

ACTES DE CONFÉRENCE

HANDICAPÉS ET AIDANTS FAMILIAUX : MÊME COMBAT POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES ?

6 — 7 NOVEMBRE 2025
PALAIS DU GRAND LARGE
SAINT-MALO

FESTIVALREGARDSCROISES.COM
ENTRÉE LIBRE ET GRATUITE

GRANGER

Soutenu par



CONFÉRENCE DU FESTIVAL REGARDS CROISÉS 2025

INTERVENANTS

PREMIÈRE TABLE RONDE

- Delphine BOUZY-GROS de Klesia
- Julien PAYNOT, DG du Groupe Handéo
- Aurélie LEVERT, de la Direction des Actions sociales de ProBtp

INTERMÈDE

- Hélène MEDIGUE, actrice, réalisatrice et productrice, membre du jury du Festival Regards Croisés 2025, fondatrice des « Maisons de Vincent »

DEUXIÈME TABLE RONDE

- Fabienne GUITARD-GUEYDAN, directrice régionale adjointe de France Travail Bretagne
- Florence BEDARD, expert RH d'EDF
- Christelle EVITA, salariée d'Enedis
- Dora BLASBERG, cadre RH à EDF UK, conférencière
- Olivia LE CHATELIER, représentante du groupe Servier

OUVERTURE DE LA CONFÉRENCE

Paul Eric LAURES :

Merci et bravo à Luc LEPRETRE, auteur et comédien, pilier du festival et à Mathieu BIDONDO, pour cette saynète baptisée HELP qui illustre bien la thématique choisie pour cette conférence 2025 !

Nous allons en effet parler aujourd'hui de l'AIDANT, à la fois l'AIMANT et celui qui aide, accompagne, escorte.

On accueille Robert DURDILLY, ancien président de l'UFE, administrateur et trésorier de l'Hippocampe.

On accueille Robert DURDILLY.

Robert DURDILLY :

Nous allons aujourd'hui nous intéresser aux aidants. Cette saynète introduit bien notre sujet.

Ils sont près de 10 millions en France, bénévoles. Ils ont un rôle social essentiel.

Ils prennent en charge aussi bien des personnes fragiles, en perte d'autonomie ou en situation de handicap.

Nous allons nous intéresser plus particulièrement aux aidants salariés, qui ont besoin de souplesse, d'aménagements de leur travail, de considération, et combiner à la fois le point de vue des entreprises et celui des aidants, qui ont des attentes spécifiques.

- Nous avons prévu 2 tables rondes :

- La première permettra de poser le sujet du point de vue des entreprises à la fois en termes de méthodologie, d'accompagnement, voire d'obtention d'un label, en présentant les services proposés notamment par des groupes de protection sociale ;



- La seconde présentera des expériences vécues de dispositifs spécifiques proposés par certains secteurs professionnels et des témoignages de 3 salariés aidants qui ont pu en bénéficier.

- Avec un intermède entre les deux avec l'intervention d'Hélène MEDIGUE, actrice et réalisatrice, membre du jury du Festival Regards Croisés 2025, qui viendra témoigner de son propre rôle d'aidante vis-à-vis de son frère autiste, expérience qui a inspiré son long-métrage « Une place pour Pierrot », sorti en salles le 10 septembre 2025.



PREMIÈRE TABLE RONDE

On accueille **Delphine BOUZY-GROS** de Klesia, **Julien PAYNOT** d'Handéo et **Aurélien LEVERT** de ProBtp.

Robert DURDILLY :

Delphine, vous êtes responsable du pôle Métier et pilotage chez Klesia, un groupe de protection sociale, s'appuyant sur le fond AGIRC ARRCO. Votre entreprise a une orientation prioritaire sur les aidants depuis 2017 et a eu l'idée d'un label.

Delphine BOUZY-GROS :

Oui, nous avons mis en place en 2017, avec l'appui de la fédération qui a une orientation prioritaire sur les aidants, un groupe de travail avec des salariés aidants, des RH et des représentants des entreprises. Ce travail a abouti au label ESA Cap Handéo « Entreprises engagées salariés aidants » lancé en 2019. Perturbé par le Covid en 2020-2021, il a repris en 2022.

Nous avons 11 millions d'aidants en France que nous voulions toucher (un aidant sur 2 est salarié). Il s'agissait d'amener à une responsabilisation des entreprises, sortir le sujet des aidants du domaine intime. Ce label permet de structurer la politique des entreprises et de sensibiliser les salariés. 45 % des aidants ne savent pas qu'ils sont des aidants et des « aimants ». Nous cherchons à définir un statut d'aidant, afin de leur permettre de rester en poste le plus longtemps possible.

