[début de l'épisode]

**Brandon:**

[00:00:00]

On m'avait toujours un peu vendu cet aspect de, bah, t'es en situation de handicap, les entreprises vont, vont plus facilement t'accueillir. Et, en fait, je me suis confronté un peu à cette dure réalité qui est, que ce n'est pas forcément le cas.

**Chloë:**

[00:00:14]

Bienvenue à Broadcastability. Un podcast pour, par, et à propos des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel. Ce podcast fait partie du Projet PROUD à l'Université de Toronto. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre site Web, fr.theproudproject.ca.

**Isabelle:**

[00:00:43]

Le Projet PROUD est basé à l'Université de Toronto, sur les territoires traditionnels et ancestraux des Hurons-Wendats, des Sénèques, et des Mississaugas de la rivière Crédit. Nous aimerions également reconnaître les autres terres autochtones de l'île de la Tortue où nous menons nos recherches et enregistrons ce podcast, dont les territoires traditionnels, ancestraux, et non-cédés des Premières Nations Musqueam, Squamish et Tsleil-Waututh.

**Chloë:**

[00:01:14]

Bonjour, je m'appelle Chloë Atkins. Je suis la chercheuse principale du Projet PROUD. Je suis professeure de sciences politiques à l'Université de Toronto et je recherche les enjeux du handicap. J'ai une maladie épisodique qui fait que j'ai beaucoup d'expériences personnelles avec l'emploi et le handicap.

**Isabelle:**

[00:01:41]

Bonjour. Je m'appelle Isabelle Avakumovic-Pointon et je suis l'assistante de recherche pour le Projet PROUD. Je suis étudiante en doctorat à l'Université de la Colombie-Britannique et je recherche l'histoire des personnes en situation de handicap. Du côté personnel, j'ai moi-même des handicaps invisibles.

**Chloë:**

[00:02:01]

Dans cet épisode, nous parlons à un jeune homme, Brandon, qui profite pleinement de sa carrière à Calais, en France. Bien qu'il ait connu une longue période de chômage, il est très évident qu'il aime son emploi et qu'il a eu des mouvements latéraux et ascendants dans son lieu de travail. Il a été mis au défi de façon appropriée et a acquis un leadership dans son milieu de travail.

**Isabelle:**

[00:02:29]

Dans cet épisode, Brandon raconte son éducation et son évolution de carrière, et il donne des conseils aux employés en situation de handicap, à leurs employeurs, et au gouvernement.

**Isabelle:**

[00:02:41]

Juste pour, pour commencer, pourriez-vous nous décrire brièvement votre enfance? Vous êtes né avec votre handicap, c'est ça?

**Brandon:**

[00:02:49]

C'est bien ça, ouais. Euh, ben, c'est une malformation de naissance, en fait. Donc, du coup, je suis venu au monde avec une jambe beaucoup plus courte que l'autre. Donc, pour moi, c'est pas réellement un handicap, comme je suis né avec. J'ai toujours eu cette habitude, donc les gens peuvent me dire: Bah, tu as ton handicap, mais moi, je le perçois comme si j'étais normal en fait, comme si j'étais une personne valide. Sauf que j'ai cette contr- cette contrainte, en fait, d'avoir une prothèse. Mais j'ai posé la question à ma mère, parce que je me suis toujours posé cette question, de comment j'ai fait pour apprendre à marcher. Elle m'a dit: Ben, tu l'as fait tout naturellement. En fait, dès que t'as pris la prothèse, c'est parti, et... Donc, pour moi, c'est pas-- je le vis pas comme un handicap, c'est, c'est plutôt-- C'est, c'est normal, en fait, pour moi.

**Isabelle:**

[00:03:28]

Ouais, ouais, c'est sûr qu'on apprend beaucoup. C'est vraiment le contexte, parce que les personnes qui sont nées avec des corps un peu différents, d'une manière ou une autre, on s'adapte, et...

**Brandon:**

[00:03:39]

Oui, c'est ça.

**Brandon:**

[00:03:40]

On n'a pas cette vision de dire, bah, on est, on est en situation de handicap, parce que, pour nous, c'est la normalité, en fait. On n'a pas connu, on n'a pas eu cette chance de connaître, justement, pour mon cas, d'avoir deux jambes normales, en fait, d'être valide à cent pour cent. Donc, pour moi, j'ai pas, j'ai pas ce manque de me dire, bah, j'ai une jambe qui est en moins, merde, qu'est-ce que je peux faire, quoi? Non, c'est, pour moi, c'est tout à fait normal.

**Isabelle:**

[00:03:59]

Ouais. Ouais. Euh, et comment est-ce que votre enfance s'est passée? Est-ce que-- euh, ou, est-ce que vous pensez que votre différence handicap, ou différence-- Comment est-ce que ça a influencé votre enfance ou pas? Et, surtout au niveau de l'éducation et la scolarité?

**Brandon:**

[00:04:21]

Euh. Alors, cette différence, oui, je l'ai toujours un peu ressentie quand je suis arrivé dans les écoles. Forcément, quand les autres élèves qui voient que j'ai une prothèse, ils posent beaucoup de questions. Bon, j'étais sujet à des moqueries, forcément, c'est normal, mais... Mais, à côté de ça, j'ai quand même eu des personnes bienveillantes, que, ce soit dans les amis, dans les professeurs, vraiment, l'éducation, ils ont toujours été là. Même ma famille, ils m'ont toujours soutenu.

**Brandon:**

[00:04:45]

J'ai pas trop souffert, on va dire, de ces moqueries. J'ai plutôt eu une scolarité assez normale. J'ai fait mon brevet, bac pro, tranquille, hein? J'ai tous mes diplômes sans problème. Il n'y a qu'au niveau du sport où je devais m'adapter, en fait. Certaines choses que je pouvais pas faire, comme lacrosse, ben, le professeur me faisait faire du Ping-Pong, par exemple, à la place. On s'adaptait.

**Brandon:**

[00:05:05]

Il y avait vraiment un lien entre mes médecins et l'éducation. On va dire, bah, il peut pas faire ça, mais il peut faire ça, par exemple. Donc, là, ils étaient tous assez, assez coordonnés. J'étais pas laissé à côté, ni quoi que ce soit, j'avais même eu une aide scolaire. C'est une personne qui était avec moi, qui portait, par exemple, mon sac s'il était trop lourd, toutes les choses comme ça. Mais dans l'ensemble, ça a été une scolarité tout à fait normale. Je ne regrette pas, c'est... J'ai mes meilleurs amis que je connais depuis maintenant bientôt vingt ans. Donc, c'est... Voilà.

**Isabelle:**

[00:05:36]

Ouais. Et au niveau-- Pendant votre éducation, que voulez-vous faire en tant que carrière? Que pensez-vous de... De votre...?

**Brandon:**

[00:05:45]

Moi, de base, je devais... Alors de base, j’ai voulait être vétérinaire. J'aimerais vraiment travailler dans, avec les animaux, tout ça, c'est quelque chose qui me plaisait beaucoup. Après, ben, le niveau d'études était vraiment élevé, donc, du coup, je me suis plutôt orienté vers, dans la chimie, qui était, qui m'a plu aussi, hein, on va pas se mentir. Et, puis, bah voilà, c'est...

