

## ***DOSSIER DE PRESSE***

### **Réseau HEVAH**



**Réseau professionnel d'échanges  
entre cadres supérieurs en situation de handicap.**

#### **Le Réseau HEVAH en quelques mots**

---

Le Réseau HEVAH (Hautes Etudes et Vie Active avec un Handicap) est composé de plus de 110 personnes en situation de handicap qui sont cadres supérieurs dans la vie active ou encore étudiants en cursus supérieur, quelque soit le handicap ou le moment de sa survenue. Nous organisons rencontres et échanges sur des thématiques uniquement professionnelles et liées au handicap, en nous calquant sur le modèle de Grandes Ecoles au Féminin (GEF). Le but est de partager contacts, informations utiles, conseils et retours d'expériences entre personnes concernées. Cet *empowerment* et nos problématiques spécifiques détonnent autant dans le paysage du monde du handicap que dans celui des cadres supérieurs.

#### **Contacts :**

---

[reseau.hevah@gmail.com](mailto:reseau.hevah@gmail.com)

06 63 00 06 56 (Diane S.) ou 06 77 37 56 89 (Pierre M.)

Forum : [hevah.forumparfait.com](http://hevah.forumparfait.com)

## **SOMMAIRE**

---

Synthèse .....	3
1- Pourquoi le Réseau HEVAH ? .....	4
2- Que fait le Réseau HEVAH ? .....	5
3- Comment le Réseau HEVAH avance .....	6
4- Nos thèmes de réflexion.....	8
Annexe : Extraits de comptes-rendus de rencontres HEVAH .....	10

## Synthèse

---

Le discours sur l'inexistence de personnes handicapées diplômées nous semble erroné ainsi que l'image de personnes handicapées qui auraient une carrière sans discriminations grâce à de hauts diplômes.

Depuis plus de deux ans le **Réseau professionnel HEVAH (Hautes Études et Vie Active avec un Handicap)** regroupe des personnes en situation de handicap, cadres supérieurs dans la vie active ou encore étudiants en cursus supérieur, quelque soit le handicap et le moment de sa survenue. Il compte en septembre 2011 plus de 110 membres, dont la grande majorité est en situation d'activité professionnelle, tous secteurs confondus.

Tous les 2 mois nous organisons des rencontres qui regroupent de 15 à 30 membres, sur des préoccupations professionnelles qui nous sont spécifiques afin d'échanger informations utiles, contacts, conseils et retours d'expériences.

Cet *empowerment* et cette activité de réseautage se complètent par le forum électronique [hevah.forumparfait.com](http://hevah.forumparfait.com) où figurent les comptes-rendus anonymes des rencontres : il permet ainsi à chacun une participation et l'échange d'informations.

Quelques exemples de préoccupations abordées lors de précédentes rencontres, en présence de grands témoins (*voir 4-)* : ✓- **manager avec un handicap** : concilier autorité et besoin d'assistance ? ✓- **s'expatrier avec un handicap** : comment maintenir la chaîne des aides techniques ? ✓- **plafond de verre** : comment rendre le handicap compatible avec l'image des très hautes responsabilités ? ✓- **handicap et compétence du handicap** : peut-on faire carrière ailleurs que dans le handicap ? ✓- **monter son entreprise** : sortir des quotas pour une opportunité professionnelle ? ✓- **l'embauche d'un cadre supérieur handicapé** : aborder son handicap, retours d'expérience de missions handicaps ✓- **entre auto-censure et discrimination**, comment éviter les postes sous-dimensionnés ou les carrières stagnantes ? ✓- **l'aide humaine** : mal prévue mais souvent indispensable pour des postes demandant une grande autonomie, etc...

Le Réseau HEVAH se construit avec le soutien fidèle des associations d'anciens élèves de Grandes Ecoles et Universités : Polytechnique, ENA, HEC, Telecom Paris, Essec Business School, Mines Paritech, ESME-Sudria, Centrale, ENS-Ulm, Sciences Po, Université Paris-Descartes, ETP, etc. Il s'inspire depuis sa création du modèle de Grandes Ecoles au Féminin (GEF) comme un réseau professionnel de haut niveau et thématique.

Le Réseau HEVAH ne porte pas de revendication identitaire mais espère, par son existence et par certains extraits de ses témoignages (*voir Annexe*), participer au changement d'image des personnes handicapées dans la société et dans les entreprises. Il est animé bénévolement par ses 3 co-fondateurs.

## 1- Pourquoi le Réseau HEVAH ?

---

Cadres supérieurs ou jeunes diplômés en situation de handicap, nous rencontrons **des difficultés inhérentes à notre handicap dans nos parcours professionnels**, accentuées par le manque d'informations et d'échanges d'expériences du fait de situations souvent isolées.