Paul Eric LAURES :

Il y a aussi des situations d'aidance ponctuelle, qui ne tombent jamais au bon moment. Comme dans les couples, mariés pour le meilleur mais aussi pour le pire, et le pire peut vous mettre dans une situation de détresse ponctuelle.

Robert DURDILLY :

Quelles entreprises ciblez-vous ?

Delphine BOUZY-GROS :

On est sur tout type d'entreprise avec des actions en entreprise ou inter-entreprise. Nous nous appuyons sur 2 outils digitaux contenus dans un webinaire de sensibilisation :

- « KIT'aide » avec une entrée et des contenus adaptés pour les RH,

salarié aidant, collègue d'aidant, manager (outil accessible sur le site Klesia à l'adresse : « kitaide.klesia.fr »)

- « Ma boussole pour les aidants » outil pour permettre aux aidants d'identifier des solutions de proximité.

Nous pouvons également accorder des aides individuelles pour les aidants.

Le label est pris en charge financièrement pour les entreprises qui cotisent à la retraite chez Klesia avec un accompagnement.

Robert DURDILLY :

Julien, pouvez-vous nous présenter le groupe Handéo dont vous êtes le DG ?

Julien PAYNOT :

C'est une jeune organisation voulue et gouvernée avec les 25 associations qui s'occupent des aidants. On travaille sur la qualité de vie, la qualité de l'accueil, le handicap, la perte d'autonomie.

Nous faisons aussi de la recherche.

Nous avons développé un label et une certification de services dans le champ de l'accompagnement, du service à la personne, du médico-social et du transport puis à l'initiative de Klésia, engagé un travail sur les salariés aidants.

Robert DURDILLY :

Un label, c'est le cran en dessous de la certification, ce qui permet d'être plus accessible ?

Julien PAYNOT :

Oui, un label n'est pas sanctionnant, c'est un guide. Il s'inscrit dans l'objectif sociétal de concilier vie professionnelle et vie familiale, pouvoir garder son emploi tout en s'occupant d'un proche, et pour l'entreprise, développer son business tout en étant bienveillant avec la ressource principale que représentent les salariés.

Robert DURDILLY :

Quelles sont les étapes ?

Julien PAYNOT :

La maturité des entreprises est faible. Or, bientôt avec le vieillissement de la population, 1 salarié sur 4 sera un aidant (1 sur 5 aujourd'hui). Cela devient donc un enjeu prioritaire pour les RH car cela concernera 1/4 des ressources humaines.

Pour exemple, le travail engagé par les RH de Schneider Electric a permis de diminuer le nombre d'arrêt maladie de manière significative.

Des items sont à vérifier pour être labellisé et vérifier qu'on ne reste pas dans l'incantatoire. Trois piliers :

Faire un état des lieux : est-ce que j'ai des salariés aidants déclarés, c'est-à-dire n'ayant pas peur de se dévoiler au risque d'être placardisés d'où la nécessité de faire un état des lieux intelligent pour déverrouiller la parole.

Former / sensibiliser les managers car beaucoup ont la trouille et ne sont pas à l'aise pour parler du handicap, de la dépendance.

Mettre en place une offre de service qui peut être multiple et faite de petites et de grandes actions.

Robert DURDILLY :

Le coût est-il un frein au regard des bénéfices induits ? Vous évoquez aussi les compétences cachées.

Julien PAYNOT :

Les coûts directs visibles sont insignifiants par rapport aux coûts indirects. Le coût du label est modeste car on n'est pas là pour vendre des audits. C'est un coût assez symbolique.

Les aidants développent des compétences : montage de dossier de financement, lobbying, résistance au stress, organisation, planification qui peuvent être identifiées dans le cadre de l'entretien individuel à condition d'élargir le questionnement et intégrer les compétences acquises en dehors de l'entreprise.

On a aujourd'hui 100 entreprises labélisées (~600000 salariés), des grandes, des TPE, des associations, la gendarmerie, ... on s'adapte à la taille de l'entreprise. Il reste beaucoup de chemin à faire. Ce label évoluera ensuite en fonction des besoins.

Le label est octroyé pour 3 ans, puis on mène des audits de renouvellement.

Robert DURDILLY :

Aurélié, vous êtes responsable du développement et de l'action sociale de ProBtp. Pouvez-vous nous présenter votre groupe et la panoplie des dispositifs que vous mettez en oeuvre pour les aidants familiaux au sein de l'Alliance Professionnelle Retraite AGIRC ARRCO ?

