teambuilding, associez-vous toujours à des gens différents de vous! Si vous vous associez à des gens comme vous, l'innovation sera très faible.

Je ne vais pas vous raconter ma petite vie, mais hier soir, avec un groupe d'étudiants en situation de handicap, on a un club culturel, en Belgique, parmi les visiteurs habituels, il y a deux jumeaux, deux vrais jumeaux. Vous connaissez les liens très étroits qu'ils peuvent avoir, quand un est malade, l'autre l'est aussi... Et ils ne se téléphonent pas forcément, mais il y a une synchronisation. Si les deux travaillent ensemble, ils sont très contents de se retrouver, mais comme ils arrivent aux mêmes idées au même moment... Il est plus intelligent de travailler avec quelqu'un de différent de soi. C'est la première leçon de management de Gadget. Si vous voulez recruter Gadget, il ne faut pas procéder de la manière habituelle. Vous connaissez des fiches de poste qui lui conviendraient? Non, ça n'existe pas. Surtout que les fiches de poste sont de plus en plus standardisées, quand vous avez un handicap ou une différence, vous pouvez passer la journée à lire les fiches de poste, la seule impression sera: oh là là, je ne suis vraiment pas adapté! Pour recruter Gadget, il faut faire différemment: d'abord le recruter, puis faire la fiche de poste. Ça ne m'est pas venu comme ça à l'instant, c'est un concept qui a été étudié, développé, le job crafting. C'est un concept assez fascinant, qui est d'abord valable au-delà du handicap. Ce n'est pas tout à fait spécifique au handicap. Et donc de partir du profil des gens pour construire ensuite les activités de chacun. J'ai une petite pensée à une start-up que j'ai visitée, il y a quelques temps. C'est une start-up israélienne, avec à peu près la moitié des gens autistes, à peu près la moitié des gens non-autistes. Pendant la visite, j'ai cherché à en savoir davantage sur comment le travail s'organise. Je leur ai demandé: comment vous vous répartissez le boulot? Qui fait quel boulot? Le monsieur qui me faisait la visite m'a dit, sans rire: c'est très simple, nous attribuons les tâches humiliantes et dégradantes aux non-autistes, comme le management, la direction générale... Tout le monde est content!

C'est une sorte de mise en application, un peu potache, du principe de management de l'inspecteur Gadget. Et si vous me permettez une petite touche plus personnelle, quand j'y réfléchi bien, les fois où j'ai pu travailler, j'ai eu la chance de travailler, peut-être que je travaille même un peu trop, c'est un autre débat, à chaque fois deux facteurs se sont cumulés. Le premier, quelqu'un a court-circuité les procédures usuelles de recrutement. Littéralement, telle personne a dit: je veux que tu travailles pour moi. Et des fois, de façon tout à fait spectaculaire et inattendue. C'est une chose. Deuxièmement, on m'a fait des postes sur-mesure. Pas forcément un remaniement complet du poste, mais une étude de ce qui était faisable ou pas. Ça peut peut-être nous donner à réfléchir. Par rapport à ces procédures de recrutement, c'est un sujet un peu compliqué. Parce qu'on est tellement habitué, que ce soit dans la fonction publique, dans les entreprises privées, on est tellement habitué à avoir certaines procédures de recrutement qu'on n'ose même plus secouer le cocotier complètement. Pourtant, il faut savoir que même en étant très bienveillant, on va éliminer peut-être neuf bons talents sur dix. Ce chiffre vient de Microsoft, je ne l'ai pas inventé. Ils ont fait toute sorte d'études pour savoir comment on peut avoir un processus de recrutement équitable, intelligent pour l'entreprise, parce que discriminer est idiot, notamment sur le plan financier. C'est un autre débat. Ils ont vu que même en creusant les biais de recrutement de différents responsables, malgré tout, on va rester excluant. Il faut donc repenser totalement la procédure de recrutement. Je propose un petit exercice à ce niveau-là. C'est une image qui a l'air rigolote, mais elle cache un lourd secret. C'est la Famille Adams, je l'adore. C'est une histoire vraie, d'ailleurs, le saviez-vous? On en parlera une autre fois.

Voilà Masha. Vous êtes DRH, assistante sociale... Vous êtes face à Masha. De quoi a-t-il besoin? Oui... Un petit problème de coiffure, me diriez-vous... Je n'ose pas m'en moquer, j'ai le même problème, je ne suis pas jamais allé chez le coiffeur de ma vie. Je le dis pour faire sourire. Je suis certainement le seul ancien conseiller ministériel de France qui ne soit pas allé chez le coiffeur, qui ne sait pas faire un nœud de cravate, qui ne sait pas conduire... Le secret de cette image. Essayons d'y parvenir. Ces histoires de cheveux nous cachent la vérité. Cette anecdote est tellement énorme que le cerveau reste bloqué sur ce détail. Mais c'est un détail, les problèmes de cheveux ça peut se régler assez facile. Regardons bien l'image. Le monsieur, il est chez lui. Dites-moi, pourquoi il a ce chapeau et ces lunettes de soleil? Ce n'est pas pour impressionner qui que ce soit. Il a des hypersensibilités sensorielles, il se protège comme il peut. Oui, car ça le fait souffrir. Mais cette particularité représente un atout considérable pour lui. Et pour comprendre le secret de l'image, regardons le décor autour de lui. C'est chez lui. Regardez comme c'est beau! Est-ce que c'est aussi joli chez vous? Notre bonhomme est un designer de malade!

