

Emploi & Handicap

INCLUSION

EXPLORER,
ALLER PLUS LOIN

10 personnalités partagent leurs expériences de l'inclusion





« Favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire ». Cette mission, confiée par le législateur à l'Agefiph, touche à l'essentiel. C'est en effet une certaine conception de notre vie collective qui est au cœur d'une telle ambition.

Depuis 1987, l'avancée est considérable. Le handicap n'est plus depuis considéré uniquement comme un sujet militant ou une affaire de solidarité. C'est une préoccupation pour l'ensemble de la collectivité et notamment pour les entreprises.

Il existe aujourd'hui une véritable dynamique autour de l'emploi des personnes handicapées. Les entreprises et les acteurs sont mobilisés sur le sujet et le nombre de salariés handicapés employés dans le secteur privé augmente régulièrement. Aujourd'hui près d'un million de personnes handicapées travaillent. Mais ce constat posé, il reste du chemin à parcourir. Appréhender l'emploi des personnes handicapées par le seul prisme du handicap reviendrait à laisser de côté l'essentiel de ce qu'elles peuvent apporter à l'entreprise en tant que salariés : leurs compétences, leur expérience personnelle et professionnelle, leur sensibilité, leur motivation, leur enthousiasme...

En 2017, l'Agefiph réaffirmait son ambition de peser dans le débat public pour faire avancer sa mission. Elle est aujourd'hui pleinement engagée dans un processus de transformation, qui nous conduira à innover, à imaginer de nouveaux modes d'actions pour mieux répondre aux enjeux auxquels nous sommes confrontés. D'être, en somme, un véritable « activateur de progrès ». C'est dans ce cadre que s'inscrit ce recueil.

L'Agefiph a choisi de donner la parole à des personnalités de la société civile, parfois éloignées du monde du handicap. Au prisme de leurs métiers et de leurs domaines d'expertise, elles contribuent à la réflexion. La confrontation des idées et des expériences permet que de nouvelles voies soient ouvertes et défrichées.

Anne Baltazar,
Présidente de l'Agefiph

Didier Eyssartier,
Directeur général de l'Agefiph



SOMMAIRE

ÉDITO **3**

10 CONTRIBUTIONS
POUR L'INCLUSION PROFESSIONNELLE

Dominique LERCH **8**

Cédric VILLANI **11**

Vanessa FRANCOIS **14**

Etienne KLEIN **17**

Inès DE LA FRESSANGE **21**

Christian CHESNOT **24**

Vincent FERRY **26**

Gilles BABINET **29**

Nathalie BOY DE LA TOUR **32**

Alain PASSARD **34**

10 PROPOSITIONS
POUR UNE MEILLEURE INCLUSION PROFESSIONNELLE **38**



01

10

CONTRIBUTIONS

POUR L'INCLUSION
PROFESSIONNELLE

Témoignages, tribunes ou simples anecdotes...

10 personnalités du monde des arts,
des sciences, du sport ou de l'entrepreneuriat,
partagent leur vision de l'inclusion au prisme de leurs expériences.



Dominique LERCH

est docteur ès lettres, agrégé d'histoire et inspecteur d'académie honoraire. Parmi ses thèmes d'étude figurent l'histoire religieuse, l'histoire rurale, l'histoire de la mutualité ou encore l'histoire du handicap. De 1999 à 2007, il fut directeur du CNEFEI (ancien nom de l'Institut National Supérieur de Formation et de Recherche pour l'Éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés INS HEA) en charge de la formation des enseignants exerçant dans le domaine de la « difficulté scolaire » et du handicap.

L'inclusion des personnes handicapées ne peut jamais être considérée comme un acquis définitif. C'est un défi permanent qui se mène par l'éveil des consciences et la responsabilisation de chacun. Il s'est sédimenté sur des initiatives individuelles et sporadiques qui, petit à petit, ont entraîné dans leur sillage la société toute entière. Pour améliorer l'inclusion des personnes handicapées sur le marché de l'emploi, il faut comprendre comment, petit à petit, les premières barrières qui leur empêchaient l'accès à l'éducation et à la formation ont sauté. Nous devons garder en mémoire que l'inclusion est la dernière étape d'un processus historique et d'une prise de conscience progressive.

Jusqu'à la fin du XIX^e siècle, les personnes handicapées faisaient l'objet d'un traitement séparé du reste de la société, en marge, si ce n'est de la société toute entière, du moins de l'économie et du travail. La prise de conscience du fait que l'emploi est un vecteur crucial d'épanouissement et d'intégration dans la cité a poussé les pouvoirs publics à développer une politique d'insertion des personnes handicapées : c'est la naissance du concept d'inclusion.

On en trouvait les prémices au XVIII^{ème} siècle déjà avec des personnalités telles que l'abbé de L'Épée, inventeur et premier théoricien de la langue des signes française (LSF) ou Valentin Haüy, fondateur de la première école pour aveugles devenue depuis l'Institut National des Jeunes Aveugles. S'ils font figure de pionniers en la matière, leurs initiatives restaient toutefois isolées et demeuraient de l'ordre du caritatif, ne faisant pas l'objet d'une véritable politique publique. C'est donc la loi du 28 mars 1882 qui fait office de déclencheur dans l'action gouvernementale en fondant l'obligation scolaire. L'instruction

primaire devient « obligatoire pour les enfants des deux sexes âgés de six ans révolus à treize ans révolus ». Elle mentionne explicitement le cas de deux types de handicaps : la surdité et la cécité. Les personnes handicapées sont, pour la toute première fois, incluses dans une politique de formation généralisée. L'éducation est instituée comme droit et comme devoir pour des personnes handicapées, considérées au même titre que toutes les autres.

Il faudra attendre 1945 pour que la logique d'intégration soit systématisée mais c'est en 1975 que s'opère le véritable tournant de l'implication des pouvoirs publics dans l'accessibilité à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap. A cette date, en effet, est inscrite dans le droit « l'obligation éducative » des personnes handicapées. Cet accès généralisé à la formation est une première brèche dans le mur qui les sépare de l'emploi.

La politique d'inclusion à proprement parler s'est ensuite mise en place progressivement dans les années 2000 sous l'impulsion de l'Europe. On commence alors à privilégier le cadre ordinaire de scolarité pour les enfants handicapés. Cela marque réellement la fin d'une logique de cloisonnement : on découvre qu'il y a une véritable fécondité dans le mélange et la diversité.

Les problématiques découvertes dans le cadre scolaire (comme l'accessibilité des infrastructures) sont ensuite transposées au monde du travail. On découvre ici combien la formation fait office de

précurseur et constitue le nerf de la guerre dans les problématiques d'inclusion. On prend conscience du fait que les personnes handicapées ne pourront bénéficier d'une bonne inclusion professionnelle que si leur niveau de formation correspond. Après la formation générale (lire, écrire, compter), il a donc été décidé d'étendre cette politique d'inclusion aux formations spécifiques, qui sont un vecteur solide d'accès à l'emploi. Les lycées professionnels ont d'ailleurs compris très vite qu'il y aurait des élèves présentant des handicaps qui chercheraient à accéder à leurs formations. Un grand nombre de CAP, BEP et bacs professionnels se sont donc organisés dans cet objectif. Un problème s'est posé au moment où l'Education nationale est entrée dans la politique visant à conduire 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat. Dans le même temps, un nombre important de CAP ont été supprimés, privant ainsi de formation potentielle les 20 % d'une classe d'âge n'atteignant pas la classe de terminale. Parmi eux bien sûr, on trouve des jeunes en situation de handicap, ainsi privés de formation professionnalisante.

Mon premier message est donc le suivant : il n'y a pas d'inclusion professionnelle sans une inclusion réussie au niveau de la formation. Ce premier point est plus qu'une conviction, c'est une certitude

Mon premier message est donc le suivant : il n'y a pas d'inclusion professionnelle sans une inclusion réussie au niveau de la formation.

empirique. La question de l'inclusion se traite toujours en amont, dès le plus jeune âge. Une fois sur le marché de l'emploi, il est souvent trop tard. Il existe, par exemple, à l'Institut National des Jeunes Sourds, une formation à la production graphique. Les personnes atteintes de surdité sont en effet en mesure de traiter du texte et des images et ce aussi bien, sinon mieux, que quelqu'un qui a de l'audition. Cela suppose en revanche qu'elles soient capables de lire et de manipuler un ordinateur. La condition de base est donc simple : qu'elles aient reçu une bonne formation élémentaire, sans quoi elles se coupent d'un débouché professionnel de premier ordre.