Aurélié LEVERT :

ProBtp est le 1er groupe de protection sociale du BTP. Il est dirigé par des représentants des employeurs et des salariés et il est membre de l'alliance professionnelle AGIRC ARRCO. Nous travaillons sur des sujets communs liés à la retraite et l'assurance des personnes, et avec tout type d'entreprises et pour tout type de personnes, apprentis, salariés, retraités.

Nous avons été le premier groupe en 2019 à indemniser le congé proche aidant et nous avons mis en place un grand nombre de dispositifs d'accompagnement : le site « jesuisaidant.com », une plateforme téléphonique, des cafés des aidants, la pair-aidance étant une évolution récente sur le sujet, un village pour des séjours de répit aidants-aidés (VRF) et un panel d'aides financières individuelles permettant l'adaptation de l'habitat notamment.

Robert DURDILLY :

Vous avez également mis en place une démarche d'accompagnement des entreprises ?

Aurélié LEVERT :

Nous travaillons en effet en collaboration avec les entreprises autour de 3 axes :

- Informer – sensibiliser l'entreprise et ses salariés : il y a encore beaucoup à faire car 20% des aidants ne se déclarent pas...

- Outiller : un questionnaire est proposé aux entreprises pour mieux connaître l'ensemble des salariés aidants, leur volumétrie, leurs besoins, leurs difficultés, leur connaissance des dispositifs existants. Une expérimentation de ce questionnaire a été réalisée chez Bouygues Télécom (7000 salariés, 800 réponses, 300 salariés aidants détectés). 20% des salariés aidants ont découvert qu'ils avaient droit à un 3ème jour de télétravail en tant qu'aidant.

- Agir : sur la base des diagnostics, développer des actions de communication adaptées pour sensibiliser les salariés et les encadrants avec des outils comme un casque de réalité virtuelle simulant la difficulté d'être aidant, un webinaire, des aides individuelles, etc.

Robert DURDILLY :

C'est un sujet qui progresse depuis 2019, un véritable sujet de société, une recherche de flexibilité.

Paul Eric LAURES :

On a dit pendant des décennies que les problèmes de la maison devaient rester à la maison et qu'au travail, on n'en parlait. Là, on crée un viaduc entre l'entreprise et la maison qu'on avait l'habitude de séparer.



INTERMÈDE

Diffusion de la bande -annonce du film « Une place pour Pierrot » sorti en septembre 2025, réalisé par Hélène MEDIGUE, actrice, réalisatrice, touchée personnellement par le handicap et l'aidance, et membre du jury.

Lien avec la bande-annonce :

<https://youtube.com/watch?v=TxE5haSM9ko&si=dSVJqkf06axuj8G>

Robert accueille Hélène sur scène.

Hélène MEDIGUE :

Petite, j'ai grandi avec la différence et par la suite j'étais très attentive aux personnes qui éprouvent des limites. Quand on est aidant, on se coltine la réalité, c'est un chemin vers soi, on ne peut plus rien mettre sous le tapis.

J'ai fondé l'association « les Maisons de Vincent » en 2019. Il s'agissait de créer les lieux adaptés dédiés aux personnes autistes adultes en soutenant dans le même temps la transition écologique grâce à un projet inclusif.

2 maisons sont ouvertes, une 3ème est en cours de lancement ; il en faudrait au moins une par département pour répondre aux besoins.

Le film n'est pas une autobiographie.

Mon frère autiste a 11 ans de plus que moi. Mes parents ne m'ont jamais dit qu'il était différent. J'ai pensé, pendant mes 10 premières années, que lui était normal et que le reste du monde dysfonctionnait. C'était avec lui que je me sentais en sécurité.

Robert DURDILLY :

La thèse du film est que la différence est source de richesse ? Vous avez d'autres idées pour les aidants ?

Hélène MEDIGUE :

Je ne me considère pas comme aidante. J'ai tenté de transmettre, à travers mon film, d'autres messages universels au-delà du handicap et de la création des « Maisons de Vincent ».

« Une Place pour Pierrot », c'est une place pour chacun de nous...



DEUXIÈME TABLE RONDE

On accueille Fabienne GUITARD-GUEYDAN, de France Travail Bretagne, Florence BEDARD, expert RH d'EDF, Christelle EVITA, salariée d'Enedis, Dora BLASBERG, cadre RH à EDF UK et conférencière et Olivia LE CHATELIER, représentante du groupe Servier

Robert DURDILLY :

Fabienne, vous êtes directrice régionale adjointe de France Travail Bretagne.