Cette photo, très vicieuse, je l'ai présentée à différents DRH, à des responsables d'entreprises américaines, des gens "très importants", qui se déplacent en jet privé et qui ont suivi des formations, souvent à prix d'or, pour éliminer les biais de recrutement mais à ce jour, personne n'a trouvé le secret. Pourquoi? On est bloqué mentalement, cognitivement, par un détail, par les cheveux. Alors que ça n'a rien à voir avec le métier que notre camarade peut exercer. C'est une image un peu terrible. Il ne faut peut-être pas ruminer sur les choses négatives. Ce qu'il faut retenir, c'est que même si on fait des gaffes, dans le monde du handicap, ce n'est pas grave, il faut cheminer. Le pire serait d'arriver à un blocage où dans certains milieux américains où les gens ont peur de rencontrer des personnes handicapées de peur de ne pas avoir la tournure politique correcte. Qu'on fasse des petites gaffes, dans la pédagogie, on en fait tout le temps, mais c'est le chemin qui est important. C'est comme ça que l'entreprise pourra finir par attirer et incorporer des profils qui sinon n'y avaient pas leur place. Je vais être cru et direct: nous n'avons plus le choix. Dans beaucoup de secteurs économiques, on n'arrivera plus à pourvoir les postes avec des gens des viviers canoniques, valides, 5 étoiles, diplômes... J'ai une pensée très particulière pour toute les personnes que je connais qui tiennent un restaurant ou un hôtel, c'est devenu infernal de recruter. Pourquoi? On n'a pas pensé aux personnes ayant des talents différents. Et donc, on n'aura plus le choix, très bientôt, si on veut continuer à faire tourner notre société, on aura un besoin total des profils qu'on a ignorés, rejetés, oubliés, comme notre camarade designer ici. Et l'entreprise, l'administration qui le comprendra avant les autres aura un sacré avantage sur les autres.

Parce que, là aussi, je vais être un peu cynique, mais par moment il faut l'être. Imaginez, vous êtes étudiant, étudiante, vous avez, 20 ans, etc., et vous avez un handicap prononcé. Peu importe le contenu exact du handicap. Vos camarades, que vont-ils faire le samedi à 22h? Les camarades non handicapés, je veux dire. Ils vont faire la fête. Vous, vous n'irez pas faire la fête, vous serez chez vous, dans votre chambre. Et quand on a des problèmes de lecture, quelle qu'en soit la raison médicale, on va écouter des livres à la synthèse vocale, non? Comme typiquement, on n'a pas beaucoup de sous, on va écouter lesquels? Les gratuits, les classiques. Et on va devenir spécialiste de littérature classique italienne, espagnole, anglaise... J'en connais des comme ça! On voit comment cette particularité qui est considérée comme un handicap devient un atout. Mieux encore, la personne avec ce genre de profil aura une motivation d'enfer! Et c'est là que je dois vous parler de ma jumelle astrale. Oui, j'ai une jumelle astrale. Est-ce que vous savez ce que c'est, une jumelle ou un jumeau astral? Une personne née le même jour que vous. En l'occurrence, elle est née le même jour et la même année que moi, ma jumelle astrale au carré! Elle est très connue, elle s'appelle Britney Spears! Nous avons tous deux un autre point commun, ni elle ni moi ne savons chanter! Bon, ça c'était la blague. En fait, Britney Spears, quand on y réfléchi bien, dès son plus jeune âge, elle a connu un succès mondial colossal. Même si vous êtes une personne totalement rongée par l'ambition professionnelle, à un stade très avancé, jamais, même dans vos rêves les plus fous, vous ne pouvez imaginer d'avoir le dixième du succès de Britney Spears. Regardons où ça a mené. Je sais qu'on me réplique souvent qu'elle a été victime de diverses personnes. Mais justement, ces personnes sont apparues à côté du succès de Britney, c'est donc quand même lié. Si Britney Spears avait été handicapée, je suis sûr qu'elle aurait été plus heureuse à long terme. Je repense à certains de mes étudiants, jamais je ne les ai entendus se plaindre. Et pourtant, théoriquement, ils auraient mille et un motif! J'ai des étudiants valides qui se plaignent parce que le café est froid... Je me moque un peu. Ça donne à réfléchir. Et de l'autre côté, il y a une autre jeune femme très connue, Greta Thunberg, elle, on voit à un kilomètre si elle est membre du club! Je ne sais pas si on peut parler de handicap invisible! Et donc, si vous avez un moment, je vous recommande vivement de lire ce qu'écrit la maman de Greta Thunberg sur l'enfance de sa fille, entre les problématiques alimentaires, etc., c'est fascinant. Parmi ses différents handicaps supposés, elle n'a aucun sens de hiérarchie sociale. En théorie, c'est très problématique pour exercer un emploi. Mais à 14 ans, face à un clochard, à la tribune des Nations-Unies ou face à l'Empereur du Japon, pour elle, c'est pareil, elle parle du même ton et du même sujet. Parce qu'elle ne parle que d'un sujet, on est membre du même club ou on ne l'est pas... Comme quand un étudiant me parle de l'histoire de la Reine Margot. Bilan des courses: quelques années plus tard, Greta va bien. Greta Thunberg devrait aider Britney... Sans ironie. C'est le rôle des personnes handicapées dans l'emploi que je me propose d'illustrer avec une image. Vous êtes psychiatre, voici vos patients. Maintenant, il faudra les diagnostiquer, c'est le boulot du psychiatre, on est d'accord. D'abord, le type violet, là, qu'est-ce qu'il a? Bourriquet, quel est son handicap? Dépressif, très gravement dépressif. Même si vous vous portez mal, je pense que vous allez quand même mieux que Bourriquet, c'est mon petit avis. Passons. Ensuite, le type orange, là... Boing boing boing! C'est quoi ça? Hyperactif, bravo. Mais dites-moi, est-ce que Tigrou est bête? Non, au contraire, il est très vif d'esprit et de corps. Mais est-ce qu'on va le garder à l'école? Dans une classe, vous avez des petites chaises alignées, des petites tables alignées... Et arrive Tigrou. Boing boing! On va l'éjecter. Parce que, dans une classe, pour être bon élève, il faut rester immobile pendant X heures par jour sur sa chaise. A la maison, j'ai un cactus qui fait ça à merveille. Mais il ne va pas apprendre les maths. Tigrou, on va l'éjecter. Et quelques années plus tard, il y aura la fameuse discussion que j'ai avec des spécialistes: mais Josef! Tu vois bien qu'il est déficient!

