



Transcription de l'épisode 1 du podcast En lumière, Entrepreneur, chercheur et expert de la communication, Arthur Lin, l'étoile montante du handicap en France.

Description de l'épisode :

Arthur Lin, le démiurge de la communication comme il se définit lui-même, est un chercheur et entrepreneur. Rien que ça. Lui-même en situation de handicap (TSA, TDA sans H, et troubles Dys), Arthur nous partage dans cet épisode son parcours et ce qui l'a amené à entreprendre ET se lancer dans l'aventure de la recherche. Bavard, franc, bienveillant, ce ne sont pas les adjectifs qui manquent pour définir Arthur. Je t'invite à le découvrir, dans cet épisode long d'une heure et demie mais promis, ça passe vite ! Si l'épisode t'a plu, je t'invite à laisser 5 étoiles à ce podcast. C'est la plus grande aide que tu puisses m'apporter. Bonne écoute.

Transcription réalisée par Céline Ripolles

Introduction

(musique enjouée)

[Intro de Maxime] L'entrepreneuriat ce n'est pas seulement une question d'argent. C'est une passion qui sert à faire évoluer la société, à rendre le monde meilleur et inclusif.

Parce que je crois fermement que l'entrepreneuriat peut être un catalyseur de changement positif pour tous, explorons-le ensemble avec un regard particulier. Ensemble, mettons en lumière celles et ceux qui œuvrent pour un impact positif dans la vie des personnes en situation de handicap et pour la société. Vous êtes prêt à découvrir des histoires inspirantes ? C'est parti !

Introduction

[Maxime] Eh bien, bonjour à tous et bienvenue sur le podcast En lumière. Je suis Maxime, le fondateur du média En lumière et je suis ravi de vous présenter ce premier épisode avec Arthur Lin. Vous l'avez sûrement déjà croisé sur LinkedIn et aujourd'hui, il nous partage son parcours et sa vision du handicap. Bonne écoute !

[Maxime] Salut Arthur, ravi de t'accueillir sur ce premier épisode du podcast En lumière. Donc aujourd'hui on va parler ensemble de ton parcours, déjà te présenter, essayer de savoir qui tu es, ce que tu fais en ce moment. Tu es plutôt bien occupé de ce que j'ai compris. Nous expliquer aussi ton rôle, la mission que tu te donnes à travers la communication, qui est d'ailleurs ton expertise et ensuite j'aimerais revenir, puisque c'est aussi le sujet du média En lumière, sur ton parcours dans le salariat et comment ça t'a amené, du coup, à devenir aujourd'hui entrepreneur. Et puis te parler d'une ou deux actualités que j'ai notées si ça te convient.

[Arthur] Oui, écoute, parfait. Déjà, bonjour Maxime, bonjour à toutes et à tous, à toutes les personnes qui écoutent ce podcast. Je suis vraiment ravi de pouvoir être avec toi aujourd'hui pour ce premier épisode, donc j'espère que tout va bien se passer. Souvent on dit... Il y a toujours le moment un peu de rodage quand c'est les premiers épisodes qui sortent, alors on espère que ça va le faire et que ça va être intéressant. En tout cas, merci beaucoup pour l'invitation.

[Maxime] Non, avec plaisir. Alors sachant que c'est le premier épisode que j'enregistre, en revanche je ne sais pas si c'est le premier ou le deuxième qui sortira.

[Arthur rit]

[Maxime] Ça voilà, on verra par la suite. En tout cas merci, c'est un plaisir de tourner ce premier épisode avec toi. Écoute, ce que je te propose, c'est de commencer par te présenter.

Présentation d'Arthur

[Arthur] Oui, bah écoute, par où commencer ? Tu vois c'est toujours la question, comme un entretien : « Parlez-moi de vous. » T'es là : « Bon, ben OK. »

[Arthur rit]

[Arthur] Déjà les gens le savent puisque tu l'as annoncé en commençant, je m'appelle Arthur, j'ai 24 ans.

Mon parcours, on va dire, commence en 2017. Alors j'ai eu mon baccalauréat littéraire en 2017, ensuite j'ai fait deux années de classe préparatoire aux grandes écoles littéraires, j'ai passé l'École normale supérieure de Lyon, que je n'ai pas eue, mais quand tu es en classe préparatoire, tu as des équivalences avec les universités avec lesquelles les classes prépa a des accords, en fonction des prépas.

Je suis rentré en 3e année de licence d'histoire à la Sorbonne. J'ai obtenu ma licence d'histoire. Et après... le théorique, c'est vrai que c'était hyper intéressant mais j'en avais un peu assez en fait uniquement du théorique.

Donc je suis passé en Master 1 en économie sociale et solidaire en alternance. J'étais alternant en tant qu'adjoint de direction en centre d'accueil pour demandeurs d'asile qui accueille les demandeurs d'asile pendant l'instruction de leur dossier de demande d'asile. Cette année-là, j'ai fait un mémoire de recherche sur l'intégration des personnes, justement, qui ont le statut de réfugié après avoir obtenu le statut.

Puis l'année suivante, je me suis spécialisé en Master 2 ingénierie de la protection sociale et des mutuelles. J'ai changé d'alternance, puisque j'étais à la caisse d'allocations familiales de Paris. J'étais expert en action sociale à la politique de l'autonomie des jeunes.

Concrètement, ça veut dire que j'étais en charge des relations partenariales et des liens qui pouvaient être faits entre la CAF de Paris, la mission pour l'autonomie des jeunes, et les associations financées par la CAF pour mener un certain nombre d'actions sur le territoire parisien et vérifier que les sommes allouées étaient bien utilisées pour ce qu'elles avaient été versées.

Ensuite, j'ai eu la possibilité... Normalement, mon contrat devait se terminer en septembre 2022 à la CAF, j'ai eu l'opportunité, en avril 2022... Donc j'ai écourté un peu mon contrat d'apprentissage, de rentrer

à l'école nationale supérieure de la sécurité sociale, qu'on appelle aussi « l'EN3S », qui forme tous les cadres dirigeants des organismes de sécurité sociale en France, les CPAM, les CAF, etc.

Et, ce qui s'est passé, c'est qu'à ce moment-là j'étais chef de projet en protection sociale, donc c'était un CDD long qui devait aller d'avril 2022 à juin 2023 et qui devait déboucher, normalement, sur un CDI.

J'arrive donc sur ce poste en avril 2022, où j'étais donc chef de projet en protection sociale. J'avais en charge un certain nombre de projets de partenariats et coordination des branches dans l'ensemble de la sécurité sociale. Notamment, sur le module du service national universel qui promeut la protection sociale en partenariat avec le ministère des armées et le ministère de l'éducation nationale. Donc, il y avait un travail d'ingénierie pédagogique à faire, et globalement, comme j'étais rattaché à une mission qu'on appelle la « mission jeune », je devais... alors je n'étais pas tout seul, j'avais une collègue. Je devais m'occuper de promouvoir la sécurité sociale et la protection sociale auprès des jeunes par le biais de différentes expérimentations menées dans différentes académies, notamment avec le ministère de l'éducation nationale et j'avais aussi une partie de mon temps dédiée à la mission recherche, coordonner et appuyer le département Recherche et gérer les projets de recherche en lien avec la protection sociale et financés notamment par l'EN3S.

Donc mon contrat devait aller jusqu'en juin 2023 et il s'avère que mon contrat s'est terminé en janvier 2023. En fait, je n'ai été que deux mois sur le poste, d'avril à juillet 2022, et après j'ai eu un arrêt maladie assez long entre juillet et janvier 2023.

Et par la suite, maintenant depuis un peu plus d'un an, je suis en CDI de portage salarial mais je pense qu'on aura l'occasion d'y revenir. En tout cas, ce CDI de portage salarial commence en parallèle de ma première année de thèse. Donc un doctorat en sciences de communication et de l'information, que j'ai commencé en septembre 2022, alors en ce moment, je suis en deuxième année de thèse et je pense qu'on aura l'occasion, aussi, d'y revenir. En tout cas, j'espère avoir été le plus synthétique possible.

[Arthur rit]

Pourquoi faire un doctorat ?

[Maxime] On te connaît, on sait que tu es toujours un peu bavard, mais c'est intéressant aussi de savoir d'où tu viens, ce qui t'a amené jusqu'ici. Justement, on va y revenir tout de suite pour continuer ce parcours. Donc tu as dit que tu as commencé ce doctorat, pourquoi tu as voulu te lancer dans cette aventure, qui est quand même assez longue, qui prend pas mal de temps ? Ensuite pourquoi tu as choisi ce sujet-là ? Et comment tu arrives, à gérer... Puisque tu as dit que tu étais en portage salarial, donc comment tu arrives à gérer les deux ? Déjà, on peut commencer par le début. Pourquoi tu t'es lancé sur ce doctorat et pourquoi ce sujet ?

[Arthur] Déjà, je vais rappeler le sujet parce qu'il ne me semble pas l'avoir évoqué. Mon sujet porte sur la question de la responsabilité sociale des entreprises dans les organismes de sécurité sociale en France. En un peu plus complexe, mais en gros c'est ça l'idée. Même si en ce moment, je suis en réflexion pour peut-être ajuster mon sujet. Alors, ce serait peut-être toujours ça le fond, vu un peu différemment mais dans l'idée c'est ça.

Et sur la question de pourquoi j'ai décidé de faire un doctorat, ce n'est pas quelque chose qui vient à l'esprit de tout le monde. Je ne sais pas si tu as ce chiffre en tête, mais c'est 1 % d'une classe d'âge qui fait un doctorat. Déjà en Master, c'est 15 ou 17 % d'une classe d'âge. On pense qu'il y a beaucoup de personnes qui arrivent à Bac +5 alors que ça reste minoritaire au sein d'une classe d'âge d'une génération en France. En fait, plus tu montes, plus tu as de l'écémage et quand tu entres en doctorat c'est important sur une classe d'âge.