Vous avez obtenu un prix « Entreprises et salariés aidants » en 2022 (organisé et remis par Audiens et l'Alliance professionnelle AGIRC ARRCO partenaires du festival) pour France Travail Bretagne. Expliquez-nous car votre entreprise est plus connue comme opérateur que comme employeur ?

Fabienne GUITARD-GUEYDAN :

France Travail est le service public de l'emploi en France qui comprend : 56000 salariés, dont 15000 aidants, 900 agences. C'est à la fois un établissement public et une entreprise avec des salariés de droit privé. En Bretagne, nous avons 37 agences, 2400 salariés avec a minima 2 aidants par agence et 13,7% de salariés en situation de handicap.

Notre politique RH est tournée vers l'inclusion.

Robert DURDILLY :

Vous avez une bonne connaissance des salariés aidants ? Pouvez-vous nous parler du prix que vous avez obtenu ?

Fabienne GUITARD-GUEYDAN :

Oui nous avons une bonne connaissance des salariés aidants. En tant qu'opérateur public, nous avons la volonté de sensibiliser les entreprises à un recrutement différent, plus inclusif, de travailler sur les compétences plutôt que sur les diplômes. Certains de nos salariés sont dédiés à l'accompagnement des entreprises (avec une volonté d'accompagner les PME, TPE qui ne disposent pas toujours de service RH)... Nous avons mis en place un baromètre pour mieux connaître l'aidance dans la recherche d'emploi notamment le volume de salariés obligés de chercher un nouvel emploi du fait qu'ils sont aidants. En tant qu'employeur, notre politique RH est tournée vers l'inclusion. De ce fait, nous sommes très fiers de ce prix. C'est la 1^{ère} fois qu'un organisme public est récompensé en tant qu'employeur. Nous avons mis en place plusieurs actions pour les salariés aidants. À titre d'illustration :

▪ En tant qu'employeur :

- En 2025, mise en place d'un fonds de solidarité de don de jour aux aidants familiaux avec un abondement mixte agents/employeur. L'abondement employeur est annuel ; Il est porté à 600 jours versés. Les dons sont anonymes tant pour le donneur que le receveur. On démarre ce dispositif en 2025.

- Un accord télétravail qui facilite la vie des salariés aidants

▪ En tant qu'opérateur :

- Des enquêtes et le baromètre déjà évoqué

- Une offre de service qui peut être adaptée pour aider ces salariés à trouver leur place

- Un accompagnement des employeurs

- Une équipe « Team handicap » qui a notamment participé à l'organisation du Job Dating ce matin

Robert DURDILLY :

Florence, vous êtes experte RH à EDF et vous avez été pilote de la négociation de l'accord de la branche des IEG (Industries Electriques et Gazières) sur la politique familiale avec un volet aidants. Ce volet était assez précurseur en 2018. Pouvez-vous nous en parler ainsi que du bilan de sa mise en œuvre ?

Florence BEDARD :

La branche des IEG représente un effectif de 140000 salariés répartis dans 160 entreprises. Le volet aidants visait à soutenir l'engagement de salariés en leur permettant de mieux harmoniser vie professionnelle et vie privée.

L'accord de branche repose sur 4 piliers :

- des nouveaux dispositifs de conciliation des temps pour les parents,
- une adaptation des mesures de soutien financier pour la charge des enfants
- une évolution des primes et des congés relatifs aux événements

familiaux

- les nouveaux droits familiaux pour soutenir les aidants familiaux

Pour les aidants, il s'appuie sur la mise en place d'une ligne « Info aidants » à 2 niveaux, d'une sensibilisation auprès des RH, des managers et un guide numérique.

L'accord Prévoyance de branche apporte en complément des garanties assurantielles de l'aide aux salariés aidants.

Les dispositifs spécifiques propres aux entreprises prévoient pour les congés proches aidants :

- La prise en charge des cotisations salariales et patronales
- Des possibilités d'aménagement du temps partiel
- Un soutien financier proche aidant
- Un bilan de cet accord a été réalisé après 5 ans. On constate que les droits ont globalement été utilisés pour ce qui concerne l'accord lui-même.

Cependant pour le volet aidants, les résultats sont plus contrastés. En 2024, seul 1% des effectifs ont effectivement bénéficié des dispositions de l'accord. Ces 1% s'accroissent mais lentement, dus à un frein individuel lié à la peur d'être stigmatisé, mais aussi aux démarches administratives perçues comme complexes pouvant décourager le salarié.

Des travaux ont été engagés avec les partenaires sociaux pour mieux informer et former les salariés, les managers, les RH, la médecine du travail, les assistantes sociales, notamment avec l'élaboration de fascicules dédiés à chaque type de congés.