Dans d'autres cultures, Tigrou n'aurait pas été considéré comme hyper actif. On dit plutôt : enfant plein de vie, les parents sont très contents d'en avoir un, à la maison... Ou plutôt qui sautille autour de la maison! Et pourquoi diantre il faudrait être assis immobile sur sa petite chaise pour faire des maths? Je ne sais pas. Qui a inventé l'idée que dans une classe, il faudrait y avoir des petites chaises alignées? On pourrait le transposer au milieu professionnel! Dans quel cadre professionnel se déroulent les activités? On y reviendra dans un moment. Ensuite, le petit type rose, Porcinet. Qu'est-ce qu'il a? Il est bègue, il bégaie, il est hyper anxieux. Et très, très, très timide. Si vous avez ce genre de profil-là, j'ai une mauvaise nouvelle à vous annoncer: sur le plan professionnel, vous serez massacré. Indépendamment de vos compétences. Pourquoi? On a une société qui valorise les personnes qui tiennent un long baratin, avec un certain aplomb. Le statut social et le salaire dépendent de ça. C'est comme ça! Il y a des études passionnantes sur quels facteurs mènent à un statut social des gens. Aucun n'a à voir avec les compétences! Un facteur qui pèse lourd dans le niveau de salaire des gens, c'est la taille physique! Bon, je suis un peu l'exception... Mais il y a une corrélation totalement irrationnelle mais très forte avec le mois de naissance. Les personnes nées en décembre sont beaucoup plus pauvres que celles nées en janvier. Quand on est né en janvier, on a presque une année d'âge physique en plus que les personnes nées en décembre, et on a le même niveau en classe. Et quand on a quatre ans, un an de différence, c'est colossal! Et ça continue toute la vie. Ou une étude sortie il y a quelques jours, les personnes avec un prénom court, de moins de cinq lettres, sont beaucoup plus riches que les personnes avec un prénom long, dans le monde anglophone. Tout ça pour dire que le statut social repose sur des irrationnalités! Est-ce qu'une société qui fonctionne comme ça est bonne? Être totalement à l'aise dans une société profondément malade n'est nullement un signe de bonne santé!

Ensuite, on a Maître Hibou, qui raconte des choses très savantes mais totalement déconnectées du réel. Quand la maison s'effondre, il va faire un exposé sur la vitesse des vents, sur la climatologie... Dans le petit monde de l'autisme, on en a plein des Maîtres Hiboux! Oui, il est chiant, mais sans lui, l'histoire serait beaucoup moins amusante!

Et il y a Winnie. Pour moi, il n'a pas de handicap. Aimer manger le miel n'est pas un handicap. Mais Winnie L'Ourson, il sait travailler avec tout le monde, avec tous les profils. Et il sait ramener la paix, quelle que soit la situation. Parfois, il y a des conflits, divers et variés... Winnie arrive et le conflit s'arrête. Il y a des gens avec ces compétences. C'est très précieux, les gens comme Winnie, ça vaut de l'or, pour une entreprise, une administration. Si dans un milieu professionnel ça se passe mal, j'ai un petit diagnostic à vous proposer: c'est que ça manque de handicap. C'est vrai, ça a été étudié. Si dans votre environnement professionnel vous fréquentez, peut-être tous les jours, à l'idéal, des gens avec des handicaps marqués, ça vous oblige à repenser toutes les échelles valeurs, la compréhension de ce qu'est l'être humain. Souvent, d'ailleurs, c'est cette personne-là qui va le plus contribuer à cimenter le groupe, à créer une bonne ambiance professionnelle. Il y a quelques temps, dans un colloque, j'avais rencontré un ancien collègue de Stephen Hawking, le grand savant anglais. Sa grande réussite, ça n'avait pas été la découverte de tel ou tel théorème très savant mais de souder l'équipe, de donner un sens au travail. Là, sa présence a totalement changé la compréhension du milieu professionnel. C'est peut-être ça le plus fascinant apport de Stephen. Sur ce point-là, c'est peut-être un plaidoyer, non seulement pour les personnes handicapées elles-mêmes mais pour trouver parmi nous les personnes qui ont les mêmes compétences que Winnie. Je crois que c'est un défi majeur. Par exemple, si vous êtes une jeune personne très douée en math, on va le repérer, en général, on va dire: ma fille, mon fils, tu es super doué, par exemple en math, fait des études d'ingé, tu vas gagner plein de sous... Quelque chose comme ça. Mais les personnes qui ont les compétences interhumaines de Winnie l'Ourson, on ne va pas forcément les repérer, mettre en avant ces talents-là. Pourtant, ça peut être plus qu'indispensable. Là, il y a tout un petit travail mental qu'on peut peut-être faire ensemble.

Comme on est un petit peu dans nos diverses explorations, en milieu professionnel, je me permettrai peut-être de donner deux, trois petites touches. Et ensuite, on va voyager dans d'autres pays. Si vous le voulez bien.

Parmi les petites touches supplémentaires que je vous propose, je vous propose de, toujours chez Disney, on va parler des chiens chez Disney. Quels sont les deux chiens les plus connus, chez Disney? Pluto, bravo. Et le deuxième? Dingo. Bravo, vous connaissez tout! Indispensable de bien connaître Disney pour bien connaître l'être humain. Voilà la toute première apparition de Dingo dans un film. C'est une sorte de petite festivité musicale, il y a des animaux qui viennent assister. Et un vieux chien se pointe, qui a de très mauvaises manières, il perturbe tout le monde, il est très bruyant. Et il a un rire très fort, un rire qui incarne le handicap mental. Quand vous l'avez entendu ne serait-ce qu'une fois, il reste gravé dans votre tête. C'est grâce à ça que le personnage a survécu. Voyez sur l'image le nombre de personnages éliminés. Dingo est resté, il a été relooké et on le connaît sous cette forme. C'est un chien anthropomorphe, qui marche sur deux pattes, qui a des vêtements, il parle, il a un métier... Mais il incarne le handicap mental. Et à côté, il y a Pluto. Lui, c'est un vrai chien, il avance sur quatre pattes, il n'a pas de vêtements, il aboie, il n'a pas de métier mais des activités de chien comme rattraper la balle.