Pourquoi j'ai décidé de ce sujet et ce parcours ? Comme je l'ai évoqué, j'ai fait à peu près deux ans à la sécurité sociale, j'ai pu observer des choses et pour moi c'était intéressant de pouvoir creuser ces sujets en lien avec les organismes, puisque je suis pas mal attaché au principe de solidarité qui est à la base des organismes de sécurité sociale et de notre modèle social en France.

C'est la raison pour laquelle j'ai choisi ce sujet, après le doctorat en soi... En fait, tout mon parcours universitaire, à chaque fois que j'ai passé un palier, que ce soit la prépa, la licence, la maîtrise, le Master, le doctorat bientôt, je me suis dit : « Non, mais je ne sais pas trop encore, je voulais

me laisser encore un peu de temps. » Mais en fait, c'est un peu sans fin finalement.

Je pense que j'avais besoin d'être nourri intellectuellement, aussi. C'est la raison pour laquelle j'ai choisi de me lancer dans cette aventure qui, comme tu l'as suggéré, est challengeante et assez longue. C'est un projet de longue haleine et il faut s'accrocher mais j'ai décidé de le faire. Pour moi ça avait du sens, c'était important de pouvoir continuer à travailler sur ces sujets.

[Maxime] Tu en as pour combien de temps, juste pour info, pour ce doctorat ?

[Arthur] OK, alors ça dépendra de quand on va sortir ce podcast, quoi que si les faits viennent me contredire, ce sera toujours drôle de mettre en parallèle ça. Je dirais quand je vais terminer et...

[Arthur rit]

[Arthur] Alors actuellement, je suis en contrat doctoral, donc c'est un contrat de travail avec l'université, un CDD long de 3 ans pour faire ma thèse, que j'ai obtenu en septembre 2023.

En fait, pendant un an je me suis autofinancé avec mon activité entrepreneuriale mais je pense qu'on y reviendra aussi.

Depuis septembre 2023 du coup, et donc pour 3 ans jusqu'en août 2026, je suis financé pour faire ma thèse. Je ne sais pas encore si j'aurais terminé en août 2026, parce que souvent, en sciences humaines et sociales, on dit : « une thèse de 3 ans », comme dans les sciences dures, mais en sciences humaines et sociales, il y a beaucoup plus... Parfois, c'est même à toi de construire ton protocole, donc ça prend du temps, et 3 ans, en général, c'est très rare qu'en sciences humaines et sociales tu finisses en 3 ans. En général, c'est plutôt 4, 5 ans, 6 ans, voire un peu plus.

Mais, à titre personnel je me suis dit : « pas plus de 5 ans ». Et surtout, là comme je suis en 2e année, je vais être financé pour 3 ans, donc jusqu'à la fin de ma 4e année, donc d'ici là si je n'ai pas terminé, je verrai les possibilités de financement qui s'offrent à moi, que ce soit avec mon activité ou par d'autres modes de financement, peut-être une prolongation du contrat, je ne sais pas encore. Et en gros, dans l'idéal, j'aimerais

bien soutenir, c'est-à-dire présenter à l'oral ma thèse, d'ici la fin de l'année 2026 ou début 2027.

Gérer l'entrepreneuriat et la recherche

[Maxime] OK, donc il te reste un peu de temps quand même, ça donne du boulot. Et alors effectivement, on reviendra sur le côté entrepreneur après, mais déjà, est-ce que tu peux travailler à côté, est-ce que tu peux avoir une activité entrepreneuriale à côté, lancer ton entreprise, est-ce que tu arrives à trouver tout ce temps ?

[Arthur] Est-ce que je peux... ? Alors, oui, légalement je peux. Bien sûr, l'université est au courant que j'ai une activité à côté, c'est carré, c'est déclaré, mon employeur en portage salarial est au courant que l'université est mon employeur principal. Tant que les deux sont au courant et que c'est cadré, je peux tout à fait continuer mon activité.

Après, forcément, j'ai un nombre de jours limité dans l'année puisque mon activité principale reste et doit rester ma thèse, ce que je comprends très bien.

C'est de l'organisation, c'est pas mal d'organisation. Ça va beaucoup dépendre des moments dans une année. Parfois, je vais être très accaparé par la thèse, d'autres fois sur certains projets importants pour le côté entrepreneurial. Donc finalement, ça va beaucoup dépendre des périodes de l'année. Il y a des périodes de l'année où j'ai la thèse, l'entrepreneuriat, et tous les à-côtés, comme par exemple l'enregistrement de ce podcast, faire des salons, ou de publier sur les réseaux pour la visibilité.

Mais voilà, je pense que c'est quelque chose que j'aime bien, de faire plein de choses, et surtout j'adore apprendre. Comme dans la thèse, tu as des phases où tu es très bien, où tu avances etc. mais comme c'est long, tu as des phases de baisse de régime mais c'est normal, et dans ces moments-là, j'aime bien aussi me plonger pour un peu de temps dans le projet entrepreneurial. Ça me permet de retrouver de l'énergie et vice-versa.

Mais aussi, je dois aussi me faire un peu violence pour sanctuariser du temps de repos pour les deux activités parce que c'est vrai que... C'est hyper intéressant, mais après il faut tenir la distance, c'est pas un sprint, c'est un marathon.

Comme mon objectif, en fait, une fois que j'aurai mon doctorat en communication, c'est de vraiment pérenniser mon projet entrepreneurial, et comme légalement, je serai en CDI si j'arrive à pérenniser mon activité, pour moi, ce serait parfait car j'ai réussi à trouver, via cette modalité, un bon moyen de m'épanouir en tant que personne qui va avoir beaucoup de centres d'intérêt et aussi en tant que personne en situation de handicap, mais voilà, je pense qu'on aura l'occasion d'y revenir.

[Maxime] Absolument, oui. Ne va pas trop vite, laisse-moi le temps de dérouler.

[Arthur rit]

[Maxime] Non mais en tout cas, c'est intéressant et c'est quelque chose qui ressort beaucoup chez toi, cette envie d'apprendre, déjà par le doctorat que tu fais, et je sais aussi, on ne va pas s'éterniser dessus, mais je sais que tu as intégré aussi des DU, des diplômes universitaires, je sais aussi que tu te formes toujours un peu à droite et à gauche sur des plus ou moins petites formations, que c'est quelque chose pour toi qui est important.

Handicap et salariat

Mais effectivement, on va y revenir après. Notamment sur ce sujet du handicap et de l'entrepreneuriat, puisque c'est un peu le fil rouge d'En lumière. Donc aujourd'hui, j'aimerais revenir sur ce côté salariat, je sais que ça n'a pas été facile, alors tu nous dis ce que tu veux, tu n'es pas obligé de tout raconter, il ne faut pas non plus que ça te mette mal à l'aise. Mais est-ce que tu peux nous raconter un petit peu comment tu as vécu le salariat, ce qui s'est passé, ensuite on reviendra sur le côté entrepreneur et ce qui t'a amené à ça.

[Arthur] Oui, de toute façon comme je le dis souvent : « je n'ai rien à cacher ». Ce que je dis ici, j'ai pu aussi le dire à plusieurs reprises, et je le dis aussi assez publiquement, notamment sur LinkedIn et donc j'essaie d'évoquer quelque chose qui pour moi est factuel. Donc non, je n'ai pas de difficultés mais je te remercie de ta prévenance.

Qu'est-ce qui s'est passé pour moi ? Il faut savoir que moi, aujourd'hui on est en 2024, j'ai commencé à travailler... Mon premier vrai emploi,

parce qu'avant j'ai fait du bénévolat pendant 5 ans... Mais j'ai vraiment commencé à travailler quand j'étais en Master 1. Bref, je n'arrive plus à me rendre compte, ça me fait quel âge ? Je crois que je devais avoir 18 ou 19 ans, bref je ne sais plus. Mais qu'est-ce que je raconte ? Je devais avoir 20 ou 21 ans. C'est plus juste. Et donc j'ai commencé à travailler, j'étais en alternance, comme je l'ai dit tout à l'heure.

Ce n'était pas évident pour une première expérience. En tant qu'apprenti, tu as rapidement beaucoup de responsabilités. Et d'autant plus dans le cadre du dispositif national d'accueil, qu'on appelle le DNA, dans lequel s'inscrit le centre d'accueil pour demandeurs d'asile, qui est une des structures qui accueillent les demandeurs d'asiles qui sont en attente d'instruction de leur dossier. Et donc voilà, il y avait un certain nombre de difficultés quotidiennes, on va dire, inhérentes au métier.

Ce n'était pas forcément évident de faire l'interface entre les travailleurs sociaux et la direction. C'était à peu près mon rôle mais ce n'était pas forcément évident. Mais on va dire que ça m'a beaucoup appris... C'est un peu une lapalissade, ce que je dis. Mais effectivement oui, ça m'a beaucoup appris. Ça m'a montré aussi ce dans quoi je ne voulais pas forcément poursuivre par la suite.

Et ensuite, quand j'étais à la CAF, ça s'est très bien passé et j'ai eu une manager vraiment très bienveillante. Le genre de manager comme on en fait de moins en moins aujourd'hui, au sens où elle venait du terrain, elle avait gravi les échelons, elle était bienveillante dans le bon sens du terme, pas dans le sens un peu retourné, un peu instrumentalisé, qu'on utilise aujourd'hui. Elle était à l'écoute, elle avait une flamme. D'ailleurs là, elle est toujours en poste. Et je sais qu'elle aura bientôt terminé sa carrière, mais vraiment une grande dame.

Finalement, c'est la seule manager envers laquelle je suis reconnaissant de ce qu'elle m'a appris, durant mon parcours dans une entreprise, puisqu'après j'ai eu une autre expérience à la sécurité sociale avec aussi un autre mode de management.

Il y a certaines personnes qui apprécient ce genre de management mais à titre très personnel, encore une fois, on va dire que ce n'était pas forcément le mode de management le plus adapté me concernant. A fortiori, en ce qui concerne le management d'une personne en situation de handicap.