**Brandon:**

[00:06:07]

Mais c'était, de base, c'était être vétérinaire, travailler avec les animaux, tout ça. C'était un projet qui me plaisait. Les professeurs, ils étaient pas contres, il fallait juste que je sois un peu plus... Euh... Comment je pourrais dire ça...? Investi dans l'éducation à ce moment-là, dans le, dans le, dans le scolaire, donc, voilà.

**Isabelle:**

[00:06:22]

Et c'est difficile, quand on est ado de, de s'investir. Ouais.

**Isabelle:**

[00:06:27]

Alors avec le, à votre éducation en chimie, vous avez fait le bac pro, c'est ça?

**Brandon:**

[00:06:34]

Oui.

**Isabelle:**

[00:06:35]

Et après ça, est-ce que vous avez cherché de l'emploi ou fait d'autres études... ou...?

**Brandon:**

[00:06:40]

Alors, après mon bac pro, je suis parti un an à l'université, donc, l’ULCO, qui se trouve à Calais. Euh. J'ai tenté de faire une licence informatique, mais, j'ai... Ça m'a pas forcément, ça m'a pas accroché, donc j'ai quand même fait mon année, pour dire de, voilà, pas abandonner en cours de chemin. Je l'ai fait pour voir jusqu'au bout. Mais après-- Bon après, après cette année finie, je suis parti directement en recherche d'emploi, parce que je trouvais que j'avais fait mon temps, entre guillemets, dans l'éducation. J'avais mes diplômes, il était temps que je rentre dans la vie active, quoi.

**Isabelle:**

[00:07:10]

D'accord. Ouais. Et comment est-ce que vous avez-- Comment est-ce que vous vous êtes orienté pour intégrer dans le monde du travail? Comment est-ce que vous avez-- Ouais, comment est-ce que ça s'est passé, votre recherche d'emploi?

**Brandon:**

[00:07:26]

Ben alors, ça a été un peu, un très long, une traversée très longue d'un désert, j'ai envie de dire, on va pas se mentir. Parce que, en fait, moi, quand je suis sorti de l'école, alors, que ce soit mes amis, ma famille, tout ça, on m'avait toujours un peu vendu cet aspect de, bah, tu es en situation de handicap, les entreprises vont, vont plus facilement t'accueillir. Et, en fait, je me suis confronté un peu à cette dure réalité qui est que ce n'est pas forcément le cas. Quand on se présente à un entretien et qu'on dit on a un handicap, ça fait [peut-être] un peu peur. Donc, les entreprises ont pas cette facilité de dire: Bon, on va le prendre. Donc, j'ai traversé un très long moment très, très calme. On va... entre six-- ouais, six ans. Ouais. Six, six ans de chômage, on va dire, dans la recherche active, mais qui n'aboutissait pas forcément derrière, jusqu'à ce que, ben, les APF m'ouvrent leurs portes. La c'est, c'est vraiment l'entreprise qui m'a lancé. Maintenant, ça fait sept ans que je suis avec eux et c'est joli, quoi, c'est bien, c'est-- Franchement, je suis très heureux et sans eux, je, je sais pas ce que je serais devenu. Peut-être que j'aurais peut-être une autre boîte, mais ça, la, la période de chômage aurait été forcément plus longue, je pense. Donc, grâce à eux, ben, maintenant, j'ai un crédit, j'ai une voiture, je-- j'ai des projets, quoi. Donc, c'est super!

**Isabelle:**

[00:08:39]

Et pourquoi pensez-vous que vos parents, vos professeurs ont, ont pensé que ça sera facile pour vous de trouver du travail?

**Brandon:**

[00:08:50]

Ben, peut-être, justement, par rapport à l'éducation qu'ils ont peut-être eux aussi, alors pas vis-à-vis de leurs parents, mais de la société qui disait: bah oui, les entre-- les entreprises vont prendre un quota de personnes handicapées, tout ça. Je pense qu’eux aussi, ils étaient un peu matrixé par ça, en se disant: Bah, ça va aller pour toi, toutes les choses comme ça. Donc, forcément, moi, quand j'avais dix-sept, dix-huit ans, on a envie de les croire. On dit: Bah ouais, ça va aller. Et quand on se confronte à la dure réalité, on se prend un parpaing, quoi. C'est, c'est-- ah oui, c'est pas forcément ce qu'on m'avait vendu. Euh, mais je pense que c'est plutôt lié à ça.

C'est-- puis après, ben mes parents, c'est, peut-être pas-- comment ils ont peut-être voulu que je sois, entre guillemets, "protégée." Qu'ils se disent: Ben, il va pas arriver dans le monde du travail, boom, il va se pendre d'un arbre. Peut-être, ça.

Mais, pour moi, je pense qu'ils étaient plutôt matrixé par l'opinion publique, en fait. De se dire: Ben, on est en situation de handicap, ça va aller, quoi?

**Isabelle:**

[00:09:39]

Et maintenant, pourquoi pensez-vous que l'opinion publique et toute cette idée dans la société que c'est facile-- pourquoi est-ce que ça n'accorde pas avec la réalité? Selon vous? C'est une question.

**Isabelle:**

[00:09:53]

C'est une grande question, mais...

**Brandon:**

[00:09:55]

Oui, oui! C'est ça. Ben.

**Brandon:**

[00:09:55]

C'est ça, c'est la question qui revient souvent, hein, quand on est en situation de handicap, [Chloë et Isabelle: Oui, oui] Pourquoi, bon, entre guillemets, la société nous vend, entre guillemets, du rêve, et quand on se confronte à la réalité, c'est autre chose. Euh.

**Brandon:**

[00:10:07]

Ben, je pense que c'est d'abord fait aussi sur le... que les entreprises doivent avoir un quota de personnes en situation de handicap. Alors, certaines jouent le jeu, il y en a, il y en a qui jouent le jeu, je n'en connais pas beaucoup, mais, il y en a qui le font. Dans mes amis qui travaillent, ils le disent: Ils ont un quota et ça va de-- le handicap en fauteuil roulant, le handicap mental, tout ça, ils ont leur quota.

Après, c'est, parce qu'il y en a certaines peut-être qui préfèrent, peut-être, payer l'amende, entre guillemets, et se dire: Bah, est-ce qu'une personne avec un handicap, ça va être difficile à gérer? Euh, cette personne, est-ce qu'elle va être souvent malade? Donc toutes les choses comme ça.

Et moi je vois, limite, ce que j'ai envie de dire, maintenant, si j'aurais, si je devais passer des entretiens d'embauche, bah, je me vendrais en disant: Ben, n'ayez pas peur, je suis une personne normale, je ne vais pas-- Alors, peut-être que j'aurais-- j'ai des rendez-vous médicaux, qui sont liés à mon handicap, qui sont obligatoires. Mais c'est pas plus qu'une personne valide, en fait, qu'une personne normale. Donc, il n'y a pas de crainte.

Je pense aussi que, c'est à "nous," entre guillemets, aux personnes handicapées, aussi, de leur rassurer, les gens, en disant: Bah, on est normal. On va pas vous apporter, on va pas être un frein, en fait, dans votre entreprise. Au contraire, on peut, on pourrait vous apporter du plus. Donc, je pense que c'est ça aussi, il faut que les "mentalités," entre guillemets, changent. Et si ça venait à se faire, ça pourrait être une belle époque pour nous, je pense.

**Isabelle:**

[00:11:18]

Ouais, ouais. Alors, pourriez-vous nous parler un peu de votre trajet vers l'APF? Comment- est-ce que-- Qu'est-ce que vous avez fait avec eux? Comment est-ce que vous avez trouvé l'APF et intégré à eux ?

**Brandon:**

[00:11:31]

En fait, il est à savoir que je n'ai pas été-- Euh, j'étais inscrit à Pôle Emploi, et de là, en fait, je suis parti dans un autre organisme qui s'appelle Cap Emploi, qui, eux, en fait, sont spécialisés dans la-- dans la recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Donc c'est un peu plus facile pour nous. Et, en fait, de là, donc j'ai fait des stages, des formations.

**Brandon:**

[00:11:50]

Et un jour, ma conseillère m'a dit: Bah, écoute, il y a une entreprise à Calais, les APF, qui recherchent. Est-ce que tu veux postuler?

Je lui dis: Bah oui, il y a pas de souci, j'y vais, je suis ouvert à toute proposition, hein? Franchement, euh, j'avais rien à perdre. Donc, j'y suis... On a postulé. Une semaine d'après, j'ai eu un coup de fil de la secrétaire qui m'a dit que j'avais un entretien d'embauche. Je me suis présenté, donc il y avait à ce moment-là, le directeur et le chef d'atelier qui étaient en, à l'entretien avec moi. Ça s'est extrêmement bien passé. Pour, alors, moi, forcément, quand je sortais déjà de l'entretien d'embauche, j'en avais fait au moins vingt et tout. Je rentre chez moi, chez mes parents, je dis, bon, ben c'est un de plus, on va voir ce que ça va donner. Est-ce que ça va être bon, quoi? J'en sais rien.

**Brandon:**

[00:12:27]

Et au soir même, là, à ma grosse surprise, ça, je m'en souviendrai toujours-- Le directeur qui me rappelle au soir même pour me dire... ben, à ce moment-là, il y avait une grosse voix en fait, une voix rauque. Il me dit: Bah, la semaine prochaine, vous commencez une semaine d'essai chez nous.

Et depuis ce temps-là, ça, c'est-- franchement, ça a été l'euphorie. J'étais-- limite, j'étais aussi content que j'avais signé un CDI, quoi. Pourtant, c'était juste une semaine d'essai. Mais je me dis, ben, on donne ma chance, et je vais pouvoir montrer ce que je vaux, ce dont je suis capable, en fait.

Et depuis-- bah, depuis le mois de mars 2017, ben voyez, je suis encore aux APF. Et ça roule, ça roule. C'est un plaisir.

**Chloë:**

[00:13:01]

Pourriez-vous décrire un peu pour le public qui, qui ne vit pas en France, un peu de, de le cadre de APF?

**Brandon:**

[00:13:11]

Le cadre des APF? Euh, donc, il est à savoir que, donc les APF-- donc, c'est une entité, hein? Il n'y a pas que à Calais, ils sont représentés un peu partout en France. C'est une entreprise qui, qui embauche essentiellement des personnes en situation de handicap, mais pas que. On prend aussi des personnes qui n'en ont pas. Ont pas de... là actuellement, par exemple, sur une machine que moi j'ai travaillé, je vois une personne qui n'a pas de handicap, elle est à pleine possession de ses capacités. On n'est pas fermé non plus à dire: Ben, non, on prend que des personnes en situation de handicap. On prend aussi d'autres personnes à côté.

Mais c'est une boîte, voilà, où tous les handicaps peuvent être acceptés. On ne rejette personne. On... Dès qu'on fait une candidature, ben, euh et des personnes qui arrivent en fauteuil roulant, qui ont un problème avec une main, une jambe, bah, nous, on les reçoit, on leur fait passer un entretien d'embauche classique. On rejette vraiment personne.

Et c'est ça la force aussi des APF, c'est que, euh, il ne faut pas, ils nous font pas ressentir qu'on a un handicap. Je sais pas si vous voyez ce que je veux dire. C'est, on est traité pareil, en fait. C'est, qu'il y a un valide à côté de nous, ou que, ben, on est traité de la même façon. Il y a forcément, ils sont au courant de nos handicaps, ça c'est sûr. Donc, ils adaptent les postes pour les, pour les personnes. Mais on est traité de la même façon sur, sur, on est sur le même pied d'égalité, en fait.

Et c'est ça, c'est ça qui est bien, c'est que, ben, des entreprises comme les APF existent, et qui nous donnent cette chance de pouvoir travailler. Parce que sans ce genre d'entreprise, ce serait un peu plus compliqué pour trouver de l'emploi.

**Isabelle:**

[00:14:42]

Ouais. Comme vous avez vécu, que, vraiment.

**Brandon:**

[00:14:44]

Ah, oui, c'est ça.

**Isabelle:** [00:14:45]

Ouais.

**Brandon:**

[00:14:46]

Je sais ce que c'est de, de rester au chômage pendant des années, des années. C'est pas forcément glorieux, quand vous avez des sorties que les amis veulent vous inviter, ben vous, vous comptez vos sous, et dites: Ben non, je peux pas ce mois-ci, ça va être dur. C'est un peu compliqué. Donc, voilà, c'est-- ce genre d'entreprise, moi, je suis très content que ça existe. Ça permet qu'on puisse exister et avoir des projets de vie, hein? [*inintelligible*].

**Isabelle:**

[00:15:10]

Oui, et l'emploi que vous avez pris chez APF à Calais, c'était quel genre de job? Est-ce que c'était lié à vos études ou pas vraiment? Qu'est-ce que vous faisiez là?

**Brandon:**

[00:15:24]

Alors, non, vraiment pas du tout. Parce qu'en fait, moi j'ai-- quand je suis sorti de la scolarité, j'ai eu un bac pro chimie, et je me suis retrouvé dans une entreprise qui fait du conditionnement pour l'automobile. Donc, vraiment rien à voir avec mon, avec mon cursus. Euh, de base, donc, j'étais pris pour faire du conditionnement de "bags" dans des alvéoles.

Et, en fait, petit à petit, je me suis retrouvé à travailler sur une machine numérique qui est un peu plus sophistiquée, tout ça. De là, ils ont vu que j'étais capable de gérer la machine, d'être en autonomie dessus. Ils m'ont fait confiance, au bout de, à peu près huit, neuf mois, ils m'ont fait signer un CDI, alors que je venais vraiment d'arriver. J'étais vraiment récent dans l'entreprise. Et, au fur et à mesure, j'ai pris en gamme. Je suis passé second d'atelier, donc, je secondais mon chef d'équipe. Et, puis, bah, là, depuis deux ans, je suis passé chef d'équipe à plein temps.

**Brandon:**

[00:16:19]

Donc, vraiment, cet aspect des APF qui font, qu'ils nous font confiance. Ils nous donnent les cartes en main pour nous, qu'on puisse évoluer. Quand il recrute une personne, c'est pas forcément lié à son cursus ou quoi que ce soit, c'est-- C'est, c'est vraiment, la personne, elle arrive et c'est au feeling. Si la personne, elle a envie de travailler, qu'elle est motivée, on lui propose des CDD, des, des contrats, quoi? Si on voit vraiment qu'elle a envie, que cet individu, bah, elle est pas juste là pour toucher un salaire, hein? Elle a envie d'apporter son, son "plus" à l'entreprise. Ben, nous, on fait confiance, on y va, on n'est pas fermé. C'est ça la force, aussi, des APF, hein, c'est qu'ils ont pas de préjugés, donc-- Ils font confiance, ils nous donnent notre chance. Donc, après c'est à nous derrière, les salariés, les personnes qui ont été pris, de, de leur montrer qu'ils avaient raison de nous faire confiance.

**Isabelle:**

[00:17:07]

Et c'est intéressant, votre, votre parcours chez APF, parce que, on trouve souvent que beaucoup de personnes en situation de handicap, ou avec des différences corporelles qui, qui ont réussi à trouver un emploi ne n'évoluent pas dans cette entreprise. Est-ce que, est-ce que vous avez vu ça aussi, dans, dans, dans le milieu, qui... Pas APF?

**Brandon:**

[00:17:33]

Bah, comme j'ai pas forcément eu ma chance de pouvoir travailler dans des autres, dans ce genre d'entreprise, je n'ai pas cette vision de pouvoir vous dire, bah, je sais pas comment ça se passe pour eux.

**Isabelle:**

[00:17:42]

Mais chez APF?

**Brandon:**

[00:17:44]

Ah! Chez APF. Par contre, oui, il y a cette, cette, cette envie d'évolution, que ce soit par, euh, par le salarié lui-même, hein, mais aussi par la direction. Ils veulent-- ils sont pas forcément fermés à l'idée de dire, ben, l'individu, on l'a embauché juste pour faire ça, il va faire que ça pendant toute sa vie. Non, non. Euh, ils sont là aussi pour nous tirer vers le haut, nous dire, bah écoute, on a un nouveau projet, est-ce que tu veux aller dessus? Ça va être valorisant pour toi, tu peux évoluer. Tout dire comme ça. Il nous pousse aussi à aller vers l'évolution.

**Isabelle:**

[00:18:13]

Alors, c'est vraiment quelque chose de... dont ils ont pensé que, il y a vraiment un focus sur ça. C'est intéressant de voir comment ça...

**Brandon:**

[00:18:23]

Oui, ils sont vraiment--

Ils sont pas fermés. C'est--- Moi, je me rappellerai de l'ancien directeur des APF Calais, qui maintenant est parti en retraite, et il m'avait expliqué, lui, sa vision, c'était que, en gros, il voulait que les gens qui arrivent aux APF, ce soit un tremplin, en fait, pour eux, pour aller dans les entreprises dites classiques. Ils disaient: Bon, il y en a certains, ils vont faire carrière chez nous, mais il dit toujours, si vous avez possibilité de trouver un emploi dans une entreprise classique, allez y. Au moins vous avez de l'expérience professionnelle que vous avez cumulée grâce à nous, et derrière, ben, vous pouvez aller dans—

Il avait cette mentalité-là de se dire: Bah, on peut faire ça. Et c'était, c'était une belle vision aussi.

**Brandon:**

[00:18:57]

Après, c'est--- On a... les APFs aussi, justement, ils ont mis ça en avant, c'est des, de la prestation sur site, qu'on appelle ça. Donc, ça veut dire que les salariés, des entreprises dites classiques, euh, on envoie des salariés qui ont un handicap chez eux, faire du travail chez eux, et, euh, comme ça, en fait, ça, l'employeur qui reçoit ces personnes-là, euh, n'a pas peur, en fait, de se dire: ben, entre guillemets, hein? Je vais être grosso modo, c'est-à-dire, ben, je l'ai embauché. Qu'est-ce que je vais en faire? Là, au moins, il voit qu'il est capable. Que cette personne peut lui apporter un plus pour son entreprise. Et c'est déjà arrivé que dans des entreprises, quand on a envoyé des personnes comme ça, l'employeur a dit: Bah, écoutez, je vais lui proposer-- je vais l'embaucher, en fait, moi, dans mon entreprise. C'est déjà arrivé. Et, ça, pour moi, je trouve que c'est une belle chose, qu'au moins on puisse aller dans d'autres entreprises, montrer ce dont on est capable.

**Isabelle:**

[00:19:46]

C'est super intéressant parce que vous aviez parlé il y a quelques moments de ce-- qu'il est nécessaire de changer les mentalités, euh, des entreprises. Et ce programme, il paraît que c'est une manière de faire changer les...

**Brandon:**

[00:20:03]

Oui, c'est ça. En fait, comme l'entreprise où on envoie les personnes, elle a pas cette obligation, comme c'est un contrat, c'est pas un salarié qu'ils embauchent eux-même. En fait, ce salarié, il a un emploi, il est embauché par les APF de la prestation sur site. Et, justement c'est, en en voyant ça, ben, pour moi, ça permet, justement, de changer mentalités. Que ce soit aussi avec les salariés dits valides, qui travaillent dans cette entreprise. Quand ils voient une personne avec un handicap arriver, ils ont peut-être des préjugés, et à force de côtoyer cette personne, ben, leurs mentalités changent. Ils se disent: Bah, ben, au final, c'est un gars comme nous, en fait. Il peut faire comme nous. Donc, ça, c'est l'intégration pour moi, passe par là, en fait.

**Isabelle:**

[00:20:37]

Ouais, et c'est une manière de le faire sans qu'il y a vraiment un risque pour l'employeur de--.

**Brandon:**

[00:20:44]

Oui.

**Isabelle:**

[00:20:44]

C'est super intéressant ça, en tant que programme.

**Chloë:**

[00:20:49]

Combien de personnes font ça? Ils, ils, ils changent leur emploi de APF à un autre, autre société.

**Brandon:**

[00:21:01]

Hmm, qui sont embauchés définitivement par leur entreprise, du coup, c'est ça?

**Chloë:**

[00:21:04]

Oui.

**Isabelle:**

[00:21:05]

Ou plutôt, ou de manière plus générale, est-ce que vous voyez qu'il y a beaucoup de personnes qui font cette transition que votre ancien directeur a eu comme but? Est-ce qu'il y a une transition de APF verse le milieu dit "classique".

**Chloë:**

[00:21:23]

Quel, quel pour cent de, de, de salariés?

**Brandon:**

[00:21:28]

En pourcentage, c'est compliqué parce que j'ai pas les-- je pourrais c'est difficile, ah...

**Chloë:**

[00:21:31]

Non, non.

**Brandon:**

[00:21:32]

Mais je connais quelques personnes, hein? Il y avait un individu qui travaillait chez nous, qui, après, il est parti travailler dans une autre entreprise. Ça doit être la centrale nucléaire à Gravelines. Il est parti là-bas.

**Brandon:**

[00:21:44]

Il y a une personne qui était en prestation sur site dans une entreprise pour qui on travaille. L'entreprise, là, après tant d'années, lui a proposé un contrat pour être vraiment salarié de l'entreprise. Donc, elle a quitté les APF.

Mais après, des personnes qui sont en prestation sur site, il y en a, quand même quelques-uns. Il y en a, je dirais, une bonne dizaine, je pense, à ma connaissance, qui sont employés par des APF, mais qui sont chez, dans des entreprises en prestation. [Chloë: d'accord]

**Brandon:**

[00:22:10]

Mais, il est à savoir que c'est, comment dire, dans le contrat qu'on a, on a un peu cette mise à disposition, c'est-à dire qu'un jour, si jamais, alors, c'est pas une obligation, mais, si jamais le travail, qu'on peut le réaliser et que nous on a envie d'y aller, bah, l'employeur peut dire: Bah, si toi t'es d'accord, le travail n'est pas impactant, n'est pas gênant pour ton handicap, est-ce que tu peux-- tu veux aller là-bas? Moi, ça m'est déjà arrivé d'aller en prestation sur site, par exemple. À mes débuts, quand je suis arrivé, l'employeur m'avait-- il m'avait dit, parce que ça t'intéresse d'aller là-bas, je dis, ben, pourquoi pas? Comme ça, au moins, ça pourra me permettre de voir ce que c'est qu'une entreprise dite classique, hein? Ça m'a permis aussi, moi, de voir ça, ce milieu-là. Et voilà. C'est aussi la volonté des gens. S'ils sont volontaires, sont partants, on y va.

**Isabelle:**

[00:22:59]

Pourriez-- voulez-vous décrire un peu comment c'était pour vous de faire cette prestation? Est-ce que... Est-ce que vous avez rencontré des mentalités un peu différentes? Comment est-ce que s'est passé avec les collègues? Um. Ouais. Comment est-ce que ça s'est passé, cette expérience?

**Brandon:**

[00:23:17]

Ben-- Alors au début, j'avais-- C'est vrai que j'avais un peu peur, parce que je me suis dit, bon, je travaille aux APF, c'est voilà, je connais le milieu et tout ça. Là, on va m'envoyer, entre guillemets, en prestation sur site dans une entreprise que je connais pas. Je connais pas la mentalité, je connais pas les gens. Euh, je me dis: Comment ils vont percevoir mon handicap? Est-ce que ça va être, euh, beaucoup de questions, des petits regards de côté, tout ça?

Et au final, à ma grande surprise, j'ai été très bien accueilli. Euh. Limite, comme une personne classique, hein? Ils ont vraiment pas fait plus de chichis que ça. Ils m'ont, dès qu'ils ont vu que j'étais capable de réaliser le boulot, bah, ça a été tout seul en fait. Vraiment, la communication, elle s'est faite naturellement. Ils ont-- Il n'y a pas eu ce préjugé de dire, bon, ben, on va avoir un peu peur, tout ça.

Les chefs, les chefs d'équipe qui étaient là-bas, ils m'ont, ils sont venus me voir, ils m'ont dit: Ben, c'est quoi ton handicap? Explique-nous ce que tu peux, ou pas faire. Comme ça, nous, derrière, eux, ils s'adaptent, entre guillemets. Et une fois qu'ils ont compris que, ben, je pouvais essentiellement faire beaucoup de choses, ça a été naturel, quoi. Ça s'est ouvert tout seul. Même les collègues qui étaient là-bas, ils m'ont très bien accueilli et depuis, on en voit, même avant que j'y aille, mais on en voit aussi des salariés qui sont là-bas. Donc ça, ça prouve que cette-- l'entreprise avec qui on travaille, justement, la mentalité, elle est bonne, parce qu'ils se disent, ils ont pas peur, de dire, ben, "ah merde, des gens en situation de handicap, ça va être un frein". Non, non, ils sont-- Des fois, c'est même eux qui nous appellent en disant: Ben, est-ce que vous avez une personne à nous envoyer? Parce qu'on a besoin de personne en plus, quoi.

**Isabelle:**

[00:24:38]

Ok, alors il y a vraiment une relation forte avec cette entreprise.

**Brandon:**

[00:24:42]

Oui, c'est ça. Ouais.

**Isabelle:**

[00:24:43]

Oui, mais, c'est-- Et c'est intéressant que les direct- la direction vous a demandé, juste, vos capacités, incapacités, juste, très, tout simplement, au début.

**Brandon:**

[00:24:55]

C'est vrai, ça m'a...

**Brandon:**

[00:24:56]

Du coup je me suis dit: Bah c'est super, au moins ils viennent, ils se renseignent, c'est-- ils ont-- Je pense qu'ils ont fait ça pour pas me mettre en difficulté, en fait. Ils ont dit: On va le mettre dans les meilleures conditions possibles pour que, pour lui, ben, son travail soit agréable. Il ne faut pas qu'il ait ce, le boule au ventre ou comme, entre guillemets, on aggrave son handicap, parce que c'est pas le but non plus de faire ça. C'est-- Si on envoie une personne et qu'au final, c'est pour aggraver son handicap, c'est pas, c'est pas intéressant. Et le fait d'y aller justement, le cœur léger, on va dire, c'est, c'est super, en moi, ça fait plaisir.

**Brandon:**

[00:25:25]

Et c'est même valorisant, parce que, bah, des fois, quand on est avec les amis, avec la famille, on dit: Bah, moi, j'ai travaillé dans cette entreprise-là. Ils disent: Ah ouais, tu as quand même réussi à rentrer là-dedans, quoi. Donc, il y a un peu cette fierté de dire, bah, oui, euh, j'ai [rentré], ils m'ont fait confiance, et puis, voilà!

**Isabelle:**

[00:25:40]

Ouais. Ouais, mais c'est... C'est intéressant d'avoir cette, euh, de pouvoir comparer, de mettre un peu les pieds dans les deux mondes à travers ça.

**Brandon:**

[00:25:52]

C'est un gros plus. C'est un super avantage qu'on a, c'est-- On peut travailler en milieu handicap, et à la fois, on peut être dans le milieu ordinaire. Et c'est super d'avoir ces deux visions, ces deux mentalités. Pour moi, c'est un-- c'est un gros plus.

**Chloë:**

[00:26:06]

J'ai une question de comparaison. Euh. Vous êtes un chef d'équipe. Est-ce qu'il y a une différence entre de gestionner une personne valide qu'une personne qui, qui, qui, est en situation de handicap? Est-ce qu'il y a une différence pour vous ou non?