Des deux, c'est celui qui sait faire mille fois plus que l'autre qui est handicapé mental. Vous voyez? Alors? Vous me direz que c'est étrange... Oui, c'est comme ça, c'est souvent comme ça que ça se passe. Si je veux le dire avec un exemple plus personnel, ma sœur est professeure de japonais, elle vit dans un univers mental 100% japonais. Mais si on évalue ma sœur sur des critères purement japonais, elle se ferait écraser par le premier Japonais venu. Il ne faut pas croire qu'en surcoachant la personne dite différente, on va la rendre normale, ça ne marche pas. Mais il y a des boîtes qui essaie de vous vendre du rêve, ou plutôt du cauchemar. C'est un discours que vous verrez partout sur internet: donnez-moi un autiste, rajoutez 50000e, je vous le rends non autiste! Efficacité garantie! Non!

Justement, même si vous êtes une personne différente et que vous vous imposez des milliers d'heures pour améliorer telle ou telle chose, vous passerez toujours pour bizarre. C'est ce que découvre Dingo. Ce qu'il ne faut pas comprendre dans ce que j'essaie de dire, il ne faut pas comprendre qu'il faut éviter les efforts. Non, c'est l'environnement qui va aussi devoir faire quelques efforts. On peut le retenir comme ça, si vous aimez les dessins animés, vous connaissez les tunnels que creusent les Dalton? Un bon tunnel, fait de façon professionnelle, il y a deux équipes qui bossent chacun de leur côté. Les Dalton, ils ne creusent que d'un côté, c'est un mauvais tunnel, de bandit, il va d'ailleurs s'effondrer! Normalement, il y a deux équipes qui bossent chacun de leur côté, c'est peut-être la leçon. Il y a des personnes qui s'imposent mille et une rigueurs, mais ça ne marche toujours pas sur l'inclusion professionnelle, ce n'est pas la bonne approche. De façon jargonnante: c'est exactement la différence entre intégration et inclusion. Du moins, sur le plan théorique. En pratique, c'est plus flou. Mais l'intégration, c'est à la personne de faire des efforts. L'inclusion, c'est l'environnement qui doit s'adapter. Beaucoup de gens croient que l'inclusion, c'est une sorte d'intégration améliorée, ou en étant gentil, on fait de l'inclusion... Non, ça n'a rien à voir avec être gentil ou non. C'était une petite fable Disneyesque pour vous fixer quelques idées. Une dernière petite anecdote, puisque j'entends déjà la réplique qu'on me fait très souvent: mais la performance, dans tout ça?! Oui, justement! On va en parler de la performance. Et je peux vous en parler avec des images de dessin animé, je peux en parler avec des exemples réels aussi. On va commencer par un exemple réel: est-ce que vous connaissez Andros, le fabricant de yaourts, confitures. Je tiens à préciser que je ne suis pas en conflit d'intérêt, Andros ne me paient pas pour ce que je vais dire! Mais Andros a recruté, il y a déjà quelques années, et continue de le faire, des personnes avec des profils qui normalement les excluraient totalement de l'emploi. Je parle de personnes qui n'ont jamais mis les pieds à l'école, qui ne parlent pas, ou qui ne parlaient pas au moment de leur entrée dans l'emploi, je parle de personnes qui ont passé leur vie dans le fin fond des hôpitaux psychiatriques, qu'on soit sûr de ce dont on parle. Aujourd'hui, ces personnes travaillent en milieu ordinaire, ils ont un contrat de travail, comme n'importe qui d'autre, dans exactement le même environnement que quelqu'un jugé valide. Ces personnes-là, on peut leur rendre visite. J'ai la joie de les connaître. Ce qui me frappe beaucoup, quand je peux les revoir, c'est qu'on voit qu'ils ont chacun leur logement. Attention, il n'y a pas de femme de ménage, c'est interdit, on leur apprend à s'occuper de leur logement. Et certains pourraient donner des leçons à des valides, vu comment c'est bien tenu!

Est-ce que Andros est suicidaire d'avoir fait ça? Non, c'est une question d'efficacité économique. Je vais le résumer en quelques questions, mais je cherche d'abord la sortie de secours...

Quel est le taux d'absentéisme? Zéro. Le taux de grève des travailleurs autistes? Zéro. Vous connaissez beaucoup de grandes entreprises, quand le directeur arrive, les délégués syndicaux l'embrassent et le félicitent? Oui, voilà. Il ne faut surtout pas croire qu'on perdrait en performance, c'est même tout le contraire. Et parfois, on mémorise mieux les exemples amusants, humoristiques, j'ai deux exercices pratiques à proposer. Vous connaissez sans doute très bien l'univers de Lucky Luke. C'est très important à connaître, c'est la culture générale! Quelle est la seule entreprise durablement prospère dans cet univers? Le croquemort! Il y a des bandits, ils dévalisent les banques, ils ont des sous mais se font descendre plus tard, ce n'est pas un système économique viable... Mais le croquemort, lui, il est bien de notre petit club. Il est, comme diraient les anglophones, "fully dedicated", absorbé par le fonctionnement de son entreprise, il a un vêtement, une tenue vestimentaire pas du tout en phase avec ce que portent les gens du Far West de Lucky Luke, et il a une expression très grammaticalisée... Ceux qui s'expriment comme lui ont passé trop de temps à lire la Reine Margot. C'est tout le côté merveilleux du personnage. Quand on lui demande comment ça va, il répond: "Nous sommes dans la morte saison"... Il n'est pas très fort en publicité, je l'accorde. Il fait ses fameuses publicité: devenez notre client privilégié, -40%... Mais il a un collègue avec un flair professionnel impressionnant: le vautour, qui trouve la clientèle... Je passe le détail. C'est un exemple d'entreprise réussie, fonctionnelle. D'ailleurs, le croquemort est prospère, alors que Lucky Luke est fauché!

Il y a aussi Ratatouille, le rat, il est bleu, pour un public américain, le bleu, c'est la couleur de l'autisme, c'est comme s'il y avait marqué sur son front marqué "autiste". Il marche sur deux pattes. Quelqu'un se souvient de pourquoi? Il ne veut pas se salir les pattes de demain, les mains. Il respecte scrupuleusement les règles d'hygiène, pas comme certaines personnes dites valides... Et il passe son temps à regarder les émissions du chef Gousteau, qui passe son temps à parler de cuisine. Quand il s'adonne à son activité préférée, voyez son bonheur! Si vous voulez rendre votre collègue autiste heureux, ne lui proposez pas de prime de Noël, ça fait changer le niveau de rémunération, c'est désagréable, proposez plutôt une émission avec le chef Gousteau... Et il arrive à la recette, la ratatouille autiste, avec un code de couleur particulier, et le restaurant a un succès de fou! Vous allez me dire que je prends des exemples bizarres, non, je prends des exemples réalistes, la vie est plus intéressante qu'on ne le croit!

Pour finir, un instant nostalgique. J'ai eu la chance de visiter des pays intéressants, je vous en présente juste au hasard un... Est-ce que vous connaissez l'Etat de Niué? C'est à peu près 1200 habitants, au milieu du Pacifique. Ça suffit, 1200 habitants. Il y a un aéroport international, le voici! C'est une pelouse, en fait. Il y a un avion par semaine. Si vous le ratez, vous restez une semaine de plus, ce qui n'est pas désagréable, en soi... Quand l'avion atterrit, en quelques minutes, avec l'immigration massive, la population nationale bondit d'un quart! Crise cardiaque chez certains responsables politiques connus! Quand je suis arrivé là-bas, je me suis demandé: mais quelles formalités douanières est-ce qu'il y a? En fait, c'est qu'on reçoit un collier de fleurs autour du cou! C'est l'espèce de visa local. Il y a un palais du gouvernement... Le seul problème, c'est qu'on a perdu les clés il y a quelques années, donc ça reste ouvert, vous pouvez entrer vous abriter de la pluie. J'ai fait une bêtise, une fois, j'étais pas loin de cet endroit charmant. Quelqu'un est arrivé, on a commencé à discuter. Je ne savais pas trop quoi lui dire. Donc j'ai dit que j'aimerais avoir le passeport local Niuéen. Je pensais qu'il blaguerait, mais il l'a pris au sérieux. Il m'a dit: tu vois, là-bas, il y a un monsieur, l'apiculteur, c'est notre premier ministre, il va te faire notre passeport! J'ai fait l'autiste, je ne suis pas allé le voir... Mais j'ai été fasciné de voir certaines cultures inclusives. Par exemple, des cultures polynésiennes, il y a un très haut niveau d'inclusion, indépendamment des labels médicaux, des diagnostics... Dans beaucoup, il y a des coins du monde où il est impensable qu'une voiture passe à côté de vous sans qu'on se dise bonjour. Evidemment, il y en a peut-être moins que dans les grandes villes occidentales, des voitures. Mais il est impensable de croiser quelqu'un sans un petit moment d'interaction. Ça donne beaucoup à réfléchir. Et dans des villages d'Afrique, j'ai vu la place de personnes qu'en Europe on aurait enfermé dans un établissement spécialisé, avec des spécialistes... On aurait intérêt à s'inspirer de certaines pratiques inclusives sur le plan social. Et je me permettrai d'aller encore un peu plus loin. A mon avis, on vit dans une société de plus en plus normative. Je vais vous donner pour réfléchir quelques exemples. Parlons du logement. Est-ce que vous saviez comment on faisait, il y a encore un siècle, quand on n'avait pas de logement et qu'on avait besoin d'un logement? On trouvait un lopin de terre où il n'y avait personne et on construisait sa baraque! Il n'y avait pas de permis de construire! Il y a des coins du monde où ça fonctionne encore comme ça mais de moins en moins. Mais ça existe encore. Aujourd'hui, il est devenu de plus en plus compliqué d'avoir un logement, en termes de paperasses, de conditions de revenus, de statut social... Et pour beaucoup de gens, c'est terriblement excluant. Je vais prendre un autre exemple, prendre le train. Il y a encore quelques décennies, comment on faisait pour prendre le train? C'est facile, on montait dans le train! A un moment donné, un type passait, demandait où vous alliez, vous disiez: je vais à Montauban, par exemple, il disait: ça fait tant et tant. On payait, ça fait deux pièces... Aujourd'hui, pour prendre le train, il faut avoir un smartphone, un compte bancaire, une carte bancaire! Si vous êtes considéré comme bizarre, vous n'avez qu'une carte de retrait qui ne permet pas d'acheter un ticket de train. Vous aurez des complications qui s'amoncèlent. Chaque fois qu'il y a un changement dans le logiciel d'achat, à chaque fois, on oublie les personnes jugées différentes. Le niveau d'exigence ne cesse d'augmenter. Pour la majorité des gens, ça reste plus ou moins fonctionnel, c'est plus ou moins calqué sur leur profil. Mais à chaque fois, il y a une élimination massive de personnes. Il ne faut pas être déprimé en entendant ça. C'est plutôt: il faut le prendre comme une incitation à essayer de mettre en place des solutions, essayer de résoudre ces problématiques d'exclusion qui s'accumulent. Je suis convaincu qu'il y a des gens, des gens parmi nous qui ont cette capacité à créer des espaces davantage inclusifs autour d'eux. J'ai été fasciné d'en rencontrer un certain nombre. Inutile d'être milliardaire pour faire ça. D'ailleurs, les pays les plus inclusifs ne sont pas forcément les plus riches. Il y a des endroits richissimes mais particulièrement excluants. Je n'en citerai pas. C'est une question de bonnes pratiques personnelles, l'inclusion. C'est là que le défi se situe. J'ai pu rencontrer des gens partis de rien du tout qui ont réussi à réaliser des choses fabuleuses, en termes d'exclusion. Et comme l'événement d'aujourd'hui est un Tour de France, je vais mentionner une amie qui vit à Mayotte. On associe peut-être cet endroit à des choses horribles. Oui, la pauvreté est épouvantable à certains endroits. Mais il y a des gens formidables qui ont des idées et avec zéro moyen arrivent à faire des choses formidables. J'ai une grosse pensée pour Ernestine. Il y a des gens qui ont des dons en la matière. Il faut leur permettre de continuer à créer, peut-être à l'échelle locale, de belles solutions d'inclusion. C'est peut-être ce à quoi je crois le plus, à titre personnel.

Comme le temps file et qu'il faut qu'on ait le temps de discuter ensemble, je vais vous proposer de regarder l'image d'un de mes personnages préférés, Casper. Il a la philosophie de vie la plus intelligente à mon avis. Il cherche à se faire des amis. Il essaie de se faire des copains, mais ça ne marche pas. Pourquoi? Parce que les autres ont peur des fantômes. Et donc, Casper se retrouve toujours seul, un peu comme les enfants différents à la cour de récré. On fait venir le grand spécialiste, qui dit: l'enfant autiste ne joue pas avec ses camarades! En fait, c'est les camarades qui ne jouent pas avec lui.

Mais un jour, Casper va réussir à percer le secret. Il va comprendre que pour se faire des amis, il faut aider les autres. C'est l'épisode du grand méchant ours. Imaginez un méchant ours de bande dessinée, avec des grandes griffes, et il veut bouffer le petit scout, qui court, court, court... L'ours est sur le point de l'attraper, quand Casper surgit, il fait peur à l'ours, le petit scout est sauvé, il comprend que Casper est un copain. Donc si vous êtes en situation de handicap, votre boulot, c'est d'aider les valides!

J'ai pu rencontrer des personnes en situation de handicap qui ont développé un humour extraordinaire. Mon premier employeur, qui a voulu de moi, alors que j'étais dans les poubelles de la société, il est aveugle de naissance. Je recommande vivement de bosser avec des aveugles, ils ne vous discriminent pas sur la coiffure, la tenue vestimentaire! Il me dit: quand tu croises quelqu'un, tu as quinze secondes pour caser une blague! Il faut réussir à bien utiliser cette fenêtre. Je me dis que la philosophie de vie de Casper est meilleure que celle d'autres personnages de bande dessinée. Est-ce que vous vous souvenez de la classe de Casper? Les petits fantômes apprennent à faire bouh bouh bouh! Et Casper refuse de faire ça, il est victime de harcèlement, on lui dit: tu es le traître, tu ne veux pas harceler les humains avec nous! Mais à long terme, c'est Casper qui a une bien meilleure philosophie de vie. Pourquoi je vous montre ces images? Quand on fréquente les écoles, on voit que les enfants comprennent bien ces images. Et après tout, les adultes aussi.

Dernière phrase, je ne suis pas Suisse, mais j'aime bien cette phrase de la Constitution Suisse. Je ne sais pas qui est l'auteur, on ne le saura peut-être jamais, chacun peut contribuer et rajouter un mot... Cette phrase termine le préambule: la force d'une communauté se mesure au bien-être du plus faible de ses membres. Ça veut dire que les humains ont besoin de ces personnes qu'on a oubliées, rejetées. Sinon, on ne fait pas société. Et ça peut peut-être répondre à cette question étrange qui me vient parfois à l'esprit: à quoi sert le handicap? Est-ce que vous vous êtes déjà posé cette question? C'est abrupt, mais c'est une question légitime! Pourquoi il y a du handicap? Un médecin dira peut-être : tout processus biologique peut avoir des ratés... Mais ça n'est pas la bonne réponse pour moi. Comment pourriez-vous expliquer, à une échelle un peu biologique, qu'il y ait une permanence de certains handicaps alors même que dans certains des cas, les personnes n'ont pas de descendants? Ça pose un certain nombre de questions! Je crois qu'on comprend la réponse quand on visite par exemple les villages pygmées en Afrique. On voit que chaque personne a son activité. Et si la personne n'était pas là, le village ne tournerait pas rond, il n'y aurait pas une fonction, une activité humaine présente. C'est ce qu'on peut comprendre sur cette phrase.

Je vais terminer par ma petite pique. Il y a quelques années, je me suis retrouvé avec Edouard Philippe, quand il était premier ministre. J'ai dit: pourquoi dans la constitution, en France, on n'a pas reconnu les droits des personnes handicapées et le handicap en tant que tel? Il m'avait répondu: vous me mettez la pression! Pauvre petit bout de chou! J'espère ne pas l'avoir traumatisé et que ce n'est pas à cause de moi qu'il a attrapé sa maladie de poils!

Merci beaucoup!

- Merci beaucoup Josef. J'ai encore le sourire aux lèvres! On a bien voyagé avec vous. On vous propose un temps d'échange, de dialogue avec Josef. Je vais retrouver le micro et si vous avez des questions, remarques, pensées... On a un peu de temps devant nous, profitons-en pour pouvoir discuter avec monsieur Schovanec.

(intervention hors micro)

- Merci beaucoup. Avant peut-être de tenter de répondre à votre question, qui est redoutable, je me permettrai de citer un copain de notre petit club, je vais le dire comme ça. Il m'avait dit la phrase suivante, un jour: le président de la République est lourdement handicapé: il a besoin de beaucoup d'aide pour remplir ses dossiers. Ce qui est vrai! Je ne connais aucune personne handicapée qui aurait besoin du dixième de l'aide humaine dont a besoin le président de la République! Au-delà de la blague, toute personne humaine dépend des autres. Je ne sais si faire mes vêtements, ni faire ma nourriture de A à Z... Je suis dépendant des autres. Mais il y a un tout petit domaine où l'être humain peut contribuer à la société. En fait, la dépendance, ce n'est pas quelque chose de spécifique aux gens handicapés. C'est juste qu'il y a un certain point de vue qui donne l'illusion que le président de la République n'est pas handicapé, alors qu'il dépend des autres beaucoup plus que la moyenne des gens! C'est différent.

En matière de politique, chacun a son avis et ça finit souvent en bagarre. A titre personnel, si je peux donner mes petites idées, mais encore une fois, chaque personne a les siennes, je pense plutôt aux initiatives concrètes, locales, autour de personnes qui ont des talents d'inclusion. Et je ne crois pas, par exemple, à ce qu'un dispositif, le terme me fait un peu horreur, à ce qu'un dispositif juridique par lui-même réalise l'inclusion. Par exemple, on me demande: qu'est-ce que tu penses des IME ou des ESAT? En fait, on ne peut pas répondre à cette question. Ça dépend des gens qui y sont. Il y a des IME, des ESAT qui sont très mauvais, d'autres sont très impressionnants. Ce n'est pas le cadre juridique qui fait ça, mais les gens qui y sont, les responsables. Parfois, il suffit d'une personne. Et à mon avis, en donnant davantage de place à ces talents d'inclusion qu'on retrouve chez les gens, je pense qu'on aurait beaucoup plus de chances de pouvoir progresser, s'émerveiller, découvrir les compétences des gens. A mon avis, c'est davantage la piste. Pardonnez, si je suis désillusionné, mais je ne suis pas sûr qu'un fonctionnement pyramidal est idéal en matière d'inclusion. C'est plus une question de temps humain passé avec. C'est à ce niveau-là que ça se joue, à mon avis, du moins.

Oui, je ne pense pas qu'il y aura une directive européenne magique qui va nous apporter le salut. Il y a peut-être vingt ans, j'avais ce genre de rêvasseries, mais je ne pense plus du tout cela. Et un deuxième point sur lequel je vais insister: dans le monde du handicap, il y a quelque chose d'assez terrifiant, c'est qu'il y a une très faible circulation des bonnes idées. Dans le monde du handicap, on est un peu comme dans l'économie de 1935, des frontières extrêmement fermes, quasiment hermétiques. Et ce qui se passe d'un côté n'a rien à voir avec ce qui se passe de l'autre côté. Il y a très peu de circulation des bonnes idées d'inclusion. Peut-être à nous d'amener de la circulation de bonnes idées, de bonnes personnes. Je pense qu'on manque drastiquement d'idées nouvelles, de bonnes nouvelles, dans l'univers de l'inclusion. Et ça rendra les choses bien plus sympathiques pour les autres.

Si j'ai deux choses à dire, c'est celles-là.

(intervention hors micro)

- Merci. C'est absolument passionnant, ce que vous dites. En effet, souvent, on aboutit à ce genre de questionnement. J'aurais peut-être quelques taquineries à vous proposer: et si, rêvons un peu pourquoi pas, et s'il y avait, parmi les cadres ou managers des personnes déjà elles-mêmes concernées? S'il y a dans n'importe quel environnement humain, comme la communauté des managers, une personne sur dix, seulement, qui a une particularité marquée et visible, appréciable par tout le monde... En fait, les formations deviendraient presque superflues! Presque! Là, la question est peut-être une question de composition du club aussi, quoi. Première petite réflexion. A titre personnel, je ne veux vexer personne, mais à titre personnel, je ne suis pas convaincu par les méthodes très techniques. Je pense que l'inclusion doit se faire par les découvertes, les rencontres, par les super moments qu'on passe, tel ou tel jour, au hasard d'une grande découverte humaine. Je crois que c'est comme ça qu'on arrivera à vraiment former les gens. Bien sûr, j'ai la chance, un peu, de rencontrer tous les jours des personnes super. Mais on peut organiser ces rencontres, on peut par exemple rendre visible aux copains qui bossent chez Andros. Ou alors on peut rencontrer tel ou tel type de gens, de magnifiques découvertes. Ce sont ces histoires vécues qui chamboulent la vie des gens, pas avec des démonstrations théoriques. Ça, ça ne convainc pas dans le fond intérieur. Ce qui convainc, c'est quand on est face à de fabuleuses histoires, en direct. Donc déjà que la diversité soit déjà présente, comme amorce du partage des cultures, pour une culture inclusive. Et qu'on partage des belles histoires humaines très puissantes. C'est beaucoup plus efficace que telle ou telle méthode savante ou telle circulaire contraignante... J'ai perdu fois en celles-ci. Je pense qu'il faut plutôt raisonner de façon positive à partir de personnes concrètes. C'est ma petite position.

- (intervention hors micro)

- Tout à fait. Et bravo donc à vous d'avoir pris la parole et à votre fils d'avoir apporté un peu cette passion-là. Pour un peu vous taquiner, est-ce que vous savez quel est le projet professionnel de Johanna, celle dont j'ai montré la vidéo au début? Elle veut devenir conseillère conjugale! Voilà! C'est très bien! Parce que, justement, ce projet professionnel... Qu'est-ce qu'elle fera exactement? Je l'ignore, elle est encore très jeune. Mais ce projet professionnel va l'amener à toute sorte d'apprentissages, de découvertes. C'est avec les projets les plus fous qu'on apprend le mieux, le plus. Vous connaissez certainement la phrase qu'on cite très souvent: ils ne savaient pas que c'était impossible, donc ils l'ont fait. Peu de gens savent que cette phrase est de Virgile. Elle figurait sur la couverture du livre de Diderot sur les aveugles, il a été jeté à la forteresse de Vincennes... Il y décrivait que les personnes aveugles n'étaient pas inférieures aux personnes voyantes sur le plan intellectuel, éthique ... donc l'idée qu'on peut faire ce qui n'était pas prévu est très important. Et votre témoignage est important, avec l'idée que les autistes seraient forts en maths... C'est faux. Et il y a très peu d'autistes qui aiment l'informatique. Comme on disait à une époque: si tu travailles bien à l'époque, tu seras pianiste, sinon tu seras masseur... C'est les problématiques d'inclusion professionnelle auxquelles nous faisons face, nous payons les pots cassés des défaillances graves du système éducatif, y compris les apprentissages, les formations de l'âge adulte, on y est aussi très mauvais.