Robert DURDILLY :

Christelle, vous êtes aidante de votre mère qui souffre de troubles neuro-dégénératifs et salariée à Enedis. Vous avez bénéficié de l'accord de branche des IEG dont nous venons de parler. Vous avez écrit un livre « Devenir le parent de son parent. Ou presque ». Pouvez-vous présenter votre rôle d'aidante ?

Christelle EVITA

Merci de m'avoir invitée.

Je suis co-aidante, avec ma sœur, de ma mère touchée par des troubles dégénératifs. Nous avons tout fait pour la garder à domicile. Nous avons longtemps pallié ses faiblesses puis le verdict est tombé : notre mère ne pouvait plus rester seule chez elle, elle se mettait en danger et les autres autour d'elle. Nous avons été longtemps dans le déni du rôle d'aidant. L'aidant est d'abord un aimant mais aussi quelqu'un qui hait car on ne se rend pas compte de la maladie et on a honte, la famille explose... On n'est pas des héroïnes ! C'est difficile !

C'est pourquoi, j'ai eu besoin d'écrire un livre pour extérioriser cette douleur.

Dans la vie professionnelle, il y a eu plusieurs phases :

le déni, on essaye de faire comme avant, on ne va voir personne, on reste avec son malaise, il y a eu heureusement une solidarité naturelle au sein de l'équipe.

Puis l'acceptation, on met ses ambitions professionnelles sous cloche et on renonce à l'emploi de manager pour prendre un poste d'expertise pour être plus disponible et mieux dans sa tête..

L'accord de branche m'a été utile et m'a permis d'avoir de la souplesse

horaire et des congés supplémentaires. Je n'avais pas envie d'être cataloguée comme aidante et c'est la médecine du travail qui m'a octroyé un jour supplémentaire. Un article écrit sur moi à l'occasion de la journée des aidants m'a aidé à aller vers les autres aidants, avoir leurs conseils et discuter avec eux. On a du chemin à faire !

Ce qui m'a aidé aussi c'est le guide pas-à-pas. C'est un des contenus qui circule le plus. Il y a plein de témoignages de collègues et une solidarité entre les aidants.

Robert DURDILLY :

Dora, nous te connaissons bien puisque tu as accompagné Mireille Malot et l'Hippocampe depuis de nombreuses années. Tu es affectée par un handicap invisible et tu es aussi aidante familiale de ton père atteint d'une maladie grave. Tu viens d'intégrer le pôle RH d'EDF UK et tu es aussi intervenante en entreprise sur le handicap invisible. Peux-tu toi aussi témoigner de ton histoire ?

Dora BLASBERG :

Oui j'ai un handicap invisible (spondylarthrite et syndrome de SAPHO), 80% des handicaps sont invisibles. J'ai appris à gérer ma maladie (douleurs extrêmes et fatigue chronique) depuis de nombreuses années. Actuellement, je travaille en Angleterre ce qui ne simplifie pas les choses car je m'occupe toujours de mon papa dont la santé s'est dégradée, notamment pour gérer tous ses RDV médicaux. Je n'ai jamais voulu laisser tomber mon travail donc j'ai appris à switcher d'une tâche à l'autre.

J'ai eu la chance d'avoir de la souplesse dans mon travail. Mon manager considère que la famille, les amis, sont ce qu'il y a de plus important. Je pense que chaque situation est unique : tout dépend de l'intelligence émotionnelle des managers et de leur capacité à comprendre nos défis. Et finalement nous aider à relever nos défis personnels. Ça nous aide aussi à être plus productif en entreprise. C'est une belle opportunité de connaître le système bienveillant anglais car il y a une très grande sensibilité pour l'inclusion dans les entreprises anglaises.

Souvent, malheureusement, les deux mots « handicap » et « aidant » font peur aux managers en France. C'est humain. Et puis, il y a aussi parfois le contexte historique de certaines organisations. Par exemple, j'ai déjà travaillé dans des entreprises où les syndicats demandaient à ce qu'on ne parle pas de vie privée. Et qui dit handicap, ou être aidant, dit aussi parler de la vie privée...

A la question pourquoi les congés aidants sont si peu utilisés : je pense qu'on a du mal à se considérer comme aidant. On fait de notre mieux au travail comme dans sa vie personnelle. On n'a pas envie de quémander de l'aide, d'avoir de la pitié ou d'être mis dans une case qui freinera notre propre carrière. Pour ma part, j'arrive à parler de mon handicap que j'ai depuis plus de 25 ans. Mais j'ai plus de difficulté à parler de mon rôle d'aidant dans la sