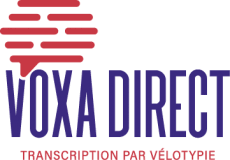
Logo RSE et PED

Cette retranscription a été réalisé par :



Ce document est diffusé en format accessible word afin qu’il soit facilement lu par un logiciel de synthèse vocale.

**Retranscription E&H 1.1**

**Intervention de Gaétane Bléher, coordinatrice du projet Emploi et Handicap, Handicap International**

Bonjour à tous, merci pour votre intérêt pour ce cycle de webinaires. Je suis très heureuse d'avoir pu monter ce webinaire en partenariat avec l’ONG RSE et développement. Il s’inscrit dans le cadre du projet Emploi et Handicap que je coordonne pour Handicap International/ Humanity & Inclusion.

Ce projet est mis en œuvre depuis juin 2017, pour trois ans, dans quatre pays :  Maroc, Tunisie, Sénégal, et Bénin. Il a pour objectif de permettre à plus de personnes handicapées d’accéder à un emploi salarié décent, afin qu’elles améliorent leurs conditions de vie.

Sur cette première diapo, vous pouvez voir des photos de travailleurs handicapés qui ont été recrutés par des entreprises dans ces quatre pays.

Ce premier webinaire a pour objectif de vous faire changer de regard sur le handicap.

Depuis 2017, plus de 300 entreprises ont été sensibilisées dans cet objectif pour qu’elles changent leurs représentations et leurs préjugés.

Alors, comment ça se passe ?

La premièreétape c’est qu’il faut convaincre les dirigeants, les responsables de ces entreprises. Pour cela nous organisons des rencontres avec d’autres dirigeants, d’autres responsables RH, d’autres managers, d’entreprises qui se sont

déjà engagées, qui ont déjà recrutés des travailleurs handicapés et avec bien sur d’autres travailleurs handicapés. Ces témoignages vont permettent à des entreprises qui ne se sont pas encore engagée de réaliser que c’est possible, et que oui, ces entreprises sont satisfaites de leurs collaborateurs handicapés.

La deuxième étape, c’est qu’il faut convaincre les collaborateurs de l’entreprise. Alors pour cela, souvent nous organisons des team-building. Par exemple au Maroc, nous avons organisé des cécifoot : c’est une partie de foot où vous vous avez les yeux bandés et vous jouez avec des personnes malvoyantes. LA ca vous permet de vous mettre un peu à leur place, et, c’est assez drôle. Nous organisons aussi des Duodays. Alors les duodays, c’est une journée partagée pendant laquelle une personne handicapée partage le quotidien d’un salarié en entreprise. Ca permet une découverte mutuelle, du handicap de la part du salarié de l’entreprise, et d’un métier de la part de la personne handicapée.

Donc je vous disais que 300 entreprises avaient été sensibilsées dans le cadre du projet. Parmi celles-ci, 30 sont actuellement accompagnées. Nous les accompagnons sur plusieurs choses. Par exemple pour définir et mettre en œuvre leur politique handicap. Canous en reparlerons lors du webinaire du 18 février.

Nous les accompagnons aussi pour adapter leurs processus de recrutement, et surtout pour faciliter le sourcing et les mettre en relation avec des candidats en situation de handicap qui correspondent à leurs besoins. Ca ce sera le sujet du webinaire du 3 mars.

Nous collaborons souvent avec différents experts, par exemple des experts accessibilité. Il faut savoir que suite à des audits accessibilité, il y a plusieurs entreprises qui se sont rendues compte que certains de leurs collaborateurs handicapés ne pouvaient pas, pendant toute leur journée de travail, accéder aux toilettes. Nous collaborons également avec des ergothérapeutes parce que dans certains cas des adaptations de postes de travail sont nécessaires, pour permettre aux personne handicapées d’être plus performantes sur leurs postes.

Voilà un peu pour ce que nous faisonsdans le cadre du projet Emploi et handicap avec les entreprises.

Alors, pourquoi accompagner les entreprises à changer de regard ?

Tout simplement parce que la majorité des personnes qui ne connaissent pas particulièrement le handicap ont une vision subjective du handicap. C’est-à-dire qu’elles ont un certain nombre de représentations qui engendrent des stéréotypes, puis des préjugés, et des biais décisionnels dans les comportements, par ignorance, le plus souvent.