(intervention hors micro)

- Merci à vous. Il y a un point commun, ça ne figure pas dans les bouquins, entre les personnes trisomiques et les personnes autistes: on est très mauvais à faire des nœuds, en général!

(intervention hors micro)

- N'hésitez pas, il n'y a pas de question bête.

(intervention hors micro)

- Merci, très très chouette question. Si j'ose essayer de répondre par deux points très rapides, à mon avis, il y a un handicap majeur qui a été induit par le fonctionnement scolaire, c'est l'obsession de hiérarchie entre les gens. Pendant des années, pendant les plus belles années de la vie d'une personne, les élèves sont constamment dans des questions de hiérarchie: untel, il est à tant et tant, moi à tant et tant... 13,31... 14 virgule... Ça crée cet état d'esprit qu'à chaque fois qu'on voit une personne, on essaie de la situer, lui, il est comme ça, moi comme ça... C'est un handicap majeur de réfléchir comme ça. Il n'y a pas qu'un seul axe des compétences humaines. Réfléchir en ces termes, c'est catastrophique, on ne va pas faire de découvertes par rapport au fonctionnement inter-humain. Le résultat qu'on observe, dans un certain nombre de grandes entreprises, pour les rendre plus inclusives, on fait une découverte qui nous laisse bouche bée: tout le management est issue de la même grande école. C'est un exemple de situation anormale venant de cet handicap induit par des années de hiérarchisation. On me dit souvent: tu dis ça parce que tu es frustré! Non, quand j'étais plus jeune, j'avais de très bons résultats. C'est parce qu'on doit comprendre à quel point les idées de hiérarchisation sont fragiles. Vous avez parlé des outils "nouveaux", qui sont en fait souvent très excluants. Là, il y a toute une réflexion à avoir sur les personnes que l'on oublie, à chaque fois qu'on crée une nouvelle solution d'achat, de billets, que sais-je? A chaque fois, il y a une catégorie de gens qu'on oublie. Je vais vous donner un petit exemple personnel, qui n'a l'air de rien, mais je me débats avec ça. Vous voyez, maintenant les boîtes mails sont authentifiées de façon de plus en plus complexe, les deux niveaux d'authentification. Pourquoi pas. Mais on a oublié que des personnes qui ne peuvent ni lire ni écrire utilisent des mails. On se retrouve bloqué sur les comptes mails à cause de ça! On n'y a pas pensé. On dira: ah, c'est peu de gens... C'est le syndrome des Luxembourgeois... oui, il y en a peu, mais au Luxembourg, vous êtes entouré de Luxembourgeois! On ne peut pas exclure comme ça tel ou tel pan de la population. Et le numérique amène des désastres personnels humains à tous les niveaux. S'il y avait, dans l'institution scolaire comme dans les milieux décisionnels des personnes directement concernées, on éviterait certainement des couacs de ce genre.

Pourquoi, à votre avis, les Romains, ou d'autres peuples, avant qu'une décision politique d'envergure soit prise, demandaient leur avis aux augures, ils regardaient le vol des oiseaux... C'était des fous! Comment quelqu'un peut croire qu'observer un vol d'oiseau peut avoir une influence sur une décision militaire? Ce n'est pas idiot, ça évite l'arbitraire de la prise de décision. Avant de prendre une décision importante, il fallait consulter une dizaine de personnes pour vérifier si on n'avait pas gaffé là ou là. On a tout à gagner d'associer davantage de profils dans ce parcours de décision, plutôt que les décisions ne soient prises que par un seul personnage ou un seul profil, dit de façon très ramassée. Je crois qu'on a peut-être encore du temps pour une question?

- (intervention hors micro)

- C'est le moment de la conclusion, vous pouvez aller sur le Wooclap. On est très heureux d'avoir pu vous voir cet après-midi, c'est un moment important de ce Tour de France. Merci à ceux qui ont participé à l'organisation de cette journée.

(intervention hors micro)

- Juste, pour les gens, avant de nous quitter, il reste une minute ou deux, essayez d'évaluer l'atelier, avant de partir. Ça serait gentil.

(intervention hors micro)

On a mis beaucoup de regards différents, des employeurs privés, des experts, des personnes en situation de handicap... C'est riche d'avoir cette plurarité de regard, on a parlé de ceux qui peuvent nous accompagner, les prestations d'appui spécifique, le FIPHFP, l'Agefiph, les dispositifs ne font pas tout, comme disait Josef Schovanec. Au cours de cette journée, j'ai beaucoup appris et j'espère que vous aussi, vous allez repartir avec des clés de lecture, une meilleure lecture du handicap. Ce matin, des conseils très riches, pour vos collaborateurs ou managers en situation de handicap, et aussi avec tous vos collègues de travail, quand on dit de laisser du temps aux gens, pour s'exprimer, pour organiser leur travail dans un environnement plus serein, on est tous preneurs. Ça peut bénéficier à tout le monde. C'est autant d'enseignement pour vous tous. Et un dernier mot pour dire que cette séquence a été entièrement filmée et sera diffusée sur le site du FIPHFP. Si vous avez aimé, la salle a une capacité limitée, mais vous avez certainement des connaissances professionnelles ou personnelles qui peuvent être intéressées par ce qu'on a dit aujourd'hui, qui peuvent être intéressés par la conférence de Josef Schovanec, n'hésitez pas à leur donner le site du FIPHFP!

Merci encore!

- Un dernier mot pour vous remercier. Vous avez également rendez-vous pour nos prochaines rencontres du handicap. Le FIPHFP et le Handipacte font régulièrement des rencontres, des webinaires. On vous donne rendez-vous très prochainement, avec une programmation qui est parfois un peu en ligne avec des conférences vidéo, mais aussi en présentiel. On essaiera d'en proposer le plus souvent que possible, avec le même niveau de qualité, dans les échanges, des intervenants qu'aujourd'hui.

Rentrez bien, je vous souhaite une belle fin d'année et on vous dit à très bientôt!