Cela nous conduit à un deuxième point : la formation des encadrants à tous les niveaux. Qu'il s'agisse des maîtres d'école, des professeurs, mais aussi des cadres d'entreprise. Ce point me semble absolument fondamental pour réussir l'inclusion professionnelle des personnes handicapées. Tout n'est pas intuitif dans la manière d'interagir avec des personnes atteintes de tel ou tel handicap. Même en entreprise, accueillir une personne en situation de handicap ne s'improvise pas. La qualité des moyens techniques (logiciels et informatique) est aussi primordiale. La technologie existe : nombreuses sont les start-ups qui se lancent dans le développement d'outils visant à simplifier le quotidien et l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il est crucial de valoriser ces projets qui sont souvent le fait de parents, d'éducateurs et de personnes plus ou moins directement concernées par le handicap.

Autre point crucial dans l'ordre de l'accès à l'emploi : l'orientation. Elle nécessite un effort de coordination entre l'Onisep, l'Education nationale, les agences pour l'emploi et les acteurs engagés du marché du travail.

Enfin, il est essentiel d'effectuer une veille active de ce qui se fait à l'étranger afin de s'en inspirer. En Suède, en Norvège, en Islande mais aussi en Italie, en Espagne ou au Portugal, la quasi-totalité des élèves sont scolarisés en école ordinaire.

Autre point crucial dans l'ordre de l'accès à l'emploi : l'orientation.

La France n'en est pas là, bien que des efforts considérables ont été entrepris et font évoluer la situation. Une politique européenne visant à uniformiser la réglementation en la matière serait précieuse. De même, la question de l'assistance aux aidants de personnes handicapées dépendantes se fait progressivement jour sous l'impulsion des pays scandinaves. En effet, dans les cas où l'accompagnement peut s'avérer très lourd, il est crucial que les aidants puissent prendre du répit et trouvent le moyen de se ressourcer à certains moments de l'année.

L'Europe crée une dynamique positive en la matière, l'émulation entre les pays sur la thématique de l'inclusion doit être sans cesse encouragée. ■



Cédric VILLANI

est un mathématicien lauréat de la médaille Fields 2010 et homme politique français. Professeur à l'Université Claude Bernard Lyon 1, il a été Directeur de l'Institut Henri Poincaré de 2009 à 2017. En juin 2017 il est élu député de l'Essonne sous les couleurs de La République En Marche. Membre de la commission des lois, il pilote la réforme de l'Office parlementaire scientifique à l'Assemblée nationale.

La mathématique est une science riche pour parler d'inclusion... d'abord parce que la notion mathématique d'inclusion est un fondement de la théorie des ensembles ! Un ensemble est défini par des propriétés, cela rappelle les droits et pouvoirs des membres d'une communauté. Dire qu'un ensemble A est inclus dans B signifie que chaque élément de A est aussi un élément de B : l'inclusion d'une communauté dans la société veut bien dire que chaque membre de cette communauté jouit de tous les droits et pouvoirs que nous considérons légitimes pour la société. Ici la logique mathématique nous rappelle que l'inclusion ne peut être partielle, elle doit être intégrale. Cela me rappelle une discussion avec le directeur d'une institution consacrée au polyhandicap : il m'expliquait que c'est avec ce raisonnement que ses pensionnaires, citoyens à part entière, avaient obtenu le droit fondamental de suivre des cours de l'Éducation nationale.

Continuons l'analogie. Une propriété fondamentale de l'inclusion mathématique est la transitivité. Si A est inclus dans B, que B est inclus dans C, alors A est inclus dans C. Ce pourrait être une belle métaphore de l'inclusion. L'entreprise étant le lieu social par excellence, une personne qui a accès à l'emploi est, de fait, incluse dans la société. Mieux encore : cette personne est d'autant mieux incluse dans la société que son entreprise est bien valorisée.

En favorisant le recrutement dans des entreprises qui sont « bien vues » (haute technologie, sociétés de services appréciées etc.) on améliore d'autant la qualité de l'inclusion.

Ici la logique mathématique nous rappelle que l'inclusion ne peut être partielle, elle doit être intégrale.

Maintenant prenons le problème par un autre bout : la problématique de l'inclusion au sein des sciences mathématiques. Il ne faut pas oublier que ces sciences sont d'abord une grande aventure humaine. Géométrie, combinatoire, analyse, statistique, logique... Les spécialités sont multiples. Les mathématiciens et mathématiciennes travaillent en équipe, se rencontrent sans cesse dans des manifestations variées, doivent communiquer. Des esprits qui font partie d'un tout mais qui ne parlent pas le même langage doivent trouver un terrain d'entente. Car la recherche actuelle invite à une diversité harmonieuse, et cela n'est pas si facile. Pour se faire comprendre d'un expert d'une autre spécialité, il faut des montagnes d'efforts. Lorsque j'étais chercheur à l'ENS de Lyon et président de la Commission des spécialistes, j'ai été confronté à ce problème : notre laboratoire spécialisé en analyse et géométrie a dû accueillir des équipes de probabilités et d'algèbre pour diversifier ses compétences. Il a fallu leur faire une place, les inclure complètement dans notre laboratoire.

Cette diversité est fondamentale dans les institutions de recherche, elle l'est aussi dans une entreprise et dans la société. Inclusion, adaptation et richesse (un mot que l'on doit prendre dans des sens variés) fonctionnent ensemble en un cercle vertueux. Plus une société, au même titre qu'un laboratoire, s'adapte aux différences, plus elle est performante, et plus les personnes les plus fragiles sont incluses. Ce n'est pas seulement une idée noble, un idéal à atteindre, cela s'illustre dans bien des cas. Dans mon domaine, je peux citer bien des exemples éloquentes, qu'ils soient relatifs à des handicaps physiques ou mentaux. J'ai connu à l'ENS un géomètre atteint d'un syndrome de Marfan aigu et totalement aveugle. Son métier nécessitait des interfaces en braille qui lui permettaient par exemple de lire ou de répondre à ses e-mails. Complètement autonome, il est devenu un chercheur mondialement reconnu ; il a pris la tête de la Commission de spécialistes, puis du laboratoire. En fait, des mathématiciens aveugles, j'en ai rencontré trois ; tous ont développé une extraordinaire capacité de mémorisation. J'ai eu un étudiant chinois, atteint d'un sérieux handicap moteur, qui ne pouvait communiquer que par écrit. Geek surdoué, il a finalement fait sa thèse sur l'intelligence artificielle. Et de combien de génies le monde se serait privé s'il ne s'était pas adapté aux handicaps mentaux, ou aux profils sociaux singuliers ? Des mathématiciens comme Richard Borcherds, Grigori Perelman, ou encore Gerd Faltings, pour ne citer que trois lauréats de la médaille Fields, ont, chacun dans son style, une façon de communiquer qui effraierait tout un chacun... et pourtant tous ont su gagner, par leur talent unique, l'admiration de leurs pairs. Toutes ces personnalités redonnent une acception magnifique et juste à l'expression « hors-norme ».

Leur exemple rappelle une vérité universelle : il ne faut pas s'arrêter aux apparences ni aux premières impressions. Il nous invite à dépasser nos inclinaisons à la gêne, à la charité ou au rejet pour changer notre regard sur l'autre. Les mentalités et les représentations évoluent. C'est un véritable enjeu qu'il faut soutenir. Par l'éducation bien sûr, où la mixité doit devenir la règle d'or. Mais aussi et surtout par la culture. Elle compose un levier majeur pour faire bouger les lignes. Il est déterminant que les personnes handicapées et les personnes valides partagent ensemble des émotions. Elles sont la source d'un premier pas vers la différence et l'acceptation. J'ai moi-même travaillé sur ce sujet dans un cadre bénévole, dans le rôle de président de l'association « Musaiques » fondée par le compositeur Patrice Moullet. Nous fournissons de la musique à des jeunes en situation de handicap — non pas en tant que simples spectateurs ou consommateurs — mais en vrais créateurs et improvisateurs. Ils peuvent travailler avec nos instruments, qui s'adaptent à toutes sortes de contraintes physiques ou psychiques. Puis nous organisons des concerts devant un public ; c'est la plus belle manière de communiquer des émotions, qui sont toujours le moteur des grands changements. Des initiatives comme celle de Patrice Moullet sont difficiles et fragiles. La réglementation est parfois, paradoxalement, un frein : en imposant une norme très exigeante, elle rend l'expérimentation difficile. Nous nous sommes vus contraints d'annuler un concert pour un escalier qui n'était pas aux normes ! Mais une norme peut-elle ne pas être uniforme ? Les règles peuvent-elles accepter de la souplesse, en particulier dans un cadre expérimental ? Parfois on aimerait repenser ce qui est vrai, bon, ou juste, avec un autre regard, plus modulable, plus souple. ■

La culture compose un levier majeur pour faire bouger les lignes. Il est déterminant que les personnes handicapées et les personnes valides partagent ensemble des émotions.