C'est vrai que c'est un parcours un peu en dent de scie et finalement, quand je suis rentré en tant que chef de projet en protection sociale... Je disais tout à l'heure que la fin de mon contrat a été en janvier 2023, mais je suis resté en poste que de fin avril à fin juillet 2022 parce qu'entre juillet et janvier 2023, j'ai été arrêté pour un arrêt assez long parce que j'étais très fatigué et j'ai fait un burn-out. Comme quoi, voilà, pour faire un burn-out, il n'y a pas d'âge.

Parce qu'il y avait un certain nombre de difficultés et parfois peut-être aussi, de différences de point de vue avec l'institution. Mais de ce que j'ai pu retenir de cette expérience et du recul que j'ai aujourd'hui que je n'avais pas forcément il y a un an quand j'ai enregistré mon tout premier podcast avec Magalie, que je salue si elle écoute cet épisode...

Aujourd'hui, le recul que j'ai, c'est que les entreprises ont beau dire qu'elles sont « handi-accueillantes », alors cette espèce de néologisme, qui à titre personnel me fait un peu hérissier les cheveux sur la tête. On dit « handi-accueillant », d'accord, mais derrière, c'est quoi la réalité ?

Et souvent dans la réalité, on a beau dire : « on prend en compte le handicap, on place une référente handicap », mais qui n'est pas à temps plein, qui s'ajoute à une autre responsabilité, notamment RH...

Ce qui fait que dans les faits, les conditions ne sont pas toujours réunies pour l'épanouissement des personnes en situation de handicap. En tout cas, à titre personnel, mon burn-out est consécutif à un certain nombre de choses qui ne sont pas liées forcément directement au travail en lui-même, mais à un certain nombre d'accumulations de compensations.

Parce que quand tu es en situation de handicap, tu vas beaucoup compenser et les gens ne s'en rendent pas compte. Ils s'en rendent beaucoup plus compte quand le handicap est « visible ». Quand il est invisible, alors même que les handicaps invisibles, c'est 80 % des handicaps. Mais bon, puisque les personnes qui écoutent ce podcast te suivent aussi, je pense qu'ils sont peut-être déjà au courant.

[Maxime] Mais c'est bien de le rappeler.

[Arthur] C'est important de le rappeler et que les personnes en fauteuil roulant, c'est 3 % des personnes en situation de handicap. Attention, je ne dis pas que c'est parce qu'ils ne sont que 3 % que leur parole est illégitime, bien au contraire, mais c'est pour rappeler l'ordre de grandeur et

le fait que la réalité va parfois à l'encontre d'un certain nombre de représentations et d'imaginaires que l'on peut avoir sur le handicap.

80 % des handicaps sont invisibles, mais à titre personnel, je parle de handicap « invisibilisé » parce que la société invisibilise en elle-même le handicap en ne permettant pas l'adaptation des postes et le maintien en emploi des personnes concernées sur leur poste. Globalement, je pense que c'est une expérience qui m'a beaucoup appris de manière générale, depuis ma première expérience jusqu'à cette expérience de burn-out et maintenant mon expérience en portage salarial où je suis techniquement salarié, mais dans les faits, assez indépendant dans mes missions.

Ça m'a beaucoup appris, c'est une période de beaucoup de réflexions, de beaucoup d'humilité aussi. Le fait que parfois, on peut se tromper de chemin et ce n'est pas grave en soi. Ce n'est pas parce qu'on va se tromper de boîte ou d'entreprise une fois que toute notre vie en dépend derrière, ça arrive, ce n'est pas grave. Je sais que ça a l'air simple comme ça ce que je dis, mais à titre personnel, ça a mis quand même un certain temps à infuser pour que je puisse avoir ce discours-là.

L'accueil des personnes en situation de handicap dans les entreprises

[Maxime] Ça a forgé aussi ton caractère, ça t'a amené une certaine expérience aussi. Donc c'est vrai que ton parcours est fait de hauts et de bas liés aussi au handicap.

Et c'est vrai que je reviens aussi sur ce que tu disais sur le côté entreprise « handi-accueillante ». Comme tu dis, c'est un peu un mot fourre-tout, comme tant d'autres mots mais finalement qu'est-ce qu'une entreprise handi-accueillante ? Tu as eu peut-être l'occasion d'être dans des entreprises ou d'échanger avec des personnes pour voir ce que ça veut dire pour eux.

Moi, par exemple, si je parle de ma petite expérience en entreprise, je sais qu'une fois, je ne vais évidemment pas donner de nom, mais je me suis retrouvé dans une entreprise qui tout à coup s'est dit : « on va se pencher sur cette question de la diversité et donc du handicap ».

Elle voulait devenir handi-accueillante effectivement, et c'est vrai qu'on parle beaucoup d'accueil très matériel, par exemple, on va aménager les

bureaux, on va faire en sorte que la personne puisse venir dans les bureaux, donc s'il y a des escaliers, mettre des ascenseurs ou autres choses.

Mais c'est vrai que finalement, être handi-accueillant, c'est aussi être accueillant dans l'état d'esprit, c'est savoir comment interagir avec cette personne, lui donner l'espace dont elle a besoin, c'est quoi ton expérience vis-à-vis de ça ?

[Arthur] Je vais répondre à la question mais pour rebondir indirectement sur ce que tu viens de dire, je pense que c'est très important, ce que tu as dit.

Le fait qu'effectivement, tu as tout ce qui est va être aménagement, mais encore faut-il que les entreprises le sachent parce que malheureusement aujourd'hui, on est dans une situation où beaucoup d'entreprises ignorent ce qui peut être mis en place, les aides de l'Agefiph pour le privé, le FIPHP pour le public, notamment.

Mais oui, tu as le volet « matériel » et tu as le volet de l'état d'esprit. Ça veut dire, est-ce que tu vas amender un système, que tu estimes fondamentalement injuste et inéquitable, uniquement par des aménagements matériels, ce qui est déjà en soi une évolution, ou est-ce que tu vas intégrer cet enjeu de l'aménagement dans une perspective plus large où tu vas interroger le système dans son entier et la manière dont il va intégrer ou non les personnes en situation de handicap ?

Et dedans, effectivement, tu as l'état d'esprit, l'imaginaire, la représentation du handicap dans le monde du travail. Il y a beaucoup de confusion pour les personnes qui ne sont pas directement concernées sur la question du handicap.

Certaines vont associer le mot handicap et invalidité, par exemple. Ils peuvent être liés bien sûr, mais ils ne le sont pas forcément. Tu peux être en situation de handicap, par exemple, avoir un trouble déficitaire de l'attention et ne pas être en situation d'invalidité. C'est ça qui est intéressant aussi avec le handicap : la richesse du handicap est beaucoup plus importante que ce que l'on voudrait en dire sur nous et nous faire dire, en tant que personnes concernées.

[Maxime] Oui, tout à fait et ça me fait penser à quelque chose. Donc je rebondis sur la conversation du début où je disais, où tu disais aussi, car tu l'as beaucoup évoqué, que tu aimais te former, que tu étais avide de

connaissance. Finalement est-ce que c'est pas aussi ça le déclic, de former ?

Alors bien sûr, le RH peut être un référent handicap mais finalement même tous les salariés puisque ce sont les collègues qui vont avoir affaire à cette personne au quotidien. Donc est-ce qu'il n'y a pas une nécessité de former l'ensemble, l'entièreté de l'entreprise ?

[Arthur] Oui, je pense que la formation c'est très important, mais après, comme on dit souvent : « l'enfer est pavé de bonnes intentions ». Ça veut dire que la formation, c'est très bien, mais après il faut voir comment c'est mis en place.

Si, dans les modes de management et dans les manières dont ça va être déployé, c'est du haut vers le bas, alors que ça devrait partir d'un ressenti ou d'un besoin des salariés, si c'est la direction qui impose, bon c'est très bien elle impose, mais derrière, quelle va être l'adhésion des salariés à la formation ?

On peut regretter que les salariés n'adhèrent pas forcément à une décision liée à leur formation etc., on peut le regretter, mais on peut aussi la comprendre et l'expliquer. Sans forcément la justifier, mais on peut l'expliquer par le fait que parfois, quand quelque chose est très descendant... Les salariés, ce sont aussi des êtres pensants et qui peuvent dire : « OK, d'accord, on va faire une formation », mais pourquoi ne pas en avoir parlé d'abord aux salariés eux-mêmes, avant de leur dire : « de lundi au vendredi, la semaine prochaine, vous allez faire une formation. » OK, mais si avant tu n'as pas eu même une sensibilisation toute simple à cette question-là, si tu n'as pas acculturé même un minimum... Pas besoin de faire des dizaines et des dizaines de journées avant.

Mais si tu n'inscris pas cette formation dans une perspective plus large d'acculturation, de sensibilisation, comme tu fais par exemple toi, Maxime, avec En lumière et comme tu le fais avec ce podcast... Si on n'inscrit pas cette démarche de formation dans un objectif plus large, ça ne fonctionnera pas, en fait. Ça ne fonctionnera pas parce que... Allez, je vais être un peu nuancé, ça peut fonctionner mais ça ne fonctionnera pas aussi bien que si on intégrait ça dans une perspective plus large et pas seulement pour faire de l'affichage ensuite et dire : « regardez, on a formé tous nos salariés, on a tel agrément, telle connaissance... »

Je ne citerai pas forcément de certification, mais tout le monde sait de quelle certification je parle, surtout les entrepreneurs parce que par

exemple, dans cette certification-là, tu vas avoir l'accessibilité, ou telle autre chose, qui sont en soi légitimes mais c'est comme tout. Est-ce que tu évalues l'efficacité de quelque chose à l'aune des indicateurs que tu utilises pour les évaluer, ou est-ce que tu les évalues à l'aune de l'effet que ton action va avoir et sortir de cette politique mortifère de l'indicateur ? Parce que l'indicateur pour l'indicateur...