**Brandon:**

[00:26:27]

Non. Moi, non. Pour moi, il n'y a pas de différence. La seule différence que, entre guillemets, je peux faire, c'est, par exemple, quand je reçois une nouvelle personne qui a un handicap, je parle avec cette personne afin de savoir quelles sont ses restrictions. Si, par exemple, il doit être, il doit prendre des pauses un peu plus régulières parce qu'il a un handicap ou des choses comme ça. Mais dans mon management normal, non, non. Je ne fais pas d'impairs entre les deux. Ils sont tous traités de la même façon. Comme ça, au moins, il n'y a pas ce sentiment de jalousie ou de supériorité vis-à-vis des autres en se disant, bah, moi je suis valide, il me traite mieux, ou quoi que ce soit. Non, non, c'est-- faut faire à pair des choses pour moi, être juste avec tout le monde et, et les traiter de la même manière.

**Isabelle:**

[00:27:09]

Oui, c'était une évolution pour vous de passer à cette position.

Est-ce que-- Est-ce que vous pensez que travailler en tant que gestionnaire vous a donné une perspective, une nouvelle perspective sur l'emploi et le handicap?

Est-ce que vous avez des conseils pour des gestionnaires, peut-être dans le milieu dites ordinaire, qui, qui gèrent des employés en situation de handicap, des, comme on dit en anglais, best practices? Des conseils pour, pour les personnes---

Parce que vous, vous, vous avez fait les deux côtés. Vous étiez employé en situation de handicap. Maintenant vous êtes gestionnaire en situation de-- ou avec une différence. Ouais, qu'est-ce que vous avez appris de cette nouvelle position?

**Brandon:**

[00:28:06]

Alors, moi, de ce que je, de ce que j'en retire, c'est de pas forcément se fier à l'handicap, entre guillemets, de se dire, ben, cette personne a un handicap, elle va être un frein pour l'entreprise. Au contraire, pour moi, il faut pas se fier à ça du tout. Il faut, au contraire, de discuter avec la personne, de voir ce dont elle est capable, ce qu'elle peut apporter, ce que ses envies, sa motivation. C'est de faire confiance, parce que, limite, une semaine d'essai, c'est quoi, c'est rien. Quand on propose, on dit à la personne, bah, limite, vous n'allez faire qu’une semaine d'essai, comme ça, on voit ce que, comme ça, aussi, ça permet à la personne de voir ce qu'elle est capable. Si l'entreprise lui correspond au final. Parce que des fois, c'est vrai qu'on postule pour avoir un emploi sans réellement savoir ce que l'entreprise fait. Et en proposant, par exemple, des fois, en disant, bah, une semaine d'essai, ça peut être intéressant, ou un stage, comme ça, la personne dit, bah, écoutez, je suis pas capable forcément de faire ce que vous réalisez, je vais m'orienter ailleurs. C'est de pas être fermé à l'idée de, dès qu'on a une personne handicapée, de dire, bah, non j'en veux pas, c'est-- faut être ouvert d'esprit, et de donner cette chance, en fait. Parce que des fois, il y a de belles aventures, il y a de belles rencontres qui se font, et on se dit, bah, si j'étais resté fermé sur mon idée première, je serais passé à côté d'une personne incroyable, en fait.

**Chloë:**

[00:29:22]

Trouvez-vous que ça coûte trop, plus cher d'avoir un emploi qui est, euh, qui est en situation de handicap qu'un emploi qui ne, n'a pas besoin des, des aménagements?

**Brandon:**

[00:29:40]

Non, parce que...

**Chloë:**

[00:29:41]

Okay, voilà.

**Brandon:**

[00:29:43]

Non, non, j'ai compris. J'ai compris la question, mais pas particulièrement. Pour moi, c'est, c'est naturel, en fait.

L'entreprise, une fois qu'elle nous a appris qu'elle fait les aménagements, tout ça, c'est pas-- des fois, c'est vrai que les gens, les entreprises, même les gens, que ce soit dans la famille, des fois ils pensent que on fait des aménagements de postes vraiment onéreux, quoi, limite, ça rentre dans, dans le budget de l'entreprise, que ça a un coût.

Alors, c'est vrai que c'est peut-être un petit coût, mais c'est pas non plus des choses extraordinaires. Des fois, c'est, c'est bête, hein, mais une chaise un peu plus adaptée, par exemple, pour la personne. C'est des aménagements tout simples. Euh.

On réajuste, on réajuste les tables, par exemple, par moment, des fois, si la personne, ben, elle est en fauteuil roulant, ben on va réajuster les tables à son niveau, ce qui est normal.

**Brandon:**

[00:30:23]

C'est pas des aménagements qui sont très, très coûteux. C'est-- Pour moi, non il y a pas, c'est pas, c'est pas, c'est pas, c'est pas ce qui doit être un frein dans l'embauche.

**Isabelle:**

[00:30:32]

Et en plus, il y a Agefiph, je crois, qui, qui aide à payer pour les aménagements.

**Brandon:**

[00:30:38]

Oui, il y a des, il y a des, il y a des aides, hein? Il est à savoir que quand, par exemple, une entreprise prend une personne en situation de handicap, alors, je vais appeler ça une subvention, on va dire, euh, justement pour l'aider à aménager les postes pour cette personne. Donc, d'un côté, il y a quand même cette, cette aide de l'État.

**Isabelle:**

[00:30:56]

Alors, vous avez un peu mentionné l'aide de l'État. À travers, à travers nos recherches sur les lois et les politiques et tout ça, on voit qu'il y a beaucoup de programmes et de subventions et tout ça en France, mais c'est un peu compliqué.

Est-ce que... Que pensez-vous de ce système? Est-ce qu'il y a des choses que l'État devrait faire pour mieux aider à soutenir les personnes en situation de handicap pour trouver de l'emploi? Qu'est-ce qui marche? Qu'est-ce qui ne marche pas au niveau des aides de l'État?

**Brandon:**

[00:31:30]

Ouais, d'accord. Ouais, je vois. Alors, c'est vrai que l'État, depuis quelques années, ils ont vraiment, comment dire, a mis dans leur programme, que maintenant, que, il y avait des personnes en situation de handicap qui galèrent à trouver de l'emploi et qu'il fallait, justement, mettre un gros coup de boost pour les aider. Donc, ils ont mis ces subventions.

**Brandon:**

[03:31:47]

Après, ils ont aussi mis, donc forcément, pour les entreprises qui ne jouent pas le jeu, de prendre le quota de personnes en situation de handicap, ils ont des amendes. Je pense que, là-dessus, à côté de... sur ça, justement, ils devraient peut-être mettre, fortifier peut-être un peu plus les contrôles, justement dans ces entreprises, pour dire: Ben, est-ce que vous jouez le jeu? Montrez-nous le, bah, le pourcentage de personnes que vous avez, et s'il n'y a pas, peut-être durcir l'amende pour, justement, que les entreprises, ben, elles se disent, bah, l'amende-- parce qu'il y a certaines entreprises préfèrent payer l'amende, limite, parce que, que de prendre une personne, et que ça devrait être plutôt l'inverse. Ils disent: Ben, non, on va pas payer l'amende, on va plutôt embaucher des personnes avec un handicap. Je pense que c'est là-dessus que l'État devrait aussi mettre le pied dedans. C'est de dire, bon, on va durcir l'amende, vraiment faire en sorte que les entreprises, euh, se cachent pas derrière, en disant, on va payer l'amende, puis il va tranquille, quoi.

Il faut que cette amende fasse peur, et que ce soit vraiment un lourd budget pour eux.

**Isabelle:**

[00:32:38]

Ouais. Et pour- pourquoi pensez-vous qu'il y a, même maintenant, des entreprises qui préfèrent payer l'amende que d'embaucher quelqu'un? Est-ce que c'est la peur et la mentalité dont vous avez...?

**Brandon:**

[00:32:50]

Je pense que c'est la peur, les préjugés, peut-être de se dire, ben, si je prends cette personne, ça va me coûter combien en aménagement de poste, par exemple? Toutes ces choses-là, je pense que l'employeur se dit, c'est peut-être un... Dans quoi je m'embarque, en fait. Il y a peut-être la peur de l'inconnu aussi.

**Isabelle:**

[00:33:03]

Ouais.

**Brandon:**

[00:33:04]

Je pense qu'il y a ça aussi. C'est pour ça que ça rejoint ce que je disais tout à l'heure. Il faut aussi-- bah, nous, en situation de handicap, en entretien, il faut qu'on leur rassure, entre guillemets, la personne doit dire, bah, ça, je nécessite pas énormément de choses, ou si c'est telle chose, ben, vous inquiétez pas, c'est--- l'État va vous aider. C'est peut-être nous aussi de se vendre.

Mais je pense qu'il y a la peur de l'inconnu surtout, et qui fait que, bah, ils préfère--. Les gens préfèrent payer l'amende en se disant, ben, voilà, ça, c'est rassurant, je connais C'est une amende, tant pis, mais voilà, que la peur de l'inconnu, de sauter le pas et de dire bon allez, on y va.

**Chloë:**

[00:33:34]

Est-ce qu'il y a des mesures que les gouvernements ou les organisations devraient prendre pour assurer l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail, en futur et maintenant?

**Brandon:**

[00:33:50]

Euh, bah, c'est comme je l'avais dit tout à l'heure, en fait, ça rejoint à peu près, c'est de durcir un peu plus les contrôles, au final, dans les entreprises, euh, pour s'assurer, justement, qu'ils ont leur quota.

Après, à l'avenir, pour moi, je pense qu'ils devraient peut-être aussi faire ces-- des formations de sensibilisation avec les employeurs, avec les-- toutes les entreprises, en fait, qui voudraient participer, pour leur montrer que c'est pas-- on n'est pas un frein, peut-être de la formation, hein? Parce que ça, ça rejoint ce qu'on avait dit, c'est la peur de l'inconnu. Donc, si les entreprises n'ont pas toutes les cartes en main, qu'ils ont des questions qui n'ont pas de réponses, ça va être euh, ça va être un frein pour eux. Que là, si, justement, ils étaient formés, qu'ils avaient tous les documents, entre guillemets, en leur possession, peut-être que, ben, il se posait moins de questions et qu'ils nous feraient un peu plus confiance.

**Isabelle:**

[00:34:39]

Quels conseils donneriez-vous à une jeune personne en situation de handicap qui, qui cherche du travail?

**Brandon:**

[00:34:45]

Qui recherche un emploi? Alors, la première chose que je pourrais lui dire, c'est forcément de toujours essayer de garder le moral. Ça, c'est important.

**Brandon:**

[00:34:52]

Mais aussi de de se mettre en relation avec son médecin, avec les spécialistes qui l'accompagnent. Parce que moi, avec mon handicap, j'ai plusieurs spécialistes, pour justement, qu'on puisse voir ce qu'on peut faire et ne peut pas faire. Ça facilitera-- ça va faciliter la recherche d'emploi, parce que, forcément, si on est, on n'a pas connaissance nous-même de ce qu'on peut faire et ne pas faire, on va un peu envoyer des lettres de CV, de motivation, un peu partout et nulle part, en fait, ça va être des bouteilles à la mer, en espérant qu'on va nous répondre, que si on sait déjà ce qu'on peut faire et ne pas faire, on va pouvoir cibler certaines entreprises qui vont pouvoir éventuellement nous prendre.

Donc, c'est de connaître son handicap, de savoir les limites de son handicap aussi, c'est important. Parce que j'en connais des personnes qui ont des handicaps et qui se disent: Bah, j'ai pas de limites, je peux, je peux faire ci, c'est, ça, et on a tous une limite, malheureusement, donc, c'est de les connaître et de l'accepter. L'acceptation, aussi, du handicap. Je dirais à la personne d'accepter d'être différente et d'avoir peut-être un souci physique ou mental. C'est pas grave, c'est pas la fin du monde. Une fois qu'on a passé cette, ce seuil d'acceptation, on peut avancer.

**Isabelle:**

[00:36:03]

Ok, à quel moment dans le processus de l'embauche est-ce que, est-ce que quelqu'un, un candidat devrait partager le fait qu'ils ont un handicap? Dans le CV, dans la lettre de motivation, pendant l'entretien? A quel moment?

**Brandon:**

[00:36:24]

Alors, parce que, moi, j'ai été confronté, justement, à ça, à un moment donné, quand je me suis mis à la recherche d'emploi, et que j'ai eu des portes qui se sont fermées, je me suis dit, mais est-ce que je dois parler de mon handicap, justement, dans mon CV? Parce que des fois je mettais que j'avais une reconnaissance travailleur handicapé.

**Brandon:**

[00:36:38]

Au final, c'est-- moi, je viendrais dire qu'il faut pas le cacher, il faut le mettre dans le, dans le CV. Pour moi, c'est dans le CV qu'on devrait mettre qu'on a une reconnaissance travailleur handicapé. Comme ça, quand l'employeur reçoit le CV, lettre de motivation, il sait, il est au courant qu'on a un handicap, pas forcément lequel. Après, pendant l'entretien, si on a la chance de faire l'entretien, bah, d'approfondir, de, justement, ben, écoutez, on va parler de-- On peut parler de mon handicap, il y a pas de souci, je peux vous dire ce que je peux faire et ne pas faire. C'est-- pour moi, l'entretien d'embauche, c'est là où on doit, justement, être clair et net, de [inintelligible] le jeu, comme ça, on est en toute transparence, il n'y a pas de-- surtout, surtout, ça, c'est important, mais de ne pas se survendre, en fait, de dire, ben, j'ai un handicap, mais je peux faire tout. Parce que justement, si on est embauché et que derrière, bah, il nous met sur tel poste et qu'on peut pas le faire, c'est un peu dommage, quoi. C'est un peu dommage de, de dire, ben, je me suis fait avoir une fois, l'employé va dire ça, il va dire je me suis fait avoir une fois, pas deux. Il vaut mieux être franc, franc jeu dès le début et normalement ça doit, ça doit bien se passer, hein? Ben, je l'espère!