Vanessa FRANCOIS

est une alpiniste installée à Chamonix. Infirmière de formation, elle devient paraplégique à la suite d'un accident de montagne en 2010. Elle n'a jamais cessé de poursuivre sa quête de nouveaux défis autour du globe, atteignant en équipe les sommets d'El Capitan (Yosemite) et le Grand Capucin (Massif du Mont-Blanc) ou réalisant une expédition en ski de fond au Groënland.

L'inclusion me fait penser aux notions de différence et d'unité. D'un côté la différence qu'il peut y avoir entre vous qui disposez probablement de l'usage de vos deux jambes et moi qui en suis privé. De l'autre, l'unité qu'il y a entre nos deux personnes : nous appartenons à la même espèce, vivons dans le même pays, dans la même société et avons certainement des centres d'intérêt communs. Néanmoins cette unité est parfois menacée par des barrières qui empêchent les gens de vivre vraiment ensemble. Je pense, par exemple, qu'un des freins majeurs à l'inclusion des personnes handicapées dans la société en général et dans le monde du travail réside dans la question de l'accessibilité. Ce n'est pas un constat original mais le fait est que c'est un problème toujours actuel. Il n'est pas possible de se sentir appartenir pleinement à une société et en être acteur si l'on ne peut pas l'habiter, en partager les lieux de vie. Le contraire de l'inclusion, c'est l'exclusion qui passe par la marginalisation. Elle se manifeste souvent de manière littérale par le cantonnement aux marges, loin de là où la société prend vie. Pour les personnes handicapées, les barrières symboliques qui délimitent la frontière entre le centre de la société et sa marge sont bien souvent très réelles. Un exemple récent me vient à l'esprit : je me suis rendu dans un restaurant à Chamonix ; qui sortait d'une période de réfection. D'importants travaux ont été effectués dans tout le bâtiment. Malgré cela, on trouve une marche d'une hauteur de 25 cm à l'entrée qui complique voire empêche l'accès au restaurant aux personnes en fauteuil. C'est un exemple concret des barrières que j'évoque. Je trouve cela regrettable qu'on puisse encore être confronté à ce type de problème après tout le travail de réflexion

sur la place des personnes handicapées dans la société effectuée ces dernières années. Ce qui est valable pour la société dans son ensemble vaut bien entendu pour le monde du travail dans lequel on trouve les mêmes freins.

Mon métier d'origine est celui d'infirmière. Je ne pouvais pas reprendre cette activité, étant moi-même dans une situation demandant de nombreux soins. J'ai eu par la suite quelques soucis de santé qui m'ont empêchée d'envisager de retravailler. Pour l'instant, je ne me suis donc pas vraiment confrontée au monde de l'emploi mais je pense que ce serait possible si je trouvais un emploi qui soit compatible avec mon handicap. Il y a selon moi trois conditions majeures qui favoriseraient cela. La première, évoquée plus haut, c'est l'accessibilité des locaux. La deuxième, c'est l'adaptation du rythme de travail aux contraintes liées au handicap des personnes concernées : fatigue plus rapide, besoins de soins réguliers, etc. La troisième, ce serait le fait que mon travail soit jugé de la même manière que celui des autres salariés, qu'on parvienne à sortir d'une relation qui soit uniquement dans la compassion.

J'ai pu expérimenter cela lors des différents défis sportifs que nous avons relevés avec mes amis depuis mon accident. Le fait que je puisse faire de l'alpinisme malgré ma situation de handicap a suscité un intérêt particulier. On ne peut pas faire abstraction de quelqu'un qui se déplace en fauteuil. Cette attention est, bien sûr, très généralement bienveillante, mais elle est souvent teintée de compassion, d'interrogation, de peur ou encore de curiosité. Ce qui est intéressant avec le fait de faire du sport et de relever des défis que beaucoup de personnes valides ne relèveraient pas, c'est qu'alors on suscite plutôt de l'admiration et des sentiments positifs propices à un dialogue rééquilibré avec les personnes valides. Est-ce que cela a amélioré mon inclusion dans la société ? Peut-être, mais je n'ai pas relevé ces défis sportifs dans le but de m'inclure mieux dans la société. J'étais une alpiniste avant mon accident, passionnée par la montagne, je le suis restée après. C'est ma passion qui m'a conduite à continuer, et le soutien de mes amis. J'ai voulu faire que mon handicap ne tue pas ce qu'il y a au plus profond de mon être : l'amour des sommets. Je suis restée moi-même. C'est d'ailleurs peut-être un des moyens de favoriser l'inclusion professionnelle des personnes handicapées : se concentrer sur ce que ces personnes savent et aiment faire plutôt que de se limiter à ce que leur handicap leur permet de faire.

Le sport est un bel outil d'inclusion par ailleurs. Il faudrait développer

Sortir d'une relation qui soit uniquement dans la compassion.

Se concentrer sur ce que ces personnes savent et aiment faire plutôt que de se limiter à ce que leur handicap leur permet de faire.

le sport entre les valides et les personnes en situation de handicap. Je trouve dommage de séparer les gens en fonction de la possession plus ou moins élevée qu'ils ont de leurs facultés physiques ou mentales. Le sport devrait être un trait d'union entre les valides et les personnes en situation de handicap. Le handisport reste absolument nécessaire, bien sûr, ne serait-ce que parce que ce n'est qu'avec des structures spécialisées que l'on peut apprendre aux personnes handicapées à pratiquer un sport adapté. Mais je pense qu'il faut développer la pratique du sport mixte entre valides et handicapés. Pas simplement avec des bénévoles ou des travailleurs sociaux mais aussi avec des véritables sportifs valides qui font cela par amour de la discipline.

C'est ce que j'ai fait lors de mes ascensions avec mes amis. Ma présence rendait le défi encore plus difficile à relever pour eux et donc d'une certaine manière plus intéressant.

Je tiens d'ailleurs à souligner que la Fédération Française de la Montagne et de l'Escalade ne distingue pas les personnes valides ou handicapées parmi ses licenciés. Le principe est de considérer que toute personne grimpeant une montagne pratique l'escalade, qu'il lui manque une faculté physique ou psychique ou pas. Cela me semble très positif. Il faut décroquer le monde des personnes handicapées et celui des valides. Côtayer des personnes handicapées, avoir des activités avec elles, permet de guérir la peur que provoque le handicap et qui rejaillit malheureusement sur celui qui en est atteint.

Côtayer des personnes handicapées, avoir des activités avec elles, permet de guérir la peur que provoque le handicap et qui rejaillit malheureusement sur celui qui en est atteint.

Le handicap et qui rejaillit malheureusement sur celui qui en est atteint. Les gens ont peur du handicap en tant que tel mais surtout de ne savoir comment se comporter, de dire ou de faire quelque chose de blessant. Être face à une personne handicapée c'est être face à une faiblesse. C'est être renvoyé à sa propre faiblesse. Cela inquiète. J'ai une amie dont le fils est infirme moteur cérébral. Une infirmité qui peut se manifester par des symptômes forts et déroutants pour les gens qui y sont confrontés. C'est frappant de constater que les gens ne font pas vraiment attention à lui quand il est seul ou avec sa maman. En revanche, quand il est avec son chien d'accompagnement, les gens vont caresser le chien et entament le dialogue. Animal familier et apprécié de la plupart des gens, le chien joue, là, ce rôle de trait d'union. C'est ce genre de « passerelles » entre les personnes valides et les personnes handicapées qu'il me semble important de développer si l'on veut améliorer l'inclusion. ■



Etienne KLEIN

est philosophe des sciences. Directeur de recherche au Commissariat à l'Énergie atomique (CEA), il est également professeur à l'École Centrale Paris et producteur de «La Conversation scientifique» sur France culture.

Pour le scientifique que je suis, la notion d'inclusion évoque immédiatement la théorie des ensembles. Inclure, c'est comporter en soi un élément qui vient de l'extérieur. À cette définition un peu sèche, on peut donner une coloration plus affective : l'inclusion peut être vue comme à la fois une invitation et un accueil. Cependant, une inclusion qui consisterait seulement à « mettre dans » sans accueillir vraiment serait une trahison du terme. Cette notion riche en significations me semble donc devoir être maniée avec précaution.

Un travail sur le vocabulaire me semble ainsi être un préalable majeur, un levier essentiel à l'amélioration de la situation des personnes handicapées dans le monde professionnel. Notre façon de nommer les choses détermine en partie notre manière de les penser. Et pour changer notre manière de voir les choses, il faut d'abord changer la manière de parler. Une mauvaise acceptation de l'inclusion peut conduire à penser le monde comme séparé en deux, avec d'un côté les personnes dites « valides », et de l'autre les personnes dites « handicapées ». Ceux qui accueillent et ceux qui sont accueillis. Or, à mon avis, cette frontière n'existe pas. La référence à la théorie des ensembles contenue dans la notion d'inclusion me semble donc à écarter : on y parle d'exclus et d'inclus. Pourtant, la société, par définition, est Une. C'est en tous cas comme cela que l'on doit la penser dans une République. Notre façon de nommer les gens dans cette société les catégorise, les fait appartenir à des ensembles qui sont présentés comme disjoints. Et c'est ensuite tout un travail de recoller ce qui apparaît comme une fragmentation de communautés diverses. L'inclusion doit être considérée comme une démarche générale. Elle ne doit pas seulement concerner un groupe de personnes identifiées comme minoritaires.

D'autre part, parler d'inclus et d'exclus nous pousse à penser la société de façon catégorielle et à figer une norme. Or, lorsqu'elle se veut trop précise, l'idée de normalité me dérange. Je m'inquiète du fait que l'on vise une définition de la norme qui soit en fait par essence même exclusive. Je pense que pour les personnes handicapées, cela doit être une souffrance psychologique de voir que la norme se ferme : la norme du bien-être, la norme

Je m'inquiète du fait que l'on vise une définition de la norme qui soit en fait par essence même exclusive.

du bonheur. Les normes du bonheur sont actuellement presque cartographiées et dès lors que l'on ne rentre pas dans son périmètre, on se sent anormal ou exclu. Cela participe à rendre le handicap encore plus lourd à porter pour les personnes concernées.

Un autre point qui me frappe concernant le handicap, c'est la difficulté que nous avons tous à trouver, à donner un sens à cette situation. Généralement le handicap est seulement perçu comme quelque chose dont on est privé. On ne cherche peut-être pas assez dans la diversité de ces situations ce que le fait d'être privé de quelque chose peut engendrer comme autres richesses apparaissant du fait de cette privation. Bien évidemment, ce serait une pure folie de passer dans l'excès inverse consistant à positiver le handicap. Il ne faut pas nier le manque, la douleur, la privation. Mais j'ai la conviction que les situations de handicap peuvent aussi conduire vers des chemins de vie intéressants et qui n'auraient pas été parcourus si le handicap n'était pas intervenu. Si je dis cela c'est que j'ai notamment eu une expérience du handicap qui, en fin de compte, m'a conduit à explorer des voies impensables auparavant. J'ai en effet été atteint d'une tumeur dans la gorge à l'âge de trente ans. J'ai pu être soigné mais ne suis plus doté que d'une seule corde

Il faut accompagner les personnes atteintes d'un handicap dans l'exploration des chemins de vie inédits que leur situation peut ouvrir.

vocale fonctionnelle ; ce qui aurait dû me priver ad vitam de la parole, du moins intelligible. Je suis resté de longs mois sans pouvoir me faire comprendre. J'ai eu la chance de bénéficier d'un intense programme de rééducation qui m'a appris à compenser le handicap que constitue la perte de l'usage de cette corde vocale.

Paradoxalement, ce travail m'a fait acquérir une meilleure maîtrise de ma voix que celle que j'avais auparavant et c'est ce qui m'a conduit à tenir les chroniques que je tiens encore aujourd'hui avec bonheur à la radio. Quelque chose dont je ne me serais pas pensé capable avant cette maladie.

Penser le handicap, c'est donc s'interroger sur soi, son passé, son présent et son avenir. Vécu uniquement comme un accident de la vie, il reste un malheur indépasseable. Même si cela peut prendre

du temps et passer par des phases très douloureuses, je crois qu'il faut accompagner les personnes atteintes d'un handicap dans l'exploration des chemins de vie inédits que leur situation peut ouvrir.

Un autre grand chantier à mener pour améliorer l'inclusion des personnes handicapées est celui des représentations. A l'inverse de ce que je dis plus haut sur le vocabulaire, pour changer de manière de parler, de penser, de juger, il faut aussi changer sa façon de voir les choses. Un levier intéressant m'est donné par un passage de l'Ethique de Spinoza intitulé « Que peut un corps ? ». Spinoza s'y oppose à Descartes en constatant que personne ne sait ce que fait un corps puisque le couplage entre le mental et le physique n'est pas connu. Deleuze commente le texte de Spinoza en utilisant une formule géniale : « *Ce que peut ton corps, ce n'est pas ce qu'il peut en tant que corps, mais ce que tu peux toi* ». J'ai découvert ce texte de Deleuze peu avant les Jeux Olympiques de Londres de 2012 qui ont été suivis de Jeux Paralympiques. Je suis resté fasciné par ce que j'ai vu. C'était à chaque minute l'illustration de cet adage. Des corps auxquels la volonté permet d'effectuer des prouesses inatteignables pour beaucoup de valides.

Il faut cependant se méfier du culte de la performance. Si l'on veut réhabiliter le handicap par la performance, on met la main dans un engrenage pervers. Il faut accepter la défaillance, la fragilité, la faiblesse. Une personne qui m'a beaucoup conduit à réfléchir tous ces sujets, c'est Clémentine Célerié. Elle jouait au théâtre avec un comédien qui a appris un jour qu'il était atteint de la maladie de Charcot. Ils ne pouvaient plus jouer ensemble. Elle a donc créé un spectacle pour lui, auquel elle m'a demandé de collaborer car il s'agissait d'une réflexion sur le mouvement. Ce spectacle s'appelait « La danse immobile ». L'idée était de montrer qu'en faisant une danse avec un fauteuil on pouvait créer de la beauté, une harmonie. Par la magie de la mise en scène et son intelligence, les gens valides dans le public se sentaient entravés tant le mouvement de ces personnes en fauteuil était léger et gracieux. On se sentait handicapés par rapport à eux. Psychologiquement, nous avons du mal à penser nos différences autrement que de façon hiérarchique. Une fois que le handicap est nommé et identifié, la personne se retrouve « ontologisée » comme handicapée. On va dire « c'est un handicapé ». Cette tendance est pour moi un vieux mal français. Il n'y a qu'en France que l'on dit d'un ancien de Polytechnique : « c'est un polytechnicien ».

On devrait mettre en place des situations où les personnes handicapées se laissent voir d'abord comme des personnes, et dans lesquelles leur handicap n'intervient plus.

Cela devient son essence. Le handicap devient de la même manière la définition de la personne qui le porte. C'est absurde. On devrait mettre en place des situations où les personnes handicapées se laissent voir d'abord comme des personnes, et dans lesquelles leur handicap n'intervient plus, où la focalisation se fait uniquement sur ce qu'elles pensent, ce qu'elles font. Un jeu de langage et d'image, donc, pour faire évoluer peu à peu les consciences. ■



Inès DE LA FRESSANGE

est mannequin mais aussi créatrice de mode, femme d'affaires, et écrivaine.

Elle est également l'ambassadrice de la maison parisienne de souliers Roger Vivier et directrice artistique de sa marque éponyme Inès de la Fressange Paris.

Inclure n'est pas seulement intégrer. Au même titre qu'une robe de couturier n'est pas seulement conçue pour recouvrir le corps. Mais pour mettre en valeur une silhouette et une personnalité. Avec subtilité, avec exigence, avec créativité. Et surtout sans préjugés. Ils constituent, à mon sens, les principaux freins au changement. Nous avons tous été les témoins d'amalgames, d'idées préconçues sur la différence. Je garderai toujours en mémoire un exemple précis lié à mon enfance. Une amie de ma mère était handicapée motrice, et la majorité des personnes qu'elle rencontrait imaginaient instantanément qu'elle était aussi handicapée psychique... Alors que son cerveau fonctionnait bien mieux que la moyenne. Petite fille, j'ai appris à faire la distinction, à ne pas porter un jugement hâtif sur les autres. Cet enseignement a forgé le regard que je porte sur le monde. En ce sens, l'éducation dès le plus jeune âge, a un rôle central à jouer. Elle reste la meilleure arme pour apprendre à poser un regard juste sur la différence et poursuivre l'élan puissant qui anime déjà notre société.

Car les mentalités évoluent. Et je suis persuadée que la mode y participe. Elle aide à bouleverser, à faire progresser les représentations collectives. Qui a fait exploser les canons de la beauté ? Qui a montré en premier des femmes aux cheveux courts, des femmes habillées en costume pantalon, des personnes tatouées, des personnes transgenres, des petites, des rondes, des femmes plus âgées ? La mode n'aime pas ce qui est « normal ». Elle se nourrit de singularité, transforme le particulier en classique. La « faiblesse » en beauté.

En ce sens, je ne crois pas aux vertus des discriminations positives. J'ai l'intime conviction que tous les êtres humains veulent être

La mode n'aime pas ce qui est « normal ». Elle se nourrit de singularité, transforme le particulier en classique. La « faiblesse » en beauté.

considérés pour leur talent et leurs compétences, ne pas être regardés avec crainte ou charité. La mode fourmille d'exemples révélateurs. J'ai travaillé avec Issey Miyake, le célèbre styliste japonais. Enfant, suite à l'explosion atomique d'Hiroshima, une maladie osseuse l'a laissé entre la vie et la mort. Mais jamais je ne

J'ai l'intime conviction que tous les êtres humains veulent être considérés pour leur talent et leurs compétences, ne pas être regardés avec crainte ou charité.

l'ai entendu évoquer son problème. Et personne ne l'a jamais regardé comme la victime d'un handicap, mais comme le grand styliste qu'il est. Il y a eu d'autres icônes de la mode souffrant de handicap. Aimée Mullins, à qui il manque une jambe, est probablement la plus célèbre, elle a d'ailleurs été en contrat avec l'Oréal. Ou Chantelle Winnie, que l'on ne définit plus par sa maladie de peau et qui est courtisée par toute la planète. Toutes ces personnalités ont rayonné pour leur beauté, leur génie, leur sensibilité ou leur caractère. Certainement pas par une forme de discrimination.

C'est tout l'enjeu, il me semble, de l'inclusion. En particulier dans le monde professionnel. Il ne s'agit pas de changer, de transformer les personnes en situation de handicap. Ni, à l'inverse, de leur accorder une place ou une valeur fondée sur nos préjugés. C'est, bien au contraire, aux entreprises de se transformer, de s'adapter et de revoir à la hausse leur ensemble de valeurs. Le monde de la mode, pour ne citer que lui, est un univers économique puissant, qui pourrait s'ouvrir davantage aux personnes en situation de handicap. Brodeurs, designers, community managers, commerciaux, attachés de presse... Nombreux sont les métiers où le handicap n'est pas un problème en soi.

Il y a plusieurs leviers à activer dans cette direction. L'aménagement des espaces de travail est un point fondamental. Proposer des offres et des services plus accessibles en est un autre. Le matériel dont beaucoup de personnes handicapées ont besoin est encore hors de prix. C'est un scandale. Il faut encourager et favoriser les entreprises qui proposent des solutions innovantes et plus abordables.

On pourrait imaginer un label « Ouverture d'esprit des entreprises », qui offrirait tout son prestige et sa créativité à l'inclusion.

Il faut aussi favoriser celles qui entreprennent des travaux de réaménagement, en baissant les taxes par exemple. Et plutôt que d'encourager la discrimination positive liée au handicap, créons un vrai système de valeurs d'excellence lié aux entreprises. Les labels « Bio » ou « Made in France » sont devenus un gage de qualité adapté à notre époque. On pourrait imaginer un label « Ouverture d'esprit des entreprises », qui offrirait tout son prestige et sa créativité à l'inclusion.

La mode fait du rêve et de la beauté un vecteur du réel. Elle ne se satisfait pas de pointer, de juger, ou d'accepter aveuglément la différence. Elle se transforme elle-même pour la sublimer et la rendre universelle. Il y a là un parallèle à faire avec ce que doit être une société plus inclusive.

Un souvenir d'écolière me revient en mémoire. Lors d'une activité scolaire, j'avais dû placer un objet dans une résine transparente qui durcissait au séchage. J'avais choisi une montre cassée pour dévoiler tous ses rouages. L'objet avait une nouvelle vie et devenait une petite œuvre d'art. Une inclusion qui n'était pas seulement intégrer... Mais mettre en valeur. Avec créativité, exigence. Et surtout sans préjugés. ■



Christian CHESNOT

est grand reporter
au service étranger
de France Inter depuis 2005.
Spécialiste du Moyen-Orient
et auteur de nombreux
ouvrages sur la région,
il a été correspondant en Egypte
(1990-1992)
et en Jordanie (1999-2004).

L'inclusion est une exigence qui vise à ne laisser personne au bord du chemin, à faire en sorte qu'aucun individu ne puisse être discriminé ou exclu en raison de son origine, de sa religion ou de son handicap. C'est considérer que nos sociétés sont des familles où chacun a sa place.

Pour que cet idéal se fasse réalité, la question de la visibilité est cruciale et les médias ont à l'évidence un rôle majeur à jouer sur ce point. On ne peut que constater qu'ils sont encore un peu en retard sur ces questions. La télévision évolue doucement, on commence à y voir de nouveaux visages, mais ça n'est que le début. Il en va de même pour le monde de la radio, où l'on constate également un manque de diversité. Mais là encore les lignes commencent à bouger progressivement. J'ai la conviction que tout le monde devrait avoir sa place, la photo de classe n'est pas encore suffisamment représentative. Si l'on prend un exemple que je connais bien, je pense que la rédaction de France Inter pourrait compter une plus grande diversité de profils. Cette diversité ne doit pas être vue comme un frein plutôt comme une véritable chance à saisir. D'autant plus qu'il existe à Radio France une centaine de métiers différents : des journalistes bien sûr,

La question de la visibilité est cruciale et les médias ont à l'évidence un rôle majeur à jouer sur ce point.

mais aussi beaucoup de techniciens. Il y a très peu de ces métiers qui ne sont pas accessibles, notamment aux personnes à mobilité réduite. Surtout en radio où il s'agit essentiellement de lire des dépêches, écrire des articles et parler dans un micro... Le bâtiment de la Maison de la Radio est d'ailleurs aux normes en termes

d'accessibilité. Tout est prêt. Des exemples prouvent que c'est possible : on peut y croiser des personnes handicapées travaillant comme tous les autres journalistes, tel ce reporter aveugle de

France Culture qui se déplace régulièrement à l'étranger. Le véritable enjeu de l'inclusion me semble cependant se situer en amont de l'emploi, au niveau de la formation. C'est particulièrement prégnant dans les médias. En effet, aujourd'hui, la majorité des journalistes passent par les écoles. Chaque promotion compte environ 50 élèves qui se fédèrent en réseau et se retrouveront plus tard dans les rédactions. C'est le parcours classique, quasiment incontournable aujourd'hui, et si vous n'êtes pas au départ de ce parcours, vous avez peu de chance d'y être à l'arrivée. Si ces écoles arrivaient à inclure plus de personnes handicapées, l'impact à terme sur la diversité au sein des rédactions en serait démultiplié.

L'autre question que pose l'inclusion professionnelle des personnes handicapées c'est celle de la discrimination positive, qui me semble être un objectif sociétal en soi. A compétences égales, il faut donner un coup de pouce aux minorités défavorisées pour plus de représentativité. Bien évidemment, il faut se garder de tomber dans les excès auxquels ces politiques peuvent mener. Il est primordial de prendre en compte la valeur, le diplôme, le CV. Mais cela ne peut pas être le seul critère. Un recrutement responsable doit avoir comme objectif une plus grande inclusion parce que le système éducatif et social ne donne pas à tous la même chance d'accéder aux mêmes postes. A compétences égales donc, peut-être faudrait-il parfois privilégier les profils issus d'une minorité. Cela demande un travail acharné d'audit régulier, de prise de conscience, de changement des mentalités... C'est un combat de tous les jours, surtout dans des périodes économiques compliquées. Il faut continuer à sensibiliser les recruteurs qui sont souvent encore trop frileux à l'idée d'employer des personnes handicapées dans des métiers comme celui de reporter qui, dans l'imaginaire collectif, semblent réservés aux valides. Pourtant je me souviens de cette journaliste anglo-saxonne en fauteuil qui couvrait le dernier voyage du Président de la République au Qatar : contrairement à ce que beaucoup auraient imaginé a priori, cela s'est passé sans aucune difficulté ! Un exemple parmi tant d'autres de l'effondrement des préjugés et des barrières mentales face à ce que sont capables de faire les personnes handicapées dans la réalité. ■

Un recrutement responsable doit avoir comme objectif une plus grande inclusion parce que le système éducatif et social ne donne pas à tous la même chance d'accéder aux mêmes postes.