« OK, l'année prochaine, on va former 10 % de nos salariés ». OK, c'est très bien, c'est carré, c'est mesurable, c'est SMART, comme on dit. Les objectifs SMART. C'est SMART, OK, mais est-ce que derrière on interroge l'opportunité de le faire ? Est-ce qu'on interroge l'effet politique que ça va avoir ? La politique au sens noble du terme, de la vie en commun, est-ce qu'on interroge l'impact des représentations que ça va avoir ensuite sur les salariés ? Est-ce qu'on évalue l'impact de cette formation, en dehors d'une vision purement gestionnaire et de la politique de l'indicateur ?

Changer la culture de l'entreprise

[Maxime] OK, super intéressant, moi je retiens aussi un mot : « acculturer ». Et « l'acculturation ». Donc la formation, oui, mais finalement c'est un outil parmi tant d'autres. En fin de compte, il faut que ça en devienne presque une culture dans l'entreprise, sans mettre d'accent sur le handicap, car ça peut être le handicap mais ça peut être plein d'autres choses.

En fait, ça va s'inscrire dans la politique globale de l'entreprise. Plus qu'une formation, effectivement comme tu dis : « mardi prochain vous avez une formation sur le handicap ». Oui, d'accord très bien, mais déjà est-ce que les gens en ont envie, est-ce qu'après ils vont appliquer les choses ? Donc, tu as raison.

[Arthur] Déjà, je pense qu'il y a ça, et ensuite tu donnes l'exemple : « mardi prochain, on a une formation » mais il ne faut pas que ça tombe du ciel, il ne faut pas que ça tombe comme un cheveu sur la soupe. Parce que beaucoup d'entreprises ont encore tendance à beaucoup faire... Et je sais que ça part peut-être d'une bonne intention, peut-être que ce n'est pas uniquement de l'affichage, mais s'il y a des entreprises qui nous écoutent, j'aurais tendance à leur dire : « OK, c'est très bien de faire une formation mais pensez ça de manière plus large, pensez ça à long terme sur un an, sur 2 ans, pas en une seule fois et pas que dans des moments où... Même si ce n'est pas votre attention de faire que de

la comm, on peut vous taxer ensuite de vouloir seulement faire de la comm et d'instrumentaliser cette notion du handicap. »

Je pense notamment pendant le Duoday, pendant la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, pendant la journée mondiale du handicap ou pendant le Téléthon. Mais si tu veux, on peut peut-être re-préciser quelles sont ces différentes manifestations que je viens d'évoquer parce que ce podcast, je pense, s'adresse au plus grand nombre donc je pense qu'il est fort possible, et d'une certaine manière c'est normal, que les personnes qui sont éloignées de ces sujets ne connaissent pas ces événements.

[Maxime] Oui, bien sûr, on peut revenir notamment sur le Duoday et la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui sont des moments... Parce que le Téléthon c'est peut-être quelque chose de plus démocratisé. Mais notamment sur ces deux événements, qui je le sais, font grand bruit. Il y en a, effectivement qui sont pour et d'autres qui se disent : « D'accord, on parle de handicap pendant un jour, une semaine mais il faudrait le faire tout le temps. » Donc, oui on peut en toucher deux mots.

Les événements liés au handicap

[Arthur] Le Duoday, le principe, c'est former ce qu'on appelle des duos, entre une personne « valide » dans une grande boîte ou quelle que soit la boîte qui participe au Duoday, on peut s'inscrire sur une plateforme pour faire un duo. Tu invites une personne en situation de handicap qui s'inscrit sur la plateforme aussi et tu lui fais découvrir un peu ton métier.

Sur le principe, pourquoi pas. Mais encore une fois, sur le principe. Dans la réalité, ça pose quand même un certain nombre de questions sur l'imaginaire que ça renvoie, encore une fois. Et là c'est plus le côté militant qui parle, que le côté nuancé du chercheur qui essaie d'être le plus objectif possible, puisque c'est ce qui est attendu de ma posture de chercheur donc je vais peut-être me détacher un peu de la posture de chercheur et parler peut-être dans une perspective plus militante en disant : « OK, c'est très bien, mais et ensuite ? »

Quand on sait que par exemple, vous prenez l'étude que fait l'Agefiph, je crois, tous les six mois, enfin deux fois par an il me semble, ou une fois

par un, mais qui réactualise les chiffres du chômage de ce qu'on appelle un peu barbaquement, car on adore les sigles dans ce pays, les BOETH, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Si on regarde le tout dernier rapport publié, c'était 12 %, le taux de chômage, sachant que l'année dernière, je crois que c'était autour de 20 %, quelque chose comme ça. Donc cet observatoire dit : « C'est super, ça a baissé ».

Mais 12 %, c'est toujours deux fois plus élevé que le chômage en population générale, selon les derniers chiffres du chômage qui sont tombés, on était à 7,4 ou un peu plus parce que le chômage a encore augmenté au dernier trimestre, si on regarde les chiffres de l'Insee et qui sont communiqués par Pôle emploi, pardon, France Travail maintenant.

Donc ça, c'est une chose. Mais pour en revenir au Duoday, tu vas faire voir une boîte, une entreprise, c'est super franchement. Mais ensuite ? Si c'est juste pour les sortir de leur réserve...

C'est volontairement peut-être un peu fort ce que je dis mais si c'est pour sortir d'une forme de réserve où l'on va parquer les personnes en situation de handicap tout le reste de l'année et on va leur dire : « Bah, pour le Duoday, tu viens, regarde, pour une fois on va t'ouvrir la porte et on va te montrer une réalité un peu « Potemkine », comme l'envisage Potemkine historiquement, un truc un peu idéalisé, tout le monde est beau, tout le monde est ami etc. » Pourquoi pas. Mais on va te montrer cette réalité et on va te dire : « OK, tu arrives à 8h, OK, il est 18h, rentre chez toi, au revoir. » Et derrière, aucun...

[Maxime] Ça ne débouche sur rien, en fait. C'est un simple stage d'observation, on vient voir ce qui se passe.

[Arthur] C'est une sorte de stage d'observation et ça fait très... Je m'excuse d'ailleurs au fait, par ailleurs, si je choque certains auditeurs ou auditrices, ça fait un peu : « adopte ton handicapé pour la journée. Balade-le où tu veux, montre-lui ce que tu veux et ensuite, tu le renvoies chez lui et bye-bye, j'ai fait ma bonne action de l'année et je n'ai pas besoin de remettre le système en cause, je rentre chez moi, je vais bien dormir. »

D'une certaine manière, le Duoday, ça me fait penser à cette citation très connue de l'Abbé Pierre : « Ceux qui ont tout et qui... » J'ai plus la citation exacte, mais ceux qui ont tout et qui disent avec une bonne conscience : « Nous, on est pour la paix » et qui, le soir, vont dans leur belle

maison embrasser leurs petits-enfants... Non, c'est dans l'autre sens. Ceux qui ont tout, et qui disent avec une bonne conscience en allant embrasser leurs petits-enfants le soir en leur disant : « nous, on est pour la paix ». Il dit : « Au regard de Dieu, vous avez probablement plus de sang sur les mains que le désespéré qui a pris les armes pour essayer de sortir de son désespoir » et je trouve que le Duoday, c'est un peu... Le parallèle est très parlant. « On a fait le Duoday, on est des gens bien, bien au chaud dans la maison. »

Beaucoup de personnes valides, avec les meilleures intentions du monde, encore une fois, je ne remets pas ça en cause, mais qui vont dire : « OK, nous, on est pour l'inclusion. On veut dire aux gens : « venez, on ouvre les portes ». Ça rejoint un peu le concept d'handi-accueillant dont on parlait tout à l'heure. Mais finalement, qu'est-ce qu'on fait derrière ? Que font les entreprises derrière pour embaucher des personnes en situation de handicap ?

Un jour par an, vous dites : « OK, on est ouverts », tout ça, mais... qu'est-ce que vous faites derrière ? Le Duoday, pour moi, n'est qu'une vitrine pour justifier une sorte de statu quo qui va consister, tout le reste de l'année, à exclure les personnes en situation de handicap de nos vies, de l'espace public, des droits les plus fondamentaux, les plus élémentaires qui ont été rappelés à maintes reprises par le Défenseur des droits, que ce soit, avant, Jacques Toubon, maintenant Claire Hédon.

Et finalement, le Duoday... Il y a « l'esprit et la lettre », comme on dit. Qu'est-ce que derrière ça fait pour sensibiliser les gens etc. ? pas grand-chose. Donc ça, c'est pour le Duoday. Et sur le deuxième, tu m'as dit...

[Maxime] La semaine...

[Arthur] Ah, la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. La SEPH, comme on dit. Sans vouloir dire de bêtises, il me semble que c'est LADAPT qui l'a lancée il y a à peu près 30 ans, quelque chose comme ça, et c'est devenu la semaine européenne plus récemment. Mais en gros, je crois que c'est LADAPT, cette grande association, qui l'a lancée.

Et encore une fois, sur le principe, c'est très bien. Visibiliser, mettre en lumière le handicap... on est sur un podcast fait par En lumière. Mettre en lumière le handicap, sensibiliser etc., c'est super, franchement j'adhère à cette manifestation et beaucoup de collègues entrepreneurs, c'est leur semaine « de Noël », c'est un peu la semaine où ils font le plus

de chiffre d'affaires. « Allez, go, go, on va maximiser les conférences pour avoir des revenus pour 2-3 mois ». Et tant mieux pour eux, d'une certaine manière.

Encore une fois, on en revient à ce qu'on disait tout à l'heure sur les formations. Si tu fais uniquement des actions en une fois, ou alors juste au moment de la SEPH... Imagine, tu fais une action tous les jours, tu es engagé pour le handicap, c'est super. Ça fait des photos, ça fait des beaux articles pour les newsletters internes dans les entreprises.

« Regardez, le président directeur général est descendu de sa tour et à participer aux ateliers avec les salariés. Franchement, tout le monde est ami. » OK. Mais si tu fais ça juste une semaine, quel est l'intérêt ? Il faut penser au-delà de la SEPH.

La SEPH, elle est bien parce qu'elle met en lumière le handicap mais il faut penser de manière large et sur le temps long. En fait, la question de l'intégration du handicap, je préfère le terme d'intégration parce que si tu reprends étymologiquement le sens des termes, l'inclusion tolère au sein d'un collectif déjà constitué, mais ne fait pas vraiment de place, « il le tolère ».

Alors que l'intégration, on va se réorganiser autour de cette personne qui va intégrer le groupe et ils vont se reformer pour que la personne soit vraiment dans le groupe. Pas comme l'inclusion, où on va tolérer.

Moi, j'ai toujours été très attaché au sens des mots, j'en ai déjà parlé d'ailleurs dans un autre échange que j'avais eu avec Nicolas Pasetti, que je salue aussi. Je suis vraiment très attaché au sens des mots, et finalement derrière la Semaine européenne, derrière le Duoday, il y a des bonnes intentions, je ne dis pas le contraire. Je ne vais pas dire : « C'est nul ».

[Maxime] Oui, bien sûr. Ça part d'une bonne intention.

[Arthur] Oui, ça part d'une bonne intention. Et ça, je n'en doute absolument pas. Mais ensuite, c'est la question de temps court, temps long. Si sur le temps court, c'est faire de la comm, très bien, OK, vous avez fait de la com.

Mais sur le temps long, qu'est-ce que ça change ? Et finalement, là on parle du handicap mais on pourrait en parler sur de très nombreux su-

jets, ça concerne de nombreux secteurs. Et c'est pour ça que le handicap, c'est une possibilité inouïe qu'ont les organisations de pouvoir se saisir de la question du handicap pour réfléchir plus globalement à la manière dont le système est construit et à d'autres formes d'inégalités sur le mode de management, par exemple, ou sur les modalités de travail.

Par exemple, au moment du Covid, tout le monde a trouvé ça normal qu'il y ait du télétravail. Avant le Covid, sur cette question de télétravail, la France avait beaucoup de retard et quand une personne en situation de handicap demandait du télétravail, c'était considéré comme un aménagement. Alors qu'aujourd'hui, c'est plutôt rentré dans les mœurs, et encore.

Mais tu vois, tout ça c'est une question de normes et où est-ce que tu mets la focale, où est-ce que tu mets le curseur aussi. Peut-être, une critique que je pourrais faire à ces deux événements, le Duoday et la SEPH, c'est une vision une seule fois dans l'année...

D'ailleurs... Là, c'est pas du tout une étude scientifique, c'est une expertise très empirique, très personnelle mais ce qui me fait sourire, c'est que pendant la SEPH, dans les médias mainstream, même sur du service public, c'est la semaine où on parle le plus de handicap.

Et c'est très bien, mais on aimerait que ce soit le cas tout le temps. Là on parle de handicap mais c'est comme pour les violences faites aux femmes. Il y a eu des progrès sur la médiatisation de ça et c'est très bien. Mais est-ce que nous, en tant que personne racisée ou discriminée, qui sommes à l'intersection de différentes formes de discrimination, est-ce qu'on veut être mis en avant uniquement à un moment, pour remplir une case ? « OK, demain c'est la journée machin, vous avez votre journée, maintenant ne vous plaignez pas le reste de l'année. Vous n'avez rien à dire, vous avez 24 heures de temps d'antenne, c'est bon, c'est assez. »

Est-ce qu'on veut juste ça ? Ou est-ce qu'on veut interroger le projet de société qu'on va avoir et la manière dont on va faire une place à chacun et permettre à tous de s'intégrer dans le monde du travail et dans le monde social plus largement.

[Maxime] OK, donc en résumé, c'est en soi de belles idées, de beaux projets qui partent de bonnes intentions mais qui sont peut-être un peu

trop ponctuels et qui mériteraient d'être mis en avant toute l'année, c'est un sujet...

[Arthur] Surtout des pensées, en fait.

[Maxime] Oui, bien sûr.

[Arthur] Surtout des pensées. Moi ce qui me frappe, c'est qu'aujourd'hui on est sur un mode un peu caricatural. OK, au niveau des relations publiques, c'est mieux, automatiquement, il y a ce genre d'événements, les gens se disent : « On va faire ça. » Ce n'est pas pensé, les entreprises ne le prennent pas comme une opportunité de réfléchir plus largement. Elles le prennent uniquement comme quelque chose qui est dans leur cahier des charges. « OK, on l'a fait, on passe à autre chose. » Alors que non.

C'est insupportable, en fait, pour les personnes concernées, qu'on les mette en avant seulement un jour de l'année ou à quelques occasions par an. C'est difficilement entendable.

La recherche d'emploi quand on est en situation de handicap

[Maxime] Complètement, pour le coup, je te rejoins forcément à 100 %. Alors, ça fait un petit peu la transition mais c'est vrai que depuis tout à l'heure, on parlait beaucoup de cette expérience de salariat et des événements qui existent aussi autour mais toi depuis, tu as choisi la voix entrepreneuriale. Forcément, c'est aussi un des sujets fil rouge d'En Lumière, j'avais à cœur de parler de ça avec toi. Qu'est-ce qui t'a amené, finalement, à être entrepreneur ?

Il y a une phrase que je t'ai déjà entendu dire où tu disais que ce n'est pas toi qui n'est pas prêt pour le marché du travail, c'est le marché du travail qui n'est pas prêt pour toi. J'ai beaucoup aimé cette phrase et qu'est-ce qui se cache derrière ça, qu'est-ce que ça veut dire ?

[Arthur] Déjà, ce que j'aime bien dans cette phrase, c'est la construction en chiasme « ABBA ». Plus sérieusement, effectivement je le dis assez souvent et c'est marrant que tu le mettes en lumière, justement. On peut faire plein de jeux de mots avec ce nom !

[Maxime] Oui, je vois que tu te fais plaisir.

[Arthur] C'est bien et c'est bien au niveau du branding.

Mais plus sérieusement, c'est intéressant que tu mettes en avant cette phrase parce qu'effectivement, comme je le dis, ce n'est pas moi qui ne suis pas prêt au monde du travail, c'est le monde du travail qui n'est pas prêt pour moi.

Parce que tu peux être en situation de handicap et être très compétent sur un poste. Tu percutes, on te dit un truc, tu le fais et ça, ça fait peur, pas pour le handicap mais ça fait peur pour les gens tranquilles dans leur fauteuil et qui se sont peut-être habitués à un certain ordre des choses.

« Ça a toujours été comme ça, pourquoi est-ce qu'on ferait autrement ? » Et parfois, les gens se sentent menacés alors que pas du tout. Les gens se sentent menacés pour leur poste mais qu'est-ce que cette situation dit sur eux ? À quoi cette situation les renvoie, en tant que personne, en tant que posture d'engagement dans le travail ?

Mais souvent, pour en revenir au sujet, parce que j'ai souvent tendance à partir dans tous les sens. Mais pour en revenir au sujet, pourquoi je dis cette phrase ? C'est parce que, malheureusement ou pas, ça dépend de comment on se positionne, les entreprises ne sont pas encore complètement prêtes à faire ce chemin autour de la question du handicap.

Je trouve que c'est dommage, parce qu'encore une fois, aujourd'hui en France, on a un système, certes très perfectible et je suis le premier à le dire, où tu as un certain nombre de subventions et d'aides aux entreprises pour l'emploi d'une personne en situation de handicap qui sont soit pas saisies soit pas conscientisées par les entreprises qui ignorent totalement tout ça.

Certaines disent : « On préfère payer une amende plutôt que de vous embaucher. » Et qu'on le dise aussi clairement, je trouve ça quand même assez choquant.

Et pourquoi je dis cette phrase ? L'année dernière, en première année de thèse, je cherchais un financement pour ma thèse, et il faut savoir que beaucoup de doctorantes et de doctorants, surtout en sciences humaines et sociales, moins en sciences dures, travaillent à temps plein pour financer leur thèse mais sur un autre travail. Par exemple, je ne

sais pas, tu peux être chef de projet ou je ne sais quel autre travail alimentaire, et il n'y a pas du tout de jugement de valeur quand je dis « travail alimentaire ». Il faut bien payer ses factures...

Donc imagine, 35 heures voire 39 heures de passées à ça par semaine. Si tu es mère de famille ou père de famille, si tu as des enfants, tu as aussi tout ce qu'il y a à faire pour les enfants, s'occuper des enfants etc., les tâches domestiques.

Ta thèse, tu l'as fait le soir, les week-ends et c'est quasiment du travail bénévole parce que tu n'es pas payé sur ces temps-là et ça, c'est la grande précarité de beaucoup de doctorantes et de doctorants dans le monde de la recherche : le fait que beaucoup ne sont pas financés, le fait que beaucoup font des choses bénévolement.

Moi, à ce moment-là, je cherchais un travail à plein-temps ou alors aménagé, 4 jours et demi pour avoir une demi-journée de thèse, ce qui est aussi un moyen de faire mais qui n'est pas le plus idéal.

Et je parle concrètement de mon handicap, j'en parle pendant les entretiens. Je ne dis pas mon handicap spécifiquement, on pourra y revenir mais ça ne me gêne pas d'en parler parce que j'en ai parlé déjà publiquement et dans d'autres podcasts aussi qui sont sortis ou qui vont sortir. J'ai eu l'occasion de l'évoquer.

En tout cas, devant les employeurs, je ne vais pas évoquer le nom du handicap en soi, je vais juste dire les impacts que le handicap va avoir sur ma manière de travailler, par exemple, ma fatigabilité, ou autre chose.

On pourra revenir si tu veux sur la théorie des cuillères que peut-être des personnes ne connaissent pas parmi les personnes qui nous écoutent. Si tu veux, on pourra y revenir après.

En tout cas, j'avais la fatigabilité, par exemple, je parlais du télétravail, tout à l'heure. Un jour, je passe un entretien, tout va bien, un premier entretien par téléphone, ça se passe très bien. J'arrive au deuxième entretien, c'était pour un truc apparenté journaliste parce qu'à l'origine je voulais faire un peu de journalisme même si je n'ai pas fait d'école de journalisme mais c'est une autre histoire. Voilà j'y vais, ça se passe bien, c'est proche de Paris, tu sens que ce ne sont pas des gens qui manquent, quoi.

Je rentre dans les locaux, très propres, très clean, grand balcon, tout ça. Je passe l'entretien sur le balcon avec les deux responsables en face de moi et je leur explique l'impact du handicap, la fatigue etc. Je dis : « Mais vous savez, je vous en parle pour être tout à fait transparent, pour dire d'où je parle et ça je l'utilise aussi dans le cadre ma posture de chercheur et pour que vous soyez au courant, que vous ne me dites pas après : « vous ne nous l'avez pas dit ».

Déjà, il faut savoir que légalement, en tant que personne concernée, on n'est pas tenu à le dire parce que c'est un motif de discrimination. Donc, on peut le dire mais je considère que c'est un choix personnel pour les personnes concernées. Moi, je préfère parler du handicap, dire les difficultés sans nommer telle ou telle problématique mais je dis : « Il y a ça et ça ». Et je propose des solutions. Je dis : « on peut peut-être réfléchir à ça et ça. » Et moi, par exemple, dans cette boîte-là, ils étaient à deux jours de télétravail par semaine. Je dis : « pour limiter la fatigabilité, on peut imaginer un troisième jour de télétravail, peut-être. » Juste ça.

[Maxime] Ce qui n'est pas monstrueux, quoi.

[Arthur] Surtout que là, on ne parle pas d'un fauteuil à faire financer par l'Agefiph ou d'aides etc. C'est très bien que ça existe mais là on ne parlait même pas d'un truc matériel, juste d'un truc dans l'organisation. Ce n'est pas énorme.

Et ils me répondent : « Nous, on n'a rien contre le handicap, par contre on ne va pas vous accorder vos aménagements parce que vous vous rendez compte, si on vous donne votre troisième jour de télétravail, ça va constituer une rupture d'égalité entre les salariés. »

Ce verbatim, je le sors souvent parce que je pense qu'il est hyper parlant. Il est hyper parlant de la méconnaissance qu'ont les entreprises.

En France, on a cette tradition égalitaire qui est louable, je ne mets pas ça en cause, c'est même sur le fronton de tous les édifices institutionnels : « Liberté, égalité et fraternité ». Mais on confond « égalité » et « équité » dans ce pays. Qu'on parle de handicap mais aussi d'autres types de discrimination.

Ce que je dis souvent, l'égalité c'est... Tu passes le bac, tout le monde commence à 8h, tout le monde finit à midi. C'est égalitaire. Tout le monde dans les mêmes conditions, les mêmes épreuves, on sait quand on va commencer et finir. Ça, c'est l'égalité. Seulement, est-ce que c'est

juste ? Est-ce que c'est équitable ? Quelqu'un qui va avoir une lenteur d'exécution, par exemple une lenteur pour écrire. Est-ce que l'égalité ne le met pas paradoxalement en difficulté ? Dans une position d'iniquité ? D'injustice ?

Et pour que ce soit équitable, pour que ce soit juste, il va y avoir dérogation à l'égalité mais au nom du principe que de fait, la personne n'est pas dans une condition complètement égalitaire puisqu'elle n'a pas les mêmes capacités qu'une personne qui n'a pas de difficultés motrices pour écrire ou pour exécuter le processus d'écriture plus ou moins rapidement. Et donc par exemple, on va accorder un tiers temps, un ordinateur, soit l'un ou l'autre, soit les deux ou un autre aménagement, pour compenser cette rupture d'égalité de fait.

Donc l'équité va pouvoir ensuite permettre de donner les mêmes chances à la personne, sans que ce soit complètement égalitaire, mais l'équité va rétablir une inégalité de fait.

Et ça, les employeurs ont tendance à confondre les deux. C'est conceptuel, mais il faut que les entreprises s'en rendent compte. L'égalité n'est pas l'équité.

On peut être à égalité mais si par exemple, tu es très petit et que je suis très grand, est-ce que mettre tous les bureaux à hauteur d'1m60... OK, c'est égalitaire, mais est-ce que c'est équitable ? La personne qui est très petite va avoir des difficultés pour atteindre le bureau. Je sais que c'est très « le plancher des vaches », très terre-à-terre ce que je dis mais c'est très concret, aussi.

Et je renvoie souvent à ça pour dire que les entreprises n'acceptent pas même des micro-trucs. OK, c'est un aménagement de poste, si vous voulez le considérer comme tel, OK, pas de souci. Mais si vous n'êtes même pas ouvert, même pas capable pour juste un jour de plus... Juste ça. Même pas de dépenses en plus, ça ne leur coûte rien. C'est vrai, ça ne leur coûte rien. C'est pas...

[Maxime] Ce n'est pas un bureau que tu achètes...

[Arthur] Non ! C'est pas un bureau !

[Maxime] C'est de la flexibilité...

[Arthur] C'est ça.

[Maxime] Oui, bien sûr.

[Arthur] S'ils ne sont même pas capables de donner un micro-aménagement, même si je ne considère pas ça comme un aménagement, mais OK. Si vous voulez considérer ça comme un aménagement, soit. Si vous n'êtes même pas en capacité de faire en sorte que la personne ait cet aménagement-là, et je n'aime pas le truc de : « on vous donne ».

Non, ce n'est pas un don. On ne fait pas l'aumône, en fait. En tant que personne concernée, on ne fait pas l'aumône. On n'est pas là : « super, je suis en situation de handicap, super, franchement j'adore ! » J'avais vu un post il n'y a pas longtemps assez ironique, les gens qui me lisent le savent. « Franchement, j'adore, c'est super de vivre avec une fatigue chronique, j'adore ! L'anxiété, tout ça, super ! Si vous pouvez le faire aussi, allez-y, pas de souci. »

C'est pour ça que j'essaie d'inverser, je dis : « Mais non, c'est vous qui n'êtes pas prêt. » On parle du retournement du stigmaté quand on parle de ces questions et je renvoie notamment au livre de Charlotte Puiseux, « De chair et de fer », dont le sous-titre est : « Comment survivre dans une société validiste » et elle explique comment survivre dans une société validiste qui va te renvoyer au fait que la seule perspective pour une personne en situation de handicap, c'est la validité.

Quelqu'un qui ne peut plus marcher, on va lui dire : « tu vas remarcher ». D'accord, c'est peut-être ce que la personne veut et à ce moment-là, tant mieux. Mais à aucun moment, on interroge la personne concernée et on parle souvent au nom des personnes.

Bourdieu avait une phrase pour la condition ouvrière, où il disait : « les ouvriers ne parlent pas, ils sont parlés ». Et pour les personnes en situation de handicap, c'est pareil. Ils ne parlent pas, ils sont parlés pendant des grand'messe, les conférences nationales du handicap... On en parlera peut-être après mais est-ce que les personnes concernées ont la parole ? Non. Ce sont toujours les collectifs, les associations... Je ne dis pas qu'ils n'ont pas de représentativité mais ça pose question sur le mode d'expression des personnes concernées.

Donc c'est à tout ça que renvoie cette phrase. Pourquoi ce serait perpétuellement à moi, en tant qu'individu, de m'adapter ? Donc là, on est dans le modèle traditionnel médical du handicap, on parle de personnes handicapées d'ailleurs, alors que c'est à la société de

s'adapter donc on devrait passer à un modèle plus social du handicap, en accord avec les conventions internationales que la France a signées où on parle « en situation de handicap ».

Ça ne minimise pas les difficultés intrinsèques des personnes, mais par exemple, très concrètement, une personne en fauteuil dans une gare ou dans un métro, s'il y a un ascenseur, la personne est autonome. Elle prend l'ascenseur, elle est autonome. Alors que si tu n'as pas d'ascenseur, elle devient dépendante des autres. Là, on parle des personnes en fauteuil, mais c'est pareil pour les personnes qui ont des poussettes. Tu mets un ascenseur, elles font leur vie. Tu ne mets pas d'ascenseur, elles sont obligées de demander à quelqu'un. Voilà, j'ai évoqué pas mal de sujets, peut-être que tu veux évoquer le sujet de la théorie des cuillères... ?

La théorie des cuillères

[Maxime] Oui, on peut en parler, si tu veux nous en dire plus sur cette théorie.

[Arthur] Oui, alors la théorie des cuillères, ou on peut aussi parler d'une batterie de téléphone. La théorie des cuillères, on va dire, avec la fatigue chronique ou par le handicap induit par la situation d'une personne concernée, tu vas avoir 10 cuillères dans la journée.

Ça représente ton capital d'énergie. Tu pars travailler, les transports, ça représente disons 3 cuillères en termes d'énergie pour se déplacer etc. Ensuite, j'ai une demi-journée complète de réunions. Encore 3 cuillères, donc ça fait 6. Déjà 6 cuillères, et tu en as 10.

Mais imaginons, d'habitude tu en as 10, mais là tu as mal dormi donc tu t'es réveillé le matin, tu n'en avais pas 10. Tu en avais 8. Sauf que là, transport, 3 cuillères, première demi-journée, 3 cuillères, donc ça fait 6 cuillères déjà.

L'après-midi, comment tu fais ? Tu tiens malgré tout. Tu as tendance à repousser toujours plus tes limites. On parlait tout à l'heure de la surcompensation, ce qui mène au burn-out. Nous les personnes concernées, on a plus conscience de nos limites parce qu'on a tellement l'habitude de les repousser toujours et que c'est aussi le message que nous renvoie la société : « repousse tes limites », « fais-en plus, toujours plus », etc.

Mais à quoi ça nous mène ? Ça mène au burn-out, au phénomène d'exclusion parce qu'après les gens ont du mal à retrouver un emploi.

En tout cas, tu finis la journée, tu n'avais plus que deux cuillères pour l'après-midi mais imagine que l'après-midi, il t'en faut 3, donc tu as déjà un déficit d'une cuillère. Donc tu prends sur tes réserves propres, tu es fatigué. Ensuite, tu reprends les transports, il t'aurait fallu 3 cuillères en plus, donc tu es déjà à moins 4 cuillères quand tu arrives chez toi le soir.

Et après, il faut encore que tu fasses à manger, que tu fasses les tâches quotidiennes. Imaginons 2 cuillères. D'habitude, tu avais 10 cuillères, là tu en avais 8 parce que tu as mal dormi, donc là tu finis la journée à moins 6 cuillères. Une batterie de téléphone, une batterie de voiture, à zéro ça s'arrête. Ça n'avance plus.

Une personne en situation de handicap, à zéro, puisqu'elle a intériorisé la notion de : « tu peux le faire », « tu dois aller plus vite, tu dois aller plus loin, tu dois repousser tes limites » etc. En fait, on va presque culpabiliser d'être fatigué, de pas réussir à le faire, on va se dire : « non mais on peut encore faire un effort. »

Et OK, une fois, ça marche mais si tu commences à faire ça tous les jours, au bout d'un moment, tu ne récupères plus complètement pendant la nuit même si tu dors bien. Le lendemain, tu ne seras plus à 10 cuillères car tu n'auras pas complètement récupéré, tu seras peut-être déjà à 7 ou à 6 car tu auras mal récupéré.

Et à force de tirer sur la corde comme ça, ça met en difficulté les personnes en situation de handicap. Ils veulent travailler dans l'écrasante majorité des cas, mais recruter c'est bien, maintenir en emploi, c'est mieux.

[Maxime] Absolument, oui. C'est clair, de toute façon. Et ça ne demande souvent pas tant d'aménagements que ça. Je reviens sur ce que tu évoquais avant, en l'occurrence, ce n'était pas un aménagement, mais s'il suffit d'une journée de télétravail en plus, on ne demande pas non plus quelque chose d'extraordinaire mais même si l'aménagement se devait d'être un peu plus conséquent qu'autre chose, on ne devrait même pas se poser la question. Si la personne a besoin de ça, elle a besoin de ça, point barre.

Les aménagements de poste

[Arthur] Il n'y a même pas à se poser la question. Effectivement, les organismes chargés des aménagements de poste, le FIPHFP ou l'Agefiph sont des organismes perfectibles. Et en disant cela, je ne remets absolument pas en cause l'engagement des agents, que je sais très engagés, très volontaires dans leur souhait d'accompagner les gens. Mais qu'est-ce qui se passe ? Ces organismes-là sont notoirement sous dotés ce qui pose la question : politiquement, quel budget on veut allouer à ses organismes-là pour qu'ils puissent bien faire leur travail ? C'est pour ça que je fais une différence entre le fait que l'organisation de manière générale soit perfectible et les agents qui travaillent. Ce n'est pas la même chose.

Sauf que quand les entreprises se saisissent de ça, qui leur explique quelle est l'aide, le truc ? C'est un dédale de... C'est quoi la différence entre l'aide A et l'aide B ? Pourquoi c'est dans la même section ? Quelle case il faut que je coche ?

Alors encore une fois, ça part d'une bonne intention. Quand les gens remplissent les bonnes cases, c'est comme pour la MDPH, l'aménagement de poste peut facilement se faire grâce aux aides de l'Agefiph ou du FIPHFP. Ça dépend ce qui est demandé, mais le poste peut être largement subventionné.

Le poste, en lui-même, ne coûte rien pour l'entreprise. Sauf que comme l'entreprise est, comme tout groupe humain, dans l'habitude, voire dans l'habitus, pour reprendre encore un concept Bourdieusien, cette construction sociale d'habitude où tu veux avoir aucune tête ne dépasse, qu'aucune personne ne soit différente, va faire que, quand tu as une personne en situation de handicap en face de toi, tu vas lui dire : « non, c'est trop compliqué, je n'ai jamais été confronté à ça. C'est trop compliqué, c'est trop de paperasse etc. »

Mais il faut que les entreprises sortent de ce truc intuitif. C'est contre-intuitif mais il faut qu'elles se disent : « non, ce n'est pas compliqué, il faut juste que je mette la main à la pâte ».

C'est comme quand tu apprends à marcher. Aucun parent qui a des enfants, et je pense que tu peux en témoigner, ne va s'inquiéter si son enfant tombe une ou deux fois quand l'enfant ou le bébé, quelque soit le nom qu'on veut lui donner, commence à marcher. Parce que tout le monde tombe. Alors je ne parle pas de grosse chute mais tout le monde

tombe et a du mal à se tenir debout quand il apprend à marcher. C'est normal.

[Maxime] Bien sûr.

[Arthur] C'est pareil pour faire les dossiers Agefiph ou FIPHFP, demander les aménagements etc. OK, vous n'avez peut-être pas l'habitude, mais ce n'est pas grave. Vous allez le faire une fois, ce sera peut-être un peu long mais les fois suivantes, vous saurez. Vous saurez comment faire.

Je pense que c'est très important que les entreprises aillent au-delà de leur propre représentation. Il faut qu'elle sorte de cette posture, de cette vision qui n'apporte pas grand-chose au débat. OK, c'est compliqué de faire le dossier pour l'Agefiph mais par contre, quand il faut demander des allègements de cotisations sociales parce qu'on est éligible à tel ou tel dispositif, par exemple le crédit d'impôt recherche ou le crédit d'impôt compétitivité emploi, t'inquiète pas que là, ils prennent le temps de faire les dossiers administratifs.

Donc à un moment, qu'est-ce qu'on veut ? OK, vous voulez des réductions de vos cotisations, super, mais soyez cohérent. Vous prenez le temps pour faire ses dossiers-là, pourquoi vous ne prenez pas le temps pour faire un dossier Agefiph ?

[Maxime] Bien sûr.

[Arthur rit]

L'entrepreneuriat, créer son propre emploi ?

[Maxime] C'est une question aussi de priorités, d'acculturation mais il y en a aussi pour qui c'est leur job, et qui le font très bien. On espère que les entreprises seront de plus en plus sensibilisées.

Et pour terminer, j'aimerais parler un peu de ton côté entrepreneur mais finalement, ça rejoint un peu ce qu'on disait précédemment. Est-ce que tous ces problèmes, toutes ces entreprises qui n'arrivent pas à en faire une priorité, est-ce que c'est ce qui fait que toi... Mais je sais aussi qu'on connaît des personnes en commun qui se lancent dans l'entrepreneuriat parce qu'elles se disent, comme tu disais : « certaines entreprises ne peuvent pas m'accueillir voir ne veulent pas m'accueillir certaines fois. »

Est-ce que l'entrepreneuriat, ce n'est pas un moyen de se dire : « Je crée mon propre emploi. »

[Arthur] Oui effectivement, je crée mon propre emploi mais encore une fois, je pense qu'il faut le dire aussi, pour beaucoup de personnes concernées, l'entrepreneuriat n'est pas un choix.

On nous l'impose, le système a fini par nous l'imposer parce que sinon, on n'a pas d'autre choix et ça met dans une position de précarité voire de « précarariat », un mix entre précarité et prolétariat. Ça met dans une forme de précarariat assez importante et ça on ne le dit pas assez. Sur LinkedIn, tout le monde dit : « 50k par mois, machin... » 8 entrepreneurs sur 10, c'était une étude de la Mutualité Française je crois, gagnent moins de 10000 € par an.

[Maxime] Oui, on est bien loin de ce qu'on peut voir un peu partout sur les réseaux.

[Arthur] Et d'ailleurs, qu'on soit en situation de handicap ou non. Mais l'entrepreneuriat peut être une solution pour être au travail parce que les personnes en situation de handicap veulent travailler.

C'est pour ça que moi, quand j'accompagne en communication, comme tu l'as dit tout à l'heure, par la force des choses j'accompagne soit des entrepreneurs eux-mêmes en situation de handicap soit des entreprises PME-TPE engagées sur ces questions qui ont une offre et qui veulent la faire connaître.

Comment est-ce qu'ils vont la communiquer ? Comment est-ce qu'ils vont promouvoir leur produit, leurs offres en lien avec le handicap ? Pour moi, c'est important de travailler avec des personnes qui partagent un certain nombre de valeurs. C'est pour ça que je les accompagne.

Je peux les aider que ce soit avec la communication, que ce soit avec la recherche, avec leurs newsletters, l'intelligence artificielle... Tu disais tout à l'heure que j'aimais me former à l'intelligence artificielle, ChatGPT et Midjourney et plus largement aujourd'hui pour étendre ma légitimité autour des questions de handicap.

Je suis de plus en plus contacté sur ces questions de handicap pour parler, pour témoigner, pour intervenir etc. et c'est heureux, je m'en réjouis.

Et comme tu l'as dit, on est de plus en plus nombreux et franchement je trouve ça super. On est de plus en plus nombreux. C'est pour ça que tout à l'heure, comme tu en parlais rapidement, pour moi les diplômes universitaires et les compléments de compétences autour des questions de handicap est plus largement sur certains types spécifiques de handicap m'intéressent, parce que ça permet aussi de développer encore plus une compréhension théorique et technique qui est complémentaire au savoir expérientiel que j'ai en tant que personne concernée. J'ai une formation qui commencera dans quelques temps.

Mais ça rejoint ce qu'on disait au début, pouvoir s'organiser pour tout faire et préserver aussi sa vie personnelle. Mais oui, je pense que c'est très important d'avoir ça en tête.

L'entrepreneuriat est une possibilité, une belle possibilité. Mais ça ne convient pas à tous les profils, déjà, puisqu'il y a le temps que tu factures mais aussi tout le temps de préparation que tu fais avant ou alors le temps de prospection que tu fais avant.

Si tu es auto-entrepreneur, tu as toujours une journée où tu fais ta compta, où tu fais tes déclarations URSSAF, ça fait partie du travail et pourtant c'est bénévole, tu n'es pas payé sur ces temps-là. Ce sont des temps invisibles, comme les enseignants par exemple, qui corrigent leur copie ou font autre chose, ce n'est pas visible mais c'est quand même du travail. Quand on dit : « Oui, ils sont juste devant les élèves. » Oui, tu es payé pour être devant les élèves mais tu as aussi tout ce qu'il y a à côté, on prépare les contrôles et corrige les copies.

C'est pareil pour l'entrepreneur. Et toi tu le sais, puisque tu as l'activité En lumière à côté d'un poste plus pérenne, la plupart d'entre nous avons des postes pérennes ou plus ou moins pérennes selon les situations pour avoir un revenu fixe et pouvoir développer une activité dont souvent on espère pouvoir en vivre.

Mais au départ, après ça dépend des profils, mais autour de nous, il y a des personnes qui développent ça mais avec une petite sécurité, un petit salaire, peut-être un peu plus faible à côté. Mais on a un revenu fixe qui rentre parce que sinon ce serait très compliqué de faire uniquement l'activité entrepreneuriale mais après il y en a qui ont les moyens de le faire. C'est une solution mais ça ne résout pas tout. Et ça n'absout pas les entreprises.

[Maxime] Non, bien sûr.

[Arthur] Et ça ne doit pas les empêcher de se saisir de ces sujets pour intégrer les personnes en situation de handicap dans les organisations. Ce que je dis souvent, c'est que moi, l'entrepreneuriat, ça m'intéressait, mais que si j'avais pu, soit j'aurais commencé plus tard... Par la force des choses, j'ai commencé il y a un peu plus d'un an, soit j'aurais été salarié « lambda » en CDI ou fonctionnaire dans la fonction publique via peut-être, des places réservées, par exemple.

Ça existe, aujourd'hui, des concours pour des places réservées. Mais encore une fois, s'il y a des gens de l'administration qui nous écoutent, regardez les dossiers que vous nous envoyez, quand même. Des fois, c'est hallucinant. Je suis abonné à certaines boucles quand il y a des offres de poste qui ouvrent sur certains postes, ils appellent ça « les postes offerts ». Alors je sais que c'est la terminologie administrative, mais encore une fois, non, ce n'est pas un cadeau. Ce n'est pas un don. Alors, je sais que je suis très « sur les termes » mais ce n'est pas une faveur que vous nous faites.

[Maxime] Oui, bien sûr. C'est un poste ouvert.

[Arthur] Oui, c'est ça. Et puis des fois, il nous envoie les trucs 5 ou 10 jours avant et ils nous disent : « imprimer tout en papier, envoyez tous en papier et une lettre à chaque administration. » En Île-de-France, si tu prends tous les départements d'Île-de-France, il y a un certain nombre de départements en Île-de-France, tu vas imprimer autant de fois le dossier de 5 pages, plus le CV, plus la lettre de motivation, plus je sais pas quoi. Tu vas envoyer tous les trucs à chaque responsable. Je sais que ça part encore une fois d'une bonne intention mais réfléchissez. À force d'avoir des conduites comme ça, vous excluez de fait des personnes de l'emploi.

[Maxime] Ça revient à ce qu'on disait plus tôt, ce sont encore des personnes qui prennent des décisions et qui réfléchissent à la place des personnes concernées.

[Arthur] C'est ça, à la place des personnes elles-mêmes. Je ne doute pas fondamentalement de leurs bonnes intentions, encore une fois, mais est-ce qu'on fait une politique avec des bonnes intentions, déjà ?

Les Jeux paralympiques, ça fait bouger les choses ?

[Maxime] Peut-être une dernière question. Déjà merci pour toutes ces infos et nous avoir partagé tes expériences juste avant. J'avais une petite question d'actualité, ou de future actualité puisque c'est prévu pour cet été, mais les Jeux Paralympiques en France. Je ne parle pas forcément de l'aspect sportif puisque ce n'est pas forcément le sujet mais est-ce que tu penses que c'est un peu un moyen pour la France de se réveiller et de mettre en place des choses, est-ce que tu as l'impression qu'il se passe vraiment des choses ?

Je ne parle pas vraiment d'innovation puisqu'encore une fois on connaît pas mal de personnes qui agissent pour ça, même au niveau de l'État. Mais est-ce que tu as l'impression que réellement, pour de vrai, que les Jeux paralympiques vont faire avancer les choses en France ?

[Arthur] Je vais tâcher de répondre rapidement, comme on a plus trop de temps comme tu l'as dit.

Déjà l'esprit même des Jeux paralympiques, ça pose question. L'idée de se dépasser, la résilience, dire : « Oh, c'est pas grave, regardez ces grands athlètes... » Mais c'est une minorité. Je respecte les athlètes paralympiques qui écouteront peut-être ce podcast et certains me suivent d'ailleurs sur les réseaux. Ils préparent les JO, franchement je leur souhaite bon courage, j'espère qu'ils vont faire briller la France comme jamais, comme on dit. Mais déjà, ça pose question, l'esprit qu'il y a derrière les Jeux paralympiques.

Ensuite, est-ce que c'est un moyen pour la France de faire avancer la cause ? Si seulement ! Si seulement ce moyen avait été pris à bras le corps et que cette opportunité avait été saisie. Parce que quelle opportunité manquée, quand même ! On n'a pas su qu'on avait les JO l'année dernière, on l'a appris il y a 7 ans ou 8 ans, je crois que c'était en 2013 ou 2014.

[Maxime] Ça fait longtemps.

[Arthur] Oui, même un petit peu avant je crois. Allez minimum 10 ans voire un tout petit peu plus. En 10 ans, on peut quand même faire des choses.

Quand on parle d'accessibilité des transports, je trouve que c'est quand même aberrant. On va organiser les Jeux paralympiques et on a qu'une seule ligne de métro qui est entièrement accessible, la ligne 14. Sinon, tu es obligé d'appeler la RATP 3 jours avant pour espérer qu'on te mette une rampe pour venir. Mais juste au tout début du quai parce que le reste du quai, on ne peut pas, machin. Quel valide accepterait d'appeler 3 jours avant ?

Pour le coup, je sais que ce n'est pas du tout la faute du président de la RATP actuel, mais j'ai envie de dire à Jean Castex : « Qu'est-ce que tu fais ? » Je sais qu'il y a des choses qui sont faites mais pour les personnes concernées, ça va toujours trop lentement.

Déjà ça, l'accessibilité, même pour assister aux épreuves... Le Comité d'organisation des Jeux olympiques, que je salue s'il m'écoute, avait dit : « Jeux inclusifs, les jeux pour tous ». Je crois que c'était ça leur slogan. Et là, ils nous disent : « Non, en fait on va faire des îlots inclusifs. » Qu'est-ce que ça veut dire, des îlots inclusifs ? Vous allez parquer les gens concernés, enfin supposément que vous considérez comme concernés, donc vous allez avoir en tête que les fauteuils roulants et pas tout le reste du handicap, déjà ça. Et vous allez les parquer, oui j'utilise le terme de « parcage », comme dans un parking, vous allez les mettre à un endroit, un îlot accessible, on adore. Ilot accessible, qu'est-ce que ça veut dire ?

Est-ce que l'opportunité a été prise pour développer l'accès au sport, par exemple ? Je pense trop peu. Il y aurait tellement de choses à faire. Et pour le coup, je sais que tu la connais aussi, ça me fait penser à ce que fait Nadia par exemple, avec FKM Mobilité, permettre des navettes pour l'accès au sport et c'est très bien, c'est très concret, on a besoin d'initiatives comme celle-là.

[Maxime] Bien sûr.

[Arthur] C'est indispensable. Donc je pense que l'opportunité n'a pas été prise à la mesure de ce qui pouvait être fait, il y a beaucoup de travail à faire et c'est peut-être une occasion manquée, et c'est dommage.

[Maxime] Écoute, je te rejoins plutôt sur ce constat. Ça fait un moment qu'on aurait dû bouger, en théorie, il y avait plein de belles choses à faire, en pratique, ce n'est pas encore le cas.

Laissons encore une chance, les Jeux paralympiques ce n'est pas demain donc espérons que dans quelques mois... Même si ça va très vite, on est déjà en février mine de rien, donc espérons que ça avance.

En tout cas, c'est tout pour moi. Merci Arthur pour cette discussion, je pense qu'on avait encore pas mal de choses à se dire.

[Arthur rit]

Conclusion

[Maxime] On aurait pu faire un podcast d'au moins 2h30 ou 3 heures, on se donne rendez-vous pour un prochain épisode.

[Arthur] Écoute, ce sera avec grand plaisir et merci encore pour ton invitation et la pertinence de l'échange, j'ai trouvé que tu avais bien balayé l'ensemble des enjeux. Si vous nous écoutez encore à la fin de cet épisode, suivez En lumière, abonnez-vous à la newsletter En lumière, suivez Maxime sur les réseaux sociaux. Mettez des j'aime, cliquez sur « suivre » etc. Parce qu'il faut beaucoup plus d'initiatives comme En lumière, il y a beaucoup de personnes qui bossent sur ces sujets et qui sont concernées. J'ai plein de noms en tête mais il faut plus d'initiatives comme celles-là, donc mettez un j'aime, cliquez sur « suivre », ça ne vous coûte pas d'argent donc allez-y.

[Maxime] C'est gentil, merci pour la pub et je te rejoins, il y a plein d'initiatives. Merci beaucoup et à très vite !

[Arthur] Merci beaucoup Maxime, au revoir.