Par exemple, si on vous demande quel mot vous associez à une personne handicapée, pour la plupart d’entre vous, ce sera fauteuil roulant. La réalité, c’est que 3% seulement des personnes handicapées sont en fauteuil roulant. Donc on est loin d’une représentation réelle. Une autre idée reçue, c’est que les adaptations de poste coûtent trop cher. Alors déjà, il faut savoir que dans 85% des cas, il n’y a pas besoin d’adaptations de postes, et quand il y en a besoin, généralement ça coûte moins de 50 euros. Donc la encore on est dans une représentation erronée.

Alors au niveau des stéréotypes, un classique, l’image qu’on a c’est que les personnes handicapées sont tout le temps malade et absente. Mais, la personne handicapée n’est pas forcément malade, comme une personne malade n’est pas forcément handicapée. Il n’y a pas de lien. Il n’y a pas toujours de lien, parce que ça peut quand même arriver.Ce qu’il faut retenir c’est que la plupart des entreprises en Tunisie ou au Sénégal, ce qu’elles ont retenues de leurs collaborateurs handicapés, c’est que non seulement ils étaient ponctuels, mais ils étaient souvent plus assidus que leurs autres collaborateurs, et finalement ils étaient moins absents que d’autres collaborateurs. Donc là vous voyez, on a vraiment une image qui est en décalage avec la réalité.

Côté opinions, préjugés, si vous ne connaissez pas de personne sourde, vous pensez probablement que c’est difficile de communiquer avec une personne sourde, que c’est même peut-être pas réalisable dans le cadre de votre entreprise. Alors je vais vous raconter une histoire. En Tunisie on a travaillé, on a collaboré avec une entreprise qui fabrique des prothèses dentaires *(pas auditives comme dit dans l’enregistrement).* C’est une petite entreprise et la gérante àrecruté deux personnes malentendantes, car c’est des personnes qui avaient une certaine dextérité. Mais elle elle n’y connaissait rien de la langue des signes. Mais finalement en quelques jours, elle a adapté sa communication à base de signes simples, à base d’écrits, de messages écrits, mais aussi à base de codes couleurs par exemple sur différents produits qu’il fallait mélanger pour réaliser les prothèses dentaires.Donc tout ça c’est des adaptations très simples et in fine ça a permis à ces jeunes malentendants d’être performants et de faire le travail qu’on leur demandait. La gérante est extrêmement satisfaite parce que c’est des personnes très minutieuses qui correspondent à ce que elle elle recherchait. Donc encore une fois, tout est question d’adaptations.

En terme de comportements, de biais décisionnels, ce qui se passe c’est que généralement on peu ne pas prendre les bonnes décisions parce qu’on croit que ou on pense que. On pense à la place des autres, on pense à la place des personnes handicapées ou des clients.

Par exemple un restaurateur au Maroc me racontait qu’il craignait de recruter des personnes avec une déficience intellectuelle car il avait peur de la réaction de ses clients. Il avait peur qu’il y ait un rejet. Il a quand même tenté. Il a recruté des serveurs en situation de handicap intellectuel. Et la réaction a été assez surprenante. C’est vrai qu’au départ, les clients étaient mal à l’aise, mais finalement c’est les jeunes serveurs eux-mêmes qui ont permi aux clients de se sentir plus à l’aise en discutant avec eux. Parce que finalement, eux-mêmes, il étaient très à l’aise dans leur travail, et ils se sont mis à parler entre eux, à plaisanter, à rigoler, car c’est vrai que c’est des personnes qui apportent une certaine joie de vivre dans le restaurant. Et aujourd’hui, les clients reviennent pour ces serveurs, parce que justement ils apportent quelque chose d’un peu différent, une ambiance un peu différente de celle qu’ils peuvent rencontrer dans d’autres restaurants.

Un autre biais qu’on peut avoir, c’est de penser qu’une personne qui a des béquilles ne peut pas avoir un poste de commercial, car c’est un poste qui nécessite de nombreux déplacements. Mais la personne, qui a des béquilles qui est habituée à se déplacer, à prendre des transports en commun depuis des années pour aller faire ses études, pour aller faire ses courses, pour aller voir ses amis, sa famille,qu’est-ce qui va l’empêcher de se déplacer pour une entreprise ? Ce qui se passe, c’est que généralement, vous ne connaissez pas le handicap et vous pensez à la place de la personne. Vous vous dites : elle a des difficultés de mobilité donc elle ne pourra pas faire ce travail. Mais demandez-directement à la personne !Soit elle vous dira clairement qu’elle ne peut pas, soit elle vous dira qu’elle peut le faire. Elle vous dira même comment elle peut le faire. Et la vous serez surpris de voir à quel point les jeunes qui ont des handicaps peuvent avoir des idées créatives pour surmonter leurs difficultés.

Un autre point qu’il est important de réaliser, c’est que dans chaque pays, la culture a un très grand impact sur les représentations du handicap. La culture elle est influencée entre autres par l’histoire, par les croyances, par la religion.

Côté croyances, il faut savoir que dans certains pays, il y a des hommes qui violent des femmes qui ont des déficientes intellectuelles parce qu’ils pensent que ça renforce leur virilité. Dans d’autres pays, il y a des hommes qui tuent des personnes albinos car ils pensent que leurs organes ont des pouvoirs magiques. Donc tout ca évidemment c’est des croyances contre lesquelles ont se bat dans ses pays-là.

Côté religion, il y a aussi un impact important sur la représentation. Dans plusieurs sessions de sensibilisation que nous avons fait avec les entreprises, que ce soit en Tunisie ou au Maroc, beaucoup d’entrepreneurs nous ont dit que finalement leur première motivation pour recruter des personnes handicapées était d’ordre religieux, était d’ordre de la charité.

Et c’est vrai que dans l’Islam, la charité, à travers la zakat, est un pilier de la société, c’est un système qui permet de redistribué la richesse.

C’est une approche honorable, mais ça engendre un problème fondamental dans la représentation. Parce que dans ce cas les personnes handicapées sont considérées comme des personnes vulnérables, des personnes à aider. Elles ne sont pas considérées comme des personnes égales avec les autres. Elles ne sont pas considérées pour leurs compétences, pour leurs savoirs être qu’elles vont apporter à l’entreprise. Donc évidemment, lorsque les entreprises rencontrent et ont des collaborateurs handicapés, ses perceptions changent.

Donc finalement les personnes handicapées, c’st souvent des personnes qui ont des talents cachés car la plupart du temps on ne les voit pas, voir on les ignore. Et c’est souvent des personnes qui ont des parcours atypiques et qui ont pu trouver des solutions originales pour faire face et pour surmonter leurs difficultés. Et ça, c’est une source de richesse et d’innovation pour votre entreprise. Et c’est cette diversité, cette créativité, qui vous permettra de vous différencier et d’aller plus loin finalement.

En fait, les entreprises qui se sont engagées sur le handicap réalisent que globalement, elles ont une belle amélioration de la qualité de vie au travail parce que, souvent, ça leur a permis de mettre en place une meilleure accessibilité dans leur entreprise, une meilleure ergonomie des espaces de travail et aussi ça permet de faciliter les échanges. Ca améliore les échanges entre les différents collaborateurs de l’entreprise

Donc ça bénéficie absolument à tout le monde dans l’entreprise.

Et vous savez, quand vous avez un collaborateur handicapé qui, malgré ces difficultés, est assidu, performe et apporte de la bonne humeur dans l’entreprise, ça interroge les autres collaborateurs, ça les fait sortir de leur zone de confort. Et alors là ils se challengent aussi davantage. Et ça, ça a un impact à la fois social et économique pour l’entreprise.

Je vais conclure avec une citation de Amin Maalouf. Il a écrit: « C’est notre regard qui enferme les autres dans leurs plus étroites appartenances et c’est notre regard aussi qui peut les libérer ».

Alors j’espère qu’à travers les exemples précédents, vous aussi vous allez pouvoir libérer votre regard sur le handicap.

Je vais donner maintenant la parole à Mehrez qui va vous en dire un peu plus sur le handicap et les déficiences.

Merci beaucoup.