Vincent FERRY

est un entrepreneur français. Devenu tétraplégique à la suite d'un accident de moto survenu en mars 2008, il a continué à développer et diriger lui-même son entreprise « Clair de Lorraine » jusqu'à sa revente en mars 2017. Il a publié la même année « La force de se relever », un ouvrage dans lequel il raconte son parcours atypique.

Quand je me suis retrouvé sur mon lit d'hôpital et qu'on m'a dit que j'avais perdu l'usage de mon corps, ma première réaction a été de vouloir tout lâcher. J'ai donc d'abord cherché à vendre mon entreprise car cela paraissait inimaginable de continuer à la diriger dans ces conditions. C'était déjà compliqué alors avec un handicap aussi lourd... ça me paraissait insurmontable.

Très vite cependant, j'ai eu la conviction profonde qu'il ne fallait pas abandonner. Il y avait ma situation personnelle mais aussi les quarante familles qui dépendaient de ma société et que je ne pouvais pas abandonner. J'ai donc organisé ma chambre

d'hôpital comme un bureau et j'ai décidé de parler à mes employés par vidéos interposées. Je leur ai exprimé ma volonté de continuer en leur demandant d'être mes bras et mes jambes. Il s'est alors passé quelque chose d'extraordinaire : ils ont décidé de tous se lancer avec moi dans

l'aventure. J'ai dû complètement revoir ma manière de travailler. Mon accident m'a rendu très fatigable. J'ai été forcé de réduire le nombre de réunions et de les rendre les plus efficaces possible.

Il a aussi fallu que je change radicalement ma méthode de management. Je suis passé d'un management très vertical à un mode totalement libéré. Les bénéfices de ce nouveau système ne se sont pas fait attendre : 8 ans plus tard, nous avons doublé notre chiffre d'affaire et la société compte désormais 80 salariés.

Aujourd'hui je me bats pour que les personnes handicapées ne baissent pas les bras et continuent, dans la mesure du possible, à exercer un travail. C'est en effet un vecteur d'intégration indispensable. Il ne peut y avoir d'épanouissement en dehors du lien social. Etre handicapé, c'est être seul alors qu'on a plus que jamais besoin des autres. En ce qui me concerne, j'ai très vite

compris que l'entreprise pouvait aussi être un lieu de rééducation. L'intuition qui a guidé ma démarche, c'est que je pouvais, grâce au handicap, bénéficier d'une vie meilleure. J'ai été conduit à réorganiser complètement mes priorités. Travailler moins, mais mieux.

Sur la question de l'emploi des personnes handicapées j'ai un double point de vue. Je suis en effet à la fois employeur et handicapé.

Mon handicap me rend susceptible de comprendre la situation des personnes handicapées cherchant à se faire embaucher et ma position de chef d'entreprise me fait saisir les freins et leviers du point de vue de l'employeur. C'est encore tellement compliqué aujourd'hui !

La peur des personnes handicapées est le premier frein à l'emploi. Pour être tout à fait honnête, je dois dire que quand j'étais valide je n'étais pas particulièrement sensible au sort des personnes handicapées. Mais d'abord parce que j'en avais peur...

Je me rappelle qu'une fois un jeune en fauteuil roulant était venu en entretien d'embauche. Je n'avais pas su comment réagir :

j'avais commencé par me demander s'il n'y avait pas des structures spécialisées pour ces personnes. Toujours ce réflexe de séparation, de cloisonnement alors que seule l'inclusion peut être vectrice d'épanouissement. On n'inclut pas assez et surtout pas assez tôt. Si j'avais été en classe petit avec des enfants en fauteuil, peut être que cela aurait changé mon regard.

Plus tard, j'ai recruté un jeune qui avait eu un accident de moto. Il était aphasique, c'est à dire que son cerveau fonctionnait parfaitement sauf qu'il était enfermé dans son corps, incapable de communiquer. Ce fut une expérience extraordinaire. Je peux vous assurer que cela permet à ses collègues de relativiser leurs petits problèmes du quotidien : ça force le respect.

Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que la finalité d'une entreprise reste d'abord la rentabilité économique. Or, si l'on se place dans cette perspective, il apparaît clairement que l'emploi de personnes en situation de handicap peut s'avérer financièrement bénéfique. Leur présence fédère et motive les autres salariés qui se trouvent stimulés par leur capacité de travail et de résilience.

Autre frein à l'inclusion professionnelle des personnes handicapées : les dirigeants d'entreprise sont souvent effrayés à l'idée de devoir transformer intégralement leurs structures pour accueillir des salariés handicapés. Alors même qu'il existe des solutions de bon sens qui sont à portée de main. Et le bon sens ne coûte rien. La simple entraide des salariés, l'optimisation

L'inclusion se joue sur deux champs : le politique et le culturel

J'ai très vite compris que l'entreprise pouvait aussi être un lieu de rééducation.

des locaux, ajoutée à la souplesse des dirigeants permettent de dépasser bien des difficultés.

Il faut aider les valides à se mettre dans la peau de personnes handicapées pour vraiment comprendre leurs besoins. L'objectif est qu'elles soient embauchées non pas pour la communication ou pour l'image de marque mais pour la plus-value que cela peut représenter pour l'entreprise.

D'autre part, les bénéfices en termes d'épanouissement et d'intégration sociale pour la personne handicapée employée sont sans commune mesure. Il faut tout mettre en œuvre pour que les personnes handicapées ne soient pas assignées à résidence.

En définitive, l'inclusion se joue sur deux principaux champs. Le champ politique d'abord : il faut, pour une représentativité réelle, que des personnes handicapées puissent s'engager politiquement. Des députés ou des ministres en situation de handicap pourraient réellement faire bouger les lignes.

Le champ culturel est aussi essentiel car c'est là que se jouent les changements de mentalités. Un simple film comme « Intouchables » a transformé le regard de millions de Français. Les gens ont compris que le rire était le meilleur moyen de dédramatiser le handicap pour pouvoir le regarder en face. J'ai ainsi pu établir une relation totalement décomplexée avec mes salariés sur la question. Nous voulons être considérés comme des personnes normales, or dans un rapport social normal, la gêne n'est pas omniprésente.

En nous appuyant sur ces deux leviers, le culturel et le politique, nous pourrions œuvrer efficacement à la construction d'un monde du travail plus inclusif. ■



Gilles BABINET

est un multi-entrepreneur français. Autodidacte, il a créé et revendu plusieurs sociétés dans des domaines aussi variés que le design, les travaux électriques, la musique sur mobile ou le big data. Premier président du Conseil national du numérique, il a été par la suite nommé « Digital Champion » de la France auprès de la Commission européenne, chargé de défendre les enjeux de la société numérique pour la France.

L'inclusion est une priorité dans l'édification de structures sociales plus justes et diversifiées. L'objectif est de faire en sorte que tout le monde puisse avoir sa chance et prenne part au développement économique, social ou culturel, quelle que soit sa couleur de peau, son sexe, son origine sociale ou son handicap.

En tant que Digital champion, j'ai fait de l'inclusion numérique une priorité. L'objectif est d'étendre l'accès aux nouvelles technologies aux personnes qui en sont exclues ou qui sont marginalisées. Le numérique occupe une place centrale dans notre société. Ne pas avoir accès à ces technologies est bien souvent un facteur de marginalisation. A contrario, le numérique peut être utilisé pour provoquer, faciliter ou améliorer la socialisation des personnes qui, pour une raison ou pour une autre, se trouvent aux marges de la société. Il s'agit donc non seulement de leur donner la possibilité matérielle d'utiliser un ordinateur mais aussi de les former à cette utilisation. Cette formation comprend également tout un travail sur le bon comportement numérique, ce qu'on appelait auparavant la « nétiquette ». C'est aussi cela l'inclusion numérique. Donner à ceux qui en sont dépourvus les techniques nécessaires à l'utilisation des technologies numériques mais aussi les codes sociaux qui régissent cet espace de manière à favoriser leur insertion sociale et économique.

Concernant plus spécifiquement l'inclusion numérique des personnes en situation de handicap, on vit une époque

Le numérique peut être utilisé pour provoquer, faciliter ou améliorer la socialisation des personnes qui, pour une raison ou pour une autre, se trouvent aux marges de la société.

passionnante avec le développement de l'intelligence artificielle. Elle va probablement permettre des innovations importantes qui vont faciliter l'utilisation des technologies numériques par les personnes atteintes d'un handicap.