Les étudiants en situation de handicap ont également du mal à se projeter dans la poursuite de leurs études supérieures et dans une vie professionnelle accomplie.

**Le discours sur l'inexistence de personnes handicapées diplômées nous semble erroné ainsi que l'image de personnes handicapées qui auraient une carrière sans discriminations grâce à de hauts diplômes.**

Le réseau HEVAH s'est spontanément créé pour répondre à ces besoins, au début de l'année 2009, sous l'impulsion de ses 3 co-animateurs bénévoles Diane, Etienne et Pierre.

Nous traitons de questions qui nous sont spécifiques et cet espace d'échanges privilégié répond à un besoin fort : nous recevons des messages de remerciement appuyés à chaque rencontre, prouvant le bénéfice qui en est retiré par les participants directement concernés.



*Seulement « 15% des personnes handicapées le sont de naissance ou avant l'âge de 16 ans » (Agefiph)*

*80% des handicaps sont invisibles*

*Loin de nier les priorités du handicap sur l'accès à l'école et à l'enseignement, HEVAH espère inspirer des parcours.*

## 2- Que fait le Réseau HEVAH ?

En septembre 2011, le Réseau HEVAH compte plus de 110 membres (cadres supérieurs en situation de handicap ou étudiants en cursus supérieur en situation de handicap), et échange des informations avec plus d'une centaine de partenaires qui le soutiennent.

La grande majorité des membres sont en situation d'activité professionnelle. Les profils sont variés : du jeune diplômé au directeur senior, du salarié d'un grand groupe à l'entrepreneur en passant par le chercheur, tous secteurs et tous handicaps confondus.

**Un double dispositif de « réseautage »:** le Réseau HEVAH propose aux inscrits des rencontres régulières et un forum électronique :

- **des rencontres régulières sur des thématiques concernant exclusivement le milieu professionnel et liées au handicap.** Les plus jeunes ou bien ceux dont le handicap est survenu récemment profitent du vécu des plus expérimentés. Tous échangent témoignages, informations, contacts et astuces. Les rencontres réunissent usuellement entre 15 et 30 membres du Réseau HEVAH, en moyenne une fois tous les 2 mois.

————→ **Voir des exemples de rencontres en 4-Nos thèmes de réflexion**

- **un forum électronique** privé qui regroupe les comptes-rendus anonymes des rencontres et permet à chacun d'apporter son témoignage et ses informations utiles. L'anonymat est autorisé et respecté, le forum est privé pour protéger les membres, mais non modéré pour profiter au plus grand nombre. Il est accessible.

————→ **Forum du Réseau HEVAH : <http://hevah.forumparfait.com>**



Le Réseau HEVAH ne nécessite aucune adhésion pour bénéficier de ses activités qui sont fournies gratuitement, et ne demande pas de financements. Cette absence de budget garantit l'indépendance, la stabilité du format d'actions, et la transparence des informations transmises.

### 3- Comment le Réseau HEVAH avance

**Le Réseau HEVAH avance grâce au soutien de ses partenaires, et en premier chef les réseaux d'anciens élèves de Grandes Ecoles et d'Universités.** Ils nous offrent leurs moyens de communication pour toucher les personnes concernées parmi leurs diplômés, à qui nous offrons un service gratuit et précieux. Ils relaient nos rencontres et notre existence. En tant que réseau professionnel d'échange, nos objectifs sont inclus dans les leurs. Le Réseau HEVAH s'est donc construit sur le modèle du Réseau GEF (Grandes Ecoles au Féminin) dans sa démarche.

Pour les Grandes Ecoles et Universités c'est une occasion supplémentaire de s'engager sur le chemin de l'intégration des personnes handicapées dans les études supérieures et les entreprises.

*Nous soutiennent à ce jour les associations d'anciens élèves de : Polytechnique, ENA, HEC, Telecom Paris, Essec Business School, Mines Paritech, ESME-Sudria, Centrale, ENS-Ulm, Sciences Po, Université Paris-Descartes, ETP, etc.*



**Aux entreprises, cabinets de RH et associations,** le Réseau HEVAH propose de partager toutes les informations qui peuvent être utiles pour nos membres, par mail et via le forum, dans le but d'aider le maximum de personnes. Il s'agit de coordonnées de missions handicap ou cabinets RH, de porteurs de projets de personnes handicapées, de juristes, de conférences et sites internet, etc.

Parmi les associations, nous avons en particulier comme partenaires : UPTIH, ARPEJE'H, Handi-partage, Hanploi



## Précisions : Les frontières du Réseau HEVAH

*Le Réseau HEVAH n'est pas un cabinet de ressources humaines : il ne transmet pas de fiches de postes ou de CV et nos membres ne viennent pas chercher un travail mais de la mise en réseau, des conseils et des retours d'expériences. En revanche nous transmettons toutes les coordonnées qui peuvent être utiles dans le cas où un membre se trouverait être en recherche de poste.*

*Le Réseau HEVAH n'est pas un lieu de discussions générales ou de sensibilisation du public sur le handicap : de nombreuses conférences, sites, forums, ont déjà cet objet. Le Réseau s'adresse uniquement à ses membres directement concernés pour répondre à leurs attentes, et ne traite que de sujets professionnels.*

Le Réseau HEVAH accepte en revanche de sensibiliser par son existence : **en étant invité pour intervenir dans des colloques ou dans des médias, le Réseau HEVAH participe au changement de l'image des personnes handicapées dans la société et dans les entreprises.** Dans ce cas le Réseau HEVAH n'intervient pas « au nom de » ses membres, car nous ne portons pas de revendications identitaires, mais il intervient « en tant que » pour partager des témoignages reçus et des messages tirés des rencontres.



**Figure 2 : Science Pô accueille la plupart des rencontres du Réseau HEVAH.  
Une participation par *Skype* est également proposée.**

*Tout type de handicap confondu, 22% des jeunes de 10 à 24 ans portant un handicap, mais dont la scolarité s'est réalisée sans perturbation liée au handicap, déclarent avoir subi des discriminations liées au handicap. (Source : Insee, enquête Handicap santé 2008 - volet ménages.)*

*« D'après les jeunes handicapés moteurs, les discriminations qu'ils subissent sont le résultat de préjugés ou de jugements de valeur concernant leurs capacités. C'est particulièrement le cas pour ceux qui ont achevé leur formation scolaire, sans perturbation ou interruption liée à la santé, et qui se trouvent en situation de rechercher un travail. (...) Ayant achevé leur formation et confrontés au monde du travail, les jeunes handicapés sensoriels considéreraient que les comportements propres aux personnes déficientes de la vue ou de l'audition paraissent inhabituels aux yeux des autres, ce qu'ils n'avaient pas forcément ressenti à l'école. »*

*(Source : Les discriminations liées au handicap et à la santé, Bouvier et Niel, Insee juillet 2010)*

## 4- Nos thèmes de réflexion

---

Ces précédentes rencontres vous donneront une idée des problématiques spécifiques qui se posent aux membres du Réseau HEVAH dans leur milieu professionnel du fait de leur handicap et de leur statut de cadre supérieur.

### **Quelques précédentes rencontres:**

-- **Manager avec un handicap** : Comment surmonter les a priori de l'équipe managée? Manage-t-on autrement? Comment concilier autorité et besoin d'assistance?

*Avec les témoignages spéciaux de Jean-Christophe Parisot (Sous-Préfet), Bernard Descargues (ENA) Responsable Projet Aides Techniques à la CNSA, Géraud Tardif (IAE de Paris, EHESP) directeur d'un service systèmes d'information.*

-- **Gestion des moments "interprofessionnels" en situation de handicap**, avec le témoignage spécial d'Edouard Braine, *Consul Général à Londres* : pots et cocktails, fins de réunions, machine à café, trajets de l'équipe.... les éviter, les vivre en conditions dégradées ou réussir à les faire adapter? Les faire identifier par l'équipe pour susciter de l'aide humaine? Comment rattraper les liens humains et les informations professionnelles perdues dans ces moments?



-- **Handicap et entreprenariat : oser monter son entreprise quand on est en situation de handicap.** Quels risques et opportunités spécifiques? Sortir des quotas des entreprises pour se mettre à son compte? Quels défis en tant que chef d'entreprise handicapé ?

*Avec les témoignages spéciaux de trois entrepreneurs : M Jérôme Adam (Essec), Mme Dominique Delayre (juriste), et M Franck Pruvost (HEC).*

-- **S'expatrier avec un handicap** : accessibilité, langue, orientation, peut-on tenter l'aventure? Comment maintenir la chaîne des aides techniques ? Quelles cultures différentes du handicap en entreprise?

*Avec les témoignages spéciaux de M André Gorius (ENS) directeur de l'Excellence de l'Innovation au niveau Corporate chez Rhodia, M Frank Laporte (Ecole Polytechnique) ingénieur, M Jacques Sémelin (Université Paris IV Sorbonne) professeur à Sciences-po et directeur de recherche au CNRS.*

-- **Entre bonne volonté des collègues/camarades et désir personnel d'autonomie**, comment agir dans un milieu professionnel ou universitaire? Quels rapports avec sa hiérarchie ? Quelle sensibilisation ou formation au handicap ? Quelle gestion de la demande d'aide ? Comment faire comprendre ses limites sans décourager les exigences professionnelles ?



-- **Articuler Handicap et Compétence du Handicap** : comment faire du handicap une opportunité professionnelle? A l'inverse peut-on faire carrière ailleurs que dans le handicap? Comment faire ce choix?

*Avec les témoignages spéciaux de Jameshid KOHANDEL (ENA), Policy Officer à la Direction Générale Société de l'Information et Média de la Commission Européenne et Catherine PAPOUIN (EHESP) Segment Marketing Specialist en charge des PME et professions libérales chez Apple France.*

-- **Retours d'expérience sur les Missions Handicap dans les entreprises** : un passage obligé dans le circuit d'embauche? Quid des entreprises qui s'en passent? L'intégration dans le service d'accueil: interface privilégiée ou écran par rapport à l'équipe? Echanges d'expérience sur les meilleures entreprises, les missions handicap qui marchent.

-- **Plafond de verre des cadres handicapés** : comment rendre le handicap compatible avec l'image des hautes responsabilités? Entre auto-censure et discrimination, peut-on échapper aux postes sous-dimensionnés? Comment réussir les mobilités nécessaires à une carrière ascendante?

*Avec les témoignages spéciaux de M François Momboisse (X) Directeur des relations institutionnelles de la FNAC, M Jacques Bédhet (Sup'Aéro, INSEAD) ancien Président d'Air Products France et M Jean-Marc Luel (ENSERB) Chef de Groupe R&D chez EDF.*

-- **Le processus d'embauche pour un cadre supérieur handicapé** : quand et comment aborder son handicap pour rassurer l'employeur? Comment ramener les discussions sur ses compétences et le poste ? Demander des aides techniques et humaines permet-il encore de négocier son salaire?

*Avec les témoignages spéciaux de Sylvain Nivard (ENSI-IAE Cachan), Directeur de Projet à IBM, président du réseau PHARE d'IBM, Jérémie Boroy, entrepreneur, ancien directeur de relations régionales chez SFR et Arnaud Capois (Univ. Rennes), statisticien chez Air France.*

## Annexe : Extraits de comptes-rendus de rencontres HEVAH

---

Ces extraits donnent une idée de la teneur de certains de nos échanges lors de rencontres du Réseau HEVAH. Ils sont issus des comptes-rendus anonymes. Ils ne valent pas généralité mais nous les avons choisis parce qu'ils nous semblaient représentatifs de plusieurs témoignages et porteurs d'un message utile.

*Si vous souhaitez utiliser certains de ces extraits, nous vous remercions de préciser simplement qu'ils proviennent de témoignage(s) de membre(s) du Réseau HEVAH.*

### **Une personne handicapée non pas managée, mais manager :**

#### ➤ **Surmonter l'image de « gentillesse » :**

✓- « A un moment il y a aussi eu une phase où il a fallu se mettre en colère devant tout le monde : en effet une personne handicapée est souvent considérée comme quelqu'un de gentil, et donc de manipulable. Ce n'est pas une image possible quand on manage 600 personnes »

#### ➤ **Une pratique de la délégation à double tranchant :**

✓- « Il me semble que dans le concept de management, la notion de délégation est importante. Le manager handicapé peut avoir un atout car il a l'habitude de la délégation dans la vie de tous les jours. Trouver le bon équilibre entre autonomie et performance vient quand on a une bonne idée de la délégation. »

✓- « A l'inverse, le manager handicapé s'expose à la critique d'une délégation suspicieuse et à être remis en cause pour ses actes de délégation, même normaux. »

#### ➤ **Faire carrière ou non sur le thème du handicap ?**

✓- « J'ai tout fait pour éviter le secteur du handicap, il n'y a intégration qu'avec des personnes non handicapées, mais j'ai finalement accepté un premier poste dans l'administration qui était un poste à responsabilité dans un service traitant du handicap. J'ai réussi plus tard à travailler hors de ce secteur mais j'aurais voulu éviter ce début. »

✓- « La communauté professionnelle tout comme notre entourage ont tendance à considérer qu'une personne handicapée est forcément experte du handicap. Il faut se tenir prêt à répondre aux attentes qu'implique ce préjugé (avoir des contacts avec la communauté du handicap, se tenir informé, etc). A fortiori avant de travailler dans le domaine du handicap il faut acquérir cette compétence comme une autre. »

✓- « Ma fiche de poste a dérapé du domaine environnemental au domaine du handicap en un an, car d'autres voulaient s'occuper d'environnement (à la mode) alors que personne ne voulait s'occuper du handicap donc « ça tombait bien » que je sois là. »

✓- « Le handicap est déjà très présent dans notre vie quotidienne, le travail devrait être une échappatoire. Assumer des postes sur le handicap nécessite davantage de maturité. Collectivement si nous faisons tous cela, ces postes risquent de contribuer à un renfermement, notre rapport à l'ensemble de la collectivité diminue. »

✓- « Il vaut mieux débuter par un poste qui ne traite pas de handicap, pour y venir plus tard au cours de sa carrière. L'inverse paraît plus difficile. »

➤ **Prendre en compte les moments « interprofessionnels » où s'échangent des informations importantes:**

✓- « Pour tous, la gestion des colloques, cocktails et des fins de réunions est périlleuse : accès aux gens en station debout, repérer les interlocuteurs, gestion des verres, surmonter le bruit ambiant etc. »

✓- (pour les adapter) « Il faut oser violer les codes sociaux habituels. Les modèles sociaux classiques ne tiennent pas compte du handicap et nous placent de toute façon en dehors des normes. Par exemple, il faut proposer de prendre un repas avec les invités que l'on doit recevoir, sur sa table de bureau, afin d'éviter une sortie dans un lieu inaccessible»

✓- « Il peut être difficile d'imposer des adaptations de ce type face à une hiérarchie peu coopérative. Même si les solutions existent, les imposer nécessite une force de caractère et une confiance en soi dont on ne dispose pas forcément tous les jours. »

➤ **Relations de manager :**

✓- « Parfois la relation de pouvoir pose problème, il y a des situations de conflits : j'ai connu des "chantages à l'aide" par des collaborateurs de mon équipe avec lesquels j'étais sévère et qui disaient « je ne t'aiderai plus ». »

✓- « Une question difficile : comment gérer les conflits (qui sont normaux dans tout management) avec son chef handicapé ? Le handicap peut donner une dimension affective, biaisée, à la relation entre managers et managés. »

**Quel accès aux très hautes responsabilités pour un cadre supérieur handicapé?**

➤ **Une entrée parfois difficile sur des postes à responsabilité : « trop diplômés » ou « trop expérimentés » pour être des travailleurs handicapés, comment éviter le sous-dimensionnement des postes ?**

✓- « Une fois qu'on a obtenu le poste, les choses se passent bien, mais la difficulté est d'obtenir le poste ou la promotion. Les recruteurs hésitent souvent à donner à un cadre handicapé des fonctions stratégiques. »

✓- « On comprend qu'une fois dans l'équipe, il n'y a plus vraiment de souci. Mais comment peut-on se faire embaucher sur des postes de manager, comment prouver lors d'un entretien que l'on est apte à occuper le poste ? Récemment on m'a demandé des preuves écrites (des témoignages de précédents stages...) ! »

✓- « J'ai donc décidé de compenser ce handicap en passant les concours pour avoir un diplôme de haut niveau, que j'ai décroché, mais contrairement à mes camarades de promotion je n'arrivais pas à décrocher de métier à la sortie de l'école. Cela m'a profondément marqué, le sésame pour dépasser mon handicap n'en était pas un »

✓- « Les offres n'avaient pas de rapport avec mon niveau d'étude. Puis en 2003, je suis rentré à --- avec aussi un poste sous dimensionné par rapport à mon niveau d'étude. »

➤ **La progression de carrière nécessite une mobilité parfois peu encouragée:**

✓- « Les chasseurs de tête ne viennent pas vous chercher si vous êtes handicapé, ils sont très conservateurs. Ça ne m'a pas empêché de changer 2 fois d'entreprise à mon initiative et en m'appuyant sur des contacts personnels qui eux s'adressaient aux chasseurs »

✓- « L'entourage immédiat a une réaction d'admiration, même si elle ne dure pas longtemps. Néanmoins, celle-ci est vite oubliée dès qu'il s'agit de luttes de pouvoirs : le handicap devient...un handicap ! Les chasseurs de tête ne viennent pas chercher les personnes handicapées. Et les prises de poste se font sans cadeau. La hiérarchie doit respecter des procédures, des lignes, des objectifs, où le handicap n'est pas pris en compte : le chef qui remplit son tableau de bord « s'en fout de l'émerveillement ». »

✓- « J'ai atteint un niveau de responsabilité élevé dans mon entreprise mais ne suis jamais passé au niveau supérieur de vice-président : le plafond de verre était-il le fait de l'entreprise (problème d'image, manque de mobilité) ou était-il de mon fait, une auto-censure? »

✓- « Il y a un paradoxe (...) : être PDG demande beaucoup d'énergie, a-t-on envie de mettre cette énergie dans l'exercice d'une fonction? Certains n'en ont pas envie pour des raisons familiales par exemple, on peut ne pas en avoir envie à cause de son handicap. »

✓- « C'est à nous de réclamer les mêmes objectifs que nos collègues et en même temps de demander les outils nécessaires pour y parvenir. Il faut définir ce dont on a besoin pour « performer ». »

#### ➤ **Choisir la culture de son entreprise :**

✓- « Il y a une question de culture de l'organisme : d'une entreprise à l'autre, les valeurs sont très différentes, avec un handicap il faut donc choisir un endroit ouvert, qui acceptera l'organisation qui vous est nécessaire. »

✓- « Pendant la phase d'entretien, je cherche à vérifier l'ouverture d'esprit de mes tuteurs de stage, pour éventuellement fuir les attitudes trop paternalistes. »

✓- « Repérer les attitudes paternalistes en amont peut être un bon moyen d'éviter les supérieurs qui rabaissent les exigences qu'ils ont à notre égard. »

#### ➤ **Quelle gestion de l'échec professionnel?**

✓- « Si l'on prend des risques et qu'on se plante, ils vont dire que c'est à cause du handicap, une sorte de jugement sans appel. »

### **Les handicaps les plus visibles ne sont pas les plus nombreux, ils peuvent aussi ne pas être les plus difficiles :**

✓- « Je ne me définis pas comme "handicapé", je peux conduire, me déplacer, et j'ai besoin de peu d'adaptations au quotidien dans mon travail, bien que je sois en fauteuil roulant. C'est compliqué surtout parce que Paris est très mal foutu, mais pour moi l'adaptation c'est presque uniquement une question d'escaliers. »

✓- « Il peut être difficile de faire reconnaître son handicap par les autres lorsque celui-ci est peu voire pas du tout perceptible. »

✓- « Entre le *tu es fainéante* (handicap invalidant) et le *tu t'inventes des problèmes* (handicap psychique), la diversité n'est pas seulement le handicap, mais à l'intérieur du handicap la diversité des handicaps »

✓- « J'ai fait un stage sans parler du handicap, sans aménagement de poste et sans communication officielle, cela m'a pénalisé dans les résultats du stage. »

## **Les aides techniques sont certes cruciales... :**

✓- « Pour ne pas apparaître comme « handicapé », la maîtrise la plus rapide possible de toutes les technologies existantes pour compenser le handicap est nécessaire. »

✓- « C'est à la personne handicapée d'assumer ce travail d'information, d'analyse de ses besoins, de proposer et de demander tout ce dont on a besoin. Pour ce faire il faut savoir apparaître très sûr de soi. »

✓- « Il faut être hyper à l'aise avec les outils que vous utilisez dans la vie quotidienne car le milieu professionnel est difficile, concurrentiel. »

## **...mais l'aide humaine professionnelle l'est également pour exercer de hautes responsabilités. Or c'est encore un champ en friche auxquelles les entreprises ne sont pas préparées :**

➤ **Les hauts diplômes mènent à des postes où il est attendu du cadre d'être pro-actif, totalement autonome, très productif par rapport à ses responsabilités. Les entreprises sont-elles prêtes à fournir toutes les adaptations pour cette autonomie totale et mettre à disposition l'ensemble des moyens permettant au cadre handicapé de « performer » autant que son camarade de promotion non-handicapé ?**

✓- « Je fais le choix de demander fermement une aide humaine par une tierce personne spécifique afin justement de n'avoir plus rien à demander aux autres personnes. Cela me permet d'avoir des relations non biaisées, que cela soit avec mes collègues ou avec mes supérieurs hiérarchiques (et cela n'empêche pas un coup de pouce de temps en temps). Le binôme moi + aide humaine équivaut à un cadre supérieur à stricte égalité (productivité, disponibilité etc.) avec un cadre supérieur non handicapé. »

✓- « La demande d'aide à ses collègues peut également provoquer de l'hostilité, par exemple par une secrétaire qui estime que cela n'est pas dans sa fiche de poste, etc. »

✓- « Mes collègues ignoraient mon handicap (à l'époque je ne portais pas de prothèse). En revanche, mes supérieurs en étaient informés mais il y avait un problème de communication avec l'équipe. J'ai eu des difficultés à annoncer mon handicap à l'époque où mon handicap était encore tabou pour moi-même. »

✓- « Rien n'est prévu en termes d'aide humaine dans le cadre de la vie professionnelle. Or, pour l'accomplissement de certaines tâches aucune aide technique ne peut remplacer une aide humaine. Mon entreprise a eu une attitude contradictoire : alors que tout avait été fait pour faciliter mon embauche (aides techniques, aides diverses), aucune solution n'a été trouvée pour régler la question de l'aide humaine (aide d'un assistant) pour m'assister dans mes activités professionnelles. Il y a 3 niveaux de complexité dans les tâches à accomplir: d'abord, des tâches infaisables en raison du handicap et ce malgré les aides techniques. Ensuite, des tâches faisables mais au prix de plus d'efforts et de temps, qui dégradent notre productivité et notre autonomie. Enfin, des tâches faisables dans des conditions similaires à celles de ses collègues. »

✓- « Il serait hypocrite de faire croire que nous pouvons tout faire grâce aux aides techniques. »

➤ **L'aide humaine professionnelle mal prévue semble une difficulté surtout en début de carrière :**

✓- « Les aides humaines sont encore très mal prévues. Finalement, il semble que manager soit un peu la panacée pour obtenir ces aides humaines, mais que le début de

carrière, pourtant stratégique pour la suite, est un moment difficile de ce point de vue. Or les aides techniques souvent ne pallient pas entièrement aux besoins d'adaptation professionnelle à ces niveaux. »

➤ **Il y a un enjeu de surcompensation de son handicap, afin de ne pas dépenser l'énergie sur son adaptation mais bien sur son poste :**

✓- « Comment éviter les surcompensations, ne pas dépenser l'énergie sur le handicap mais sur le poste ? Il ne faut pas hésiter à investir dans l'aide humaine sur un poste (un assistant professionnel) pour aboutir à des mobilités dans l'entreprise, quitte à faire de gros sacrifices financiers pour cela. »

✓- « Dans une entreprise privée, l'unique question doit être : " de quoi avez-vous besoin pour continuer à performer? " J'ai demandé la mise à disposition d'une aide humaine, j'ai réellement fait le choix d'une aide humaine aussi importante que possible, quitte à assumer financièrement (ce qui n'était pas rien) une partie de cette assistance. Je ne me suis jamais positionné comme une personne handicapée, j'avais les mêmes objectifs que mes collègues valides. Le danger est alors de penser que le handicap est compris par tout le monde sans efforts. »

➤ **C'est aussi un élément indispensable de bonnes relations professionnelles :**

✓- « Demander de l'aide à ses supérieurs est gênant. Devoir refuser une aide trop insistante peut l'être aussi. »

✓- « Lorsque l'aide des camarades est volontaire, nous sommes contraints de nous adapter à leur rythme, leur choix (par ex, pour bosser / lire un polycopié). »

✓- « L'aide sur une base volontaire est d'autant plus problématique en entreprise. A l'université ou en école, tous les étudiants ont à peu près le même rythme. Dans le monde professionnel, l'aide volontaire d'un collègue se fait en sacrifiant l'une de ses tâches. »

✓- « J'éprouvais des craintes à annoncer mon handicap à mon futur directeur de postdoc, mais l'attitude pragmatique de ce dernier a débloqué la situation: *on a une seule question à vous poser : de quoi avez-vous besoin? what do you need to perform ?* (...) Quand j'ai manqué d'aide humaine, le moral est retombé. »

**Quel est notre vécu des missions handicaps dans les entreprises?**

➤ **Un temps pour l'embauche, un temps pour la suite, comment les articuler?**

✓- « La mission handicap reste sur des techniques d'aménagement de poste mais ne permet pas de soutenir une évolution de carrière. Je me sens bloqué sur mon évolution de carrière la mission handicap n'est pas venue me voir pendant sept ans. »

✓- « Le fait de rétribuer la responsabilité de la mission handicap à un niveau hiérarchique plus élevé augmente sensiblement la portée et le poids des décisions auprès des managers. »

✓- « Mon embauche était un défi pour le manager et la chef de service. »

✓- « Ces personnes des missions handicaps sont efficaces au moment de l'embauche, ce sont des recruteurs. Mais après l'embauche, le suivi laisse à désirer. »

✓- « En passant par le processus normal de recrutement (ouverture de poste), la mission handicap m'a dit que je ne postulais pas comme il fallait. Elle a bloqué le processus

pendant au moins 2 mois. J'ai même reçu plusieurs messages comme quoi l'attribution de mon poste était remise en cause du fait des adaptations nécessaires à mon poste (alors qu'ils m'avaient demandé de démissionner de mon précédent poste plus tôt pour pouvoir me compter dans leurs effectifs de travailleurs handicapés en début d'année). Ensuite personne n'a suivi l'adaptation de mon poste et mon n+2 devait tout gérer lui-même. »

#### ➤ Des retours d'expérience positifs mais contrastés :

✓- « Des réserves sont apparues lorsque la personne responsable de la mission handicap s'est invitée aussi aux réunions et entretiens avec les responsables d'unité. Sa présence ne faisait que renforcer à mon sens l'idée chez les professionnels que les personnes en situation de handicap doivent être constamment assistées. »

✓- « D'autres petites SII et/ou de prestations de moins de 200 personnes n'ayant pas de mission handicap m'ont laissé une bonne impression avec une culture de gestion RH type « familial ». »

✓- « Le fait d'être directement rattaché à la direction est un avantage indéniable en terme d'efficacité lors de l'aménagement de poste et de l'insertion. »

✓- « Pour une mission en Chine ils m'ont fait confiance dans mes directives (ce dont j'ai besoin ou non) : pour les préparations de déplacement la personne en charge a passé plus de temps que d'ordinaire et les directeurs ont accepté quelques frais supplémentaires. »

✓- « Je devais signer le contrat de stage sans savoir où je devais aller prendre mon poste, car ils avaient « trouvé un service qui voulait bien de moi ». »

✓- « L'absence de Mission Handicap n'a pas bloqué l'insertion et c'est le dynamisme des responsables qui a joué, j'étais totalement autonome sur mon poste. »

#### ➤ Le moment de l'accueil et de la sensibilisation, un moment délicat à gérer :

✓- « J'aurais préféré une sensibilisation auparavant par des professionnels (du management et du handicap). »

✓- « J'aurais aimé avoir un accompagnement en termes de sensibilisation au handicap : ça a plus de crédibilité si la demande de besoins spécifiques est exprimée par un professionnel extérieur et pas par le collaborateur en situation de handicap lui-même. Par conséquent, j'improvisais des sessions de formation (sinon des adaptations pouvant être vécues comme des priviléges par mes collègues.). »

✓- « Il vaut mieux que le chef se contente de relayer une parole mais il ne doit pas sensibiliser lui-même. De surcroît, parce que généralement les chefs ne sont pas plus sensibilisés que la moyenne. Dans une certaine mesure, moins le handicap est visible, plus la sensibilisation est difficile. L'oubli du handicap est certes une réussite mais ça peut aussi être un problème. »

✓- « A l'inverse, dans un milieu normalement censé être sensibilisé au handicap (celui de la santé), on imagine tout le monde sensibilisé. Les gens eux-mêmes se pensent sensibilisés. Cela peut poser des difficultés. De même si une personne par son expérience personnelle d'un handicap pense connaître tous les handicaps. »

### L'entreprenariat discuté par des entrepreneurs handicapés:

#### ➤ L'entreprenariat est parfois la fuite d'un marché du travail qui propose des postes sous-dimensionnés ou des adaptations incomplètes :

✓- « Mon objectif n'était pas d'être chef d'entreprise mais de pouvoir vivre de mon activité : je ne trouvais pas ma place dans le marché du travail, on ne me donnait que des postes sous-dimensionnés. Ce fut un peu une solution de dernier recours »

✓- « La gestion de son handicap dans sa propre entreprise est une libération : en tant que salariés, ce sont les personnes extérieures qui vous mettent des contraintes incompatibles avec votre handicap. »

➤ **Le handicap est parfois une opportunité de marché ou médiatique:**

✓- « Je faisais en réalité des produits grands publics, ce sont les médias qui m'ont collé l'étiquette "handicap", or on a besoin des médias quand on monte son entreprise. La prochaine entreprise que je souhaite créer ne pourra pas tomber dans le domaine du handicap. »

➤ **Un problème d'accès au prêt pour réaliser son projet de vie professionnelle:**

✓- « Le problème est en effet la batterie de questions médicales posées par l'assurance. Sans assurance, pas de pack actionnaire, pas de levée de fonds. L'assurance est clairement un problème, il faut ruser. J'ai personnellement créé des liens privilégiés avec mon banquier, qui m'a fait confiance et a combattu mon assureur. »

✓- « Pour l'entreprenariat, le handicap est une contrainte et une difficulté supplémentaire à gérer. Mais la vraie question, c'est une question de marché, d'opportunité. Le handicap est une donnée parmi d'autres. La réelle difficulté supplémentaire liée au handicap c'est pour tout ce qui est administratif. »

**Un discours sur des transports accessibles souvent inadapté aux obligations d'un cadre supérieur à mobilité réduite :**

Quand les transports spécialisés ne sont pas assez flexibles pour des emplois du temps variables, que les bus sont insuffisants pour des journées chargées, et malgré un aménagement de véhicule onéreux, il peut rester des problèmes d'accès à la cité :

✓- « A Paris, je n'ai réussi à tenir que deux ans : j'ai besoin de me garer juste en face du lieu où je me rends, en particulier pour me déplacer chez les clients, c'est totalement impossible à Paris, il y a des problèmes d'accessibilité. »

✓- « Je ne me définis pas comme "handicapé", je peux conduire, me déplacer, et j'ai besoin de peu d'adaptations au quotidien dans mon travail, bien que je sois en fauteuil roulant. C'est compliqué surtout parce que Paris est très mal foutu, mais pour moi l'adaptation c'est presque uniquement une question d'escaliers. »

**L'expatriation, un parcours possible pour le cadre handicapé:**

✓- « Si s'adapter au pays d'expatriation fait partie des défis que doivent relever tous les expatriés, s'adapter au système de soin du pays d'accueil en est un supplémentaire. »

✓- « Mon expatriation a aussi fait repartir à zéro la chaîne de soins. »

✓- « Le traitement du handicap au sein de la même entreprise mais dans un autre pays n'est pas toujours similaire. »

✓- « Le traitement du handicap doit être un des critères du choix du pays d'expatriation. Si on sait à l'avance que rien n'est prévu pour... »

✓- « Quand j'ai demandé de l'aide, je me suis retrouvée face à l'avocat de la compagnie. Je suis encore en colère, je dois me débrouiller par moi-même. »