**Isabelle:**

[00:37:38]

Et, selon vous, maintenant, juste, ouais, comme on est dans la zone de futurs conseils. Quel est le futur de, de l'emploi pour les personnes en situation de handicap en France? Pensez-vous que l'APF grandit, agrandir, agrandissent, agrandira, ou est-ce qu'il deviendra plus petit? Ou est-ce qu'il y a, est-ce qu'il y aura plus d'inclusion en milieu dit ordinaire ou pas?

**Brandon:**

[00:38:09]

Oui, c’est une très bonne question. Je l'aime bien.

**Isabelle:**

[00:38:10]

C'est quoi votre vision pour le futur?

**Brandon:**

[00:38:13]

Pour moi, ma vision concernant les APF, je pense que, elle existera toujours. Elle grandira sûrement aussi, parce que, il y aura toujours, malheureusement, je pense, des entreprises qui ne joueront pas le jeu.

Donc, il faudra, quand même, qu'il y aura toujours des entreprises comme les APF qui seront là pour nous, nous donner notre chance. Donc, pour moi, c'est ça. Mais, il y a aussi, je pense qu'il y aura une majorité d'entreprises qui sauteront le pas.

**Brandon:**

[00:38:37]

Parce que-- j'ai une petite anecdote, hein? J’avais postulé avant d'arriver aux APF dans une entreprise. Quand je leur ai expliqué mon handicap, j'ai vu qu'ils étaient un peu fermés. Ils étaient un peu réticents à l'idée de me prendre. Pourtant, j'avais réussi tous leurs tests et tout, j'étais vraiment impeccable. Bon, bah, ils m'ont pas donné ma chance, tant pis pour eux, j'ai envie de dire. Maintenant, c'est bien pour les affaires.

Et quelques années plus tard, j'ai des amis qui ont, qui ont travaillé dans cette entreprise, et qui m'ont dit: Ben, maintenant l'entreprise, elle prend des personnes avec des handicaps. Ils ont, ils ont eu ce changement de mentalité de dire: Ben, on y va, et ils me disent, un de ces amis-là me disent, ben, ces personnes-là, ils travaillent comme nous, et la direction, ils ont, ils ont eu ce changement de cap, en fait, ils ont eu, ils ont sauté le pas de l'inconnu, ils l'ont fait et apparemment, ben, ils ne regrettent pas.

**Brandon:**

[00:39:25]

Donc, je pense que, dans le futur, oui, il y aura beaucoup d'entreprises qui vont sauter le pas. Il faut les inciter à le faire, en fait. C'est dommage, mais il faut les inciter à y aller. Mais dans le futur, je pense qu’il y aura, comme toujours, comme partout, des entreprises qui auront peur, qui vont vouloir ne pas jouer le jeu. Mais je pense que ça va être un futur qui sera quand même, au beau fixe pour les personnes en situation de handicap. On sera moins, moins rejeté, on va dire. Donc, pour moi, je sens que ça va être du bon. Il n'y aura pas de-- ben, je l'espère. Je croise les doigts, en tout cas.

**Isabelle:**

[00:40:00]

Ouais, ouais, optimiste, mais il faut l'être.

**Brandon:**

[00:40:03]

C'est ça!

**Isabelle:**

[00:40:04]

Ok, super. Merci. Bonne soirée.

**Chloë:**

[00:40:07]

Bonne soirée.

**Isabelle:**

[00:40:08]

Au revoir.

**Chloë:**

[00:40:09]

Cette conversation illustre deux des thèmes que nous avons découvertes en France lors de nos recherches.

L'un d'eux est l'importance de l'application des lois existantes sur l'équité en matière d'emploi, et l'autre est la nécessité de changer les attitudes envers les personnes handicapées. Ici, Brandon aborde la loi de six pour cent et l'importance de la sensibilisation.

**Isabelle:**

[00:40:35]

Au cours de nos entrevues avec des employeurs au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en France et en Belgique, nous avons constaté que ces deux derniers reconnaissaient beaucoup mieux le potentiel des travailleurs handicapés.

Nous avançons que cela est à cause des lois sur les quotas, surtout celles en France. Cette loi exige que chaque entreprise, avec 20 employés ou plus, ait six pour cent de sa main-d'œuvre reconnue en tant que travailleurs en situation de handicap. Les organisations qui n'achèvent pas cette pourcentage doivent payer une amende. Mais dans notre discussion, Brandon souligne que plusieurs organisations préfèrent payer l'amende que de répondre à ce quota.

**Chloë:**

[00:40:18]

Alors, même si le gouvernement a une méthode pour faire respecter la loi, elle n'est pas parfaite et doit être raffinée.

Je me souviens d'un employeur français qui se sentait frustré par le fait que des employés handicapés refusent de s'identifier comme handicapés en raison de la stigmatisation sociale associée à la désignation. De sorte que même s'ils avaient un employé handicapé, ils ne pouvaient pas toujours le compter. Cela illustre le point de Brandon sur la nécessité d'un changement d'attitude et de sensibilisation.

**Isabelle:**

[00:41:57]

Ce qui m'a vraiment frappée, c'est que, contrairement à la plupart des personnes handicapées avec qui nous avons échangé, Brandon a fait l'expérience de la mobilité ascendante au cours de sa carrière chez APF.

Alors que de nombreux activistes handicapés en Amérique du Nord et aux pays anglophones critiquent à juste titre les ateliers protégés en raison de leurs antécédents et pratiques contemporaines d'exploitation, en France, il paraît que ces ateliers ont évolué de manière plus bénéfique vers les entreprises adaptées, qui embauchent à la fois les employés handicapés et les employés valides, et qui sont impliqués dans toutes sortes d'industries.

**Chloë:**

[00:42:35]

De plus, les entreprises adaptées peuvent sensibiliser les entreprises dites ordinaires aux capacités des employés handicapés. De l'autre côté, il se peut que ces entreprises dites ordinaires sous-traitent quelques projets aux entreprises adaptées, au lieu d'embaucher des employés handicapés directement. Tout cela me fait demander s'il s'agit du modèle qui pourrait être adapté ailleurs. Honnêtement, je ne sais pas.

**Isabelle:**

[00:43:18]

Le podcast Broadcastability est réalisé par le Projet PROUD à Scarborough College à l'Université de Toronto, en partenariat avec la station radio Indie88 à Toronto, l'association Disability Rights UK, et le projet de recherche SORD, Recherche sociale avec les personnes sourdes, à l'Université de Manchester.

La docteure Chloë Atkins et Isabelle Avakumovic-Pointon sont les animatrices de la deuxième saison de Broadcastability. La musique a été composée par Justin Laurie. Isabelle Avakumovic-Pointon a réalisé le montage de cet épisode.

**Isabelle:**

[00:44:09]

Nous remercions l'Université de Toronto Scarborough, ainsi que nos partenaires communautaires, la station radio Indie88, l'association Disability Rights UK, et le projet de recherche SORD à l'Université de Manchester, d'avoir soutenu la réalisation de ce podcast.

Nous tenons également à remercier nos organismes subventionnaires, le Conseil des recherches en sciences humaines du Canada, et Tech Nation, pour leur soutien financier.

[fin de l'épisode]

Transcrit par Shane Atienza.