Jusqu'à présent l'expérience que j'ai du handicap dans le monde du travail s'est structurée sous un angle très réglementaire. Comme tout chef d'entreprise, j'ai un certain nombre d'obligations à remplir

Je suis cependant optimiste pour l'avenir car je suis convaincu que dans le monde qui vient, les différences seront autant de forces et la diversité un élément fondamental.

comme par exemple me conformer à des quotas, ce qui peut être vécu comme une contrainte. Je pense qu'on pourrait être dans une démarche plus positive et incitative. Je suis cependant optimiste pour l'avenir car je suis convaincu que dans le monde qui vient, les différences seront autant de forces et la diversité un élément fondamental. La spécificité des personnes handicapées doit être perçue comme une dimension de cette nécessaire diversité. Nous devons donc nous

battre pour faire comprendre au plus grand nombre que cette diversité est une immense richesse. Je constate que les grandes entreprises digitales en sont de plus en plus conscientes. Mais il reste encore bien du chemin à parcourir.

Je trouve, toutefois extrêmement encourageante l'émergence de startups qui sont dédiées aux handicapés. Je pense de façon assez pragmatique que cela correspond à une vraie demande du marché. Il y a des millions de personnes handicapées en France qui sont en attente de services et produits adaptés à leur situation. Il y a donc là un potentiel économique qui est très loin d'être exploité. Je crois donc que le fait de médiatiser ce segment est un grand service à rendre aux personnes handicapées. Elles ont tout à gagner à ce que des entrepreneurs saisissent des opportunités visant à améliorer leur mode de vie.

D'autre part, je suis frappé de voir qu'un handicap peut être un atout et en fin de compte permettre à la personne qui en est atteinte de développer des capacités inaccessibles à une personne valide. C'est quelque chose qui mériterait d'être plus mis en avant. Quand on a médiatisé les exploits de ces sportifs qui, privés de jambes, courraient plus vite que des athlètes valides, cela a changé le regard porté sur les personnes dans la même situation qu'eux. Si demain la technologie est en mesure de donner à des personnes handicapées des facultés supérieures à celles dont elles jouiraient si elles étaient valides, le regard que la société porte sur le handicap évoluerait.

La caractéristique du monde qui vient c'est que les valeurs vont être largement rebattues pour le meilleur et pour le pire, mais dans ce mouvement réside sans doute une opportunité de changer la

perception que l'on a du handicap pour une société plus inclusive. Le défi de demain, c'est de pérenniser l'inclusion des personnes handicapées. Permettre à chacun de développer au maximum ses capacités, et de dépasser son handicap par la technologie.

C'est peut-être l'un des rares champs où je me qualifierai comme proche des idées transhumanistes. En effet, en général, j'ai un regard plutôt critique sur les technologies – par exemple en ce qui concerne les phénomènes d'addiction aux réseaux sociaux – mais je ne peux que constater avec intérêt qu'elles comportent aussi une capacité de fédération liée à leur dimension universelle. Ils permettent de dépasser les barrières de la « vraie vie » : couleur de peau, sexe, handicap...

Les nouvelles technologies nous rapprochent : utilisons-les ! ■



Nathalie BOY DE LA TOUR

est une personnalité incontournable du monde du football français. Fondatrice et déléguée générale de la Fondation du Football de 2008 à novembre 2016, elle devient ensuite la première femme présidente de la Ligue de Football Professionnel.

Imaginons un terrain de jeu accessible. Une activité praticable par tout le monde. Quels que soient l'origine, l'âge, le niveau social ou les capacités. Des défis qui demandent de puiser de la force dans l'union des différences. Des victoires qui rassemblent et des échecs qui soudent. Ce pourrait être une belle définition de l'inclusion, du vivre ensemble.

Comment ne pas penser au football ? 10 millions de Français y jouent. Plus de 20 millions vibraient ensemble lors de la dernière finale de l'Euro.

Comment changer nos représentations collectives si nous n'éduquons pas les acteurs de demain ?

Le premier sport de France est aussi le plus inclusif. Il n'a pas d'exigences intellectuelles, physiques, économiques particulières. Il brasse toutes les générations, toutes les couches sociales et abolit les frontières. Cela tient à son essence : une activité simple, qui demande seulement une balle et des buts – ou un peu d'imagination – et dont les règles sont faciles à intégrer.

Ce doit être tout l'enjeu, à mon sens, d'une société portée vers la cohésion sociale : des règles simples, assimilables par tous et dès le plus jeune âge. Car la jeunesse représente un enjeu majeur de l'inclusion. Comment changer nos représentations collectives si nous n'éduquons pas les acteurs de demain ? Et comment les faire accéder à l'emploi si nous ne les formons pas avec les mêmes chances ?

Il y a la question de la sensibilisation, d'abord. Les personnes en situation de handicap ont toutes quelque chose à apporter à la société. Plus tôt on sensibilise les jeunes à la tolérance, à l'ouverture d'esprit, plus ils accorderont de valeur à la richesse humaine. Encore une fois, cet apprentissage de la vie doit reposer sur des lignes directrices simples, ludiques, et qui donnent envie de les suivre. La FFF compte un million de licenciés qui ont moins de dix-huit ans. Les éducateurs sont formés pour accorder quelques minutes par entraînement à des thématiques et des valeurs essentielles, comme la santé ou le respect des autres.

Le football est sans doute le troisième lieu éducatif en France, après l'école et la maison. Il est en soi une formidable école de la vie, et nous

poursuivons nos efforts pour rendre nos structures accessibles, former nos éducateurs à la diversité. Mais le sport ne peut se substituer au parcours scolaire. L'inclusion des personnes handicapées en école maternelle ou primaire a progressé, mais elle reste encore insuffisante. Il est indispensable que les enfants en situation de handicap puissent

assimiler leurs premiers apprentissages en milieu ordinaire. Et dans le même temps, indispensable que les élèves qui ne souffrent pas de handicap puissent rencontrer, échanger et partager au quotidien avec eux. Plus on intégrera tôt la mixité dans les milieux scolaires, plus les tabous seront brisés dans le milieu professionnel. Bien sûr, le football a un rôle à jouer.

Son rayonnement, sa popularité, son universalité lui confèrent une vraie responsabilité. Celle, d'abord, de montrer l'exemple. Le premier point sur lequel nous devons être exemplaire, c'est l'emploi des personnes handicapées. La synthèse « Jouons-la collectif » a dressé un état des lieux de la situation dans le football français. 15 clubs professionnels emploient des personnes handicapées. Les Girondins de Bordeaux arrivent en tête, avec six salariés. C'est encourageant. Ce doit être amplifié.

Les deux véritables leviers d'avenir pour l'emploi dans le football, comme dans tous les métiers, reposent sur la valorisation des pluriels et l'accompagnement de la jeunesse. Sur ces domaines, il ne faut avoir peur d'être créatifs. Pour encourager la mixité, il est important que les clubs accueillent des équipes de joueurs handicapés, qu'ils organisent des rencontres. 15 % d'entre eux le font déjà. Il faut aussi mettre en valeur le handisport dans le monde du football. 69 % de clubs professionnels mettent en œuvre des actions qui promeuvent l'accès à la pratique du cécifoot ou du foot-fauteuil. Plus de 110 projets sont menés chaque année. 43 000 personnes en bénéficient.

Et le football, comme la société, doit s'engager en faveur de la jeunesse. Ce sont eux, les acteurs sociaux et économiques de demain. En janvier, la Ligue de football professionnel a mis en place un programme dans ce sens : « Révétons nos talents ». Les clubs se sont mobilisés autour de la question de l'éducation et de l'insertion professionnelle, avec une attention particulière pour les personnes handicapées. Le principe du programme est simple : pour chaque but marqué en championnat, 100 euros sont versés à l'association « Simplon » qui forme un public éloigné de l'emploi aux métiers du numérique, accessibles par le plus grand nombre. 80 % des jeunes qui suivent cette formation trouvent un emploi.

Le football est une école de la vie et un formidable reflet de notre société. Il permet de partager des valeurs et de passer des messages. La société doit, à son tour, s'inspirer de son essence : la richesse de sa simplicité. ■

Plus on intégrera tôt la mixité dans les milieux scolaires, plus les tabous seront brisés dans le milieu professionnel.

Le football est une école de la vie et un formidable reflet de notre société. Il permet de partager des valeurs et de passer des messages. La société doit, à son tour, s'inspirer de son essence : la richesse de sa simplicité.



Alain PASSARD

est un chef cuisinier français. Sa carrière entamée à l'âge de 14 ans prend un tournant en 1986 lorsqu'il ouvre l'Arpège. Au bout d'un an il obtient une première étoile au guide Michelin, la deuxième l'année suivante et la troisième seulement dix ans après l'ouverture de son restaurant. Chef de file de la « cuisine légumière », Alain Passard possède deux jardins potagers dans la Sarthe et dans l'Eure qui approvisionnent quotidiennement sa cuisine.

L'art et la passion des mélanges, voilà ce qui anime un chef. Cet instant où des saveurs en apparence contradictoires se confondent et s'épousent. Où leur harmonie crée la surprise et une forme d'évidence. Une émotion plus forte que ce qu'elles dégageraient seules. Je peux passer des heures, chaque jour, à traquer ces émotions inédites. J'y vois plus qu'une recherche de plaisir pour les sens. C'est aussi une belle image de ce que pourrait

Créer de la cohésion à partir des singularités, conjuguer les forces et les faiblesses de chacun est un défi passionnant.

être notre manière de vivre ensemble et d'inclure dans notre société, dans nos entreprises, ceux qui en sont éloignés. L'ingrédient indispensable, c'est la créativité. Créer de la cohésion à partir des singularités, conjuguer les forces et les faiblesses de chacun est un défi passionnant. La cuisine expérimente, innove sans cesse. La société aussi doit se donner les moyens de se renouveler. Remise en question de nos certitudes, prise de risques, ouverture d'esprit sont les maîtres-mots de cette ambition. « Collectif », aussi. Pour penser les sociétés de demain, les réinventer, nous avons besoin de toutes les voix, de toutes les sensibilités. En termes de créativité, l'art culinaire peut déjà offrir des idées innovantes et pourtant très simples sur la problématique de l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Il me semble en effet que nombre de handicaps concernent l'un de nos cinq sens. Et que les sens prennent une importance capitale lorsqu'une personne est privée de ses mouvements, de la parole, ou d'une partie de ses capacités cérébrales. Or le travail sur le développement des sens est l'essence de la cuisine,

où le toucher, l'odorat, la vue, le goût et même l'ouïe sont mobilisés. Ce pourrait être une clé pour améliorer l'inclusion des personnes handicapées : enrichir et renforcer les sens valides. Pas seulement pour soutenir leur acuité, mais aussi pour développer leur sensibilité, leur permettre d'interagir avec la société. Car les émotions produites par les informations sensorielles ont un effet très fort sur le psychisme, que l'on ait des troubles ou pas.

Créativité et enrichissement sensoriel me semblent donc être deux credo d'avenir pour donner les meilleures chances à tous de participer aux activités sociales et économiques.

Mais il y a une condition sine qua none : l'aménagement de l'espace. L'entreprise doit se rendre accessible aux personnes en situation de handicap. C'est une nécessité qui ne demande pas de grands bouleversements et qui peut être très simple à mettre en place. Je m'en suis rendu compte dans mon restaurant, l'Arpège. L'exiguïté de l'espace dédié à la cuisine nous a conduit à nous adapter. Elle est donc dotée d'un fourneau central autour duquel les cuisiniers évoluent.

C'est le moyen que nous avons trouvé pour faire coïncider la réalité architecturale avec les nécessités du travail en cuisine. Dans notre réflexion, nous avons placé le facteur humain en priorité. Avec un peu de bon sens, sans craintes ni peur de l'impossible, la solution est devenue une évidence.

Cela m'évoque un autre exemple. à l'Arpège, nous avons été confrontés au handicap d'un salarié survenu après un accident. Une fois sa rééducation effectuée, il est revenu travailler avec nous. Son handicap rendait ses déplacements difficiles. Nous ne pouvions pas réinventer l'espace. Alors nous avons réfléchi à la manière de réinventer son travail pour lui permettre de rester à l'espace de la cuisine situé au rez-de-chaussée. Je l'ai vu sous mes yeux s'adapter, apprendre à pratiquer son métier autrement, repenser sa manière d'exercer sa cuisine. Ce fut pour moi une vraie leçon. Imagination, émotion, réaménagement, bon sens : un mélange inédit et plus juste de saveurs... Pas si contradictoires. ■

Créativité et enrichissement sensoriel me semblent donc être deux credo d'avenir pour donner les meilleures chances à tous de participer aux activités sociales et économiques.



02

10

PROPOSITIONS

POUR UNE
MEILLEURE
INCLUSION
PROFESSIONNELLE

1. Où inclure ? Partout !

L'inclusion est toujours l'aboutissement d'un long processus dont les acteurs sont nombreux. De l'école jusqu'au sein de l'entreprise en passant par l'orientation et la formation professionnelle, tous les maillons de la chaîne doivent être inclusifs et solidaires.

2. Conjuguer les forces et les faiblesses

La motivation, le dépassement de soi dont font preuve les personnes handicapées pour prendre leur place dans la société, à tous les niveaux, ont valeur d'exemple. Dans l'emploi, ce savoir-être peut être moteur pour le collectif de travail et source de performance pour l'entreprise.

3. L'ouverture d'esprit au service de l'efficacité

La logique d'entreprise ne peut se passer de cohésion d'équipe. Quand le travail est collectif, l'entraide est indispensable. Les personnes handicapées, par leur présence, développent cet esprit d'équipe, de cohésion et d'attention réciproque qui favorise la performance et la créativité des entreprises.

4. Accueillir : tout une formation

L'intuition, le bon sens et la bienveillance ne suffisent pas toujours à inclure une personne en situation de handicap en milieu professionnel. La formation et l'accompagnement sont des outils précieux pour les personnes handicapées mais également pour celles qui travaillent avec elles.

5. Innover par la singularité

Les personnes en situation de handicap sont porteuses d'une singularité. Cette différence est une condition première de l'innovation dont nos entreprises ont tant besoin. Le handicap est porteur d'un autre regard, et de la contrainte naissent de nouvelles solutions.

6. La technologie au service du handicap

L'innovation technologique est déjà porteuse de solutions pour améliorer la vie des personnes handicapées, leur insertion en emploi et compenser leur déficience. Investissons dans ces innovations et soutenons les entreprises qui les développent. Promouvoir la handitech, c'est contribuer à l'inclusion professionnelle.

7. L'esprit sportif, au sens propre

Le sport est un lieu incontournable de socialisation. Il fait tomber les barrières sociologiques et rassemble au-delà des différences. En faisant se côtoyer valides et handicapés, dès le plus jeune âge, sur un terrain de jeu, on fait du handicap un élément naturel et normal de la vie sociale.

8. La culture au cœur

L'art dans toutes ses formes influe sur les représentations culturelles. Précurseur, novateur, il annonce toujours les changements en puissance de notre société. Quand l'art (la mode, la littérature, le cinéma) aborde le handicap, la société est entraînée par cet élan, ouvre et renouvelle son regard.

9. Coup de projecteur

Il n'y aura pas d'acceptation du handicap si les personnes handicapées n'accèdent pas à une véritable visibilité à hauteur au moins de leur représentativité. Les médias sont la vitrine de notre société : ils ont la responsabilité de refléter le monde dans sa diversité, et de mettre en lumière toutes les différences.

10. Prestige et récompense

Valorisons les entreprises ouvertes et inclusives, valorisons l'excellence portée par les personnes en situation de handicap ! Inspirés par des exemples d'inclusions réussies, d'autres acteurs pourraient s'engager dans cette voie.



L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) instituée par la loi du 10 juillet 1987, élabore et finance des aides et des services destinés aux personnes handicapées et aux entreprises. Son implication auprès d'un vaste réseau de professionnels spécialisés et son travail d'analyse lui confèrent un rôle d'expert et de développeur de l'emploi des personnes handicapées reconnu. L'Agefiph intervient, aux niveaux local et national, pour animer et contribuer aux politiques publiques emploi/handicap en France. C'est un acteur au contact de la réalité des personnes handicapées et des entreprises qui co-invente des dispositifs pour permettre aux personnes handicapées de s'épanouir professionnellement et aux entreprises de répondre à leur obligation d'emploi.

Plus d'information sur www.agefiph.fr

Crédits photo :

P.3 Sylvie Scala - P.14 Nicolas Hairon - P.21 Alessandra d'Urso -
P.24 M. Rougemont - P.26 Guillaume Ramon - P.32 Mary Erhardy -
P.34 Douglas McWall.

Ont contribué à ce recueil :

Dominique Lerch, historien et docteur ès lettres

Cédric Villani, mathématicien et député de l'Essonne

Vanessa François, alpiniste

Etienne Klein, physicien, directeur de recherches au CEA et docteur en philosophie des sciences

Inès de la Fressange, créatrice de mode

Christian Chesnot, journaliste

Vincent Ferry, entrepreneur

Gilles Babinet, multi entrepreneur et Digital Champion auprès de la Commission européenne

Nathalie Boy de la Tour, présidente de la Ligue de football professionnel

Alain Passard, chef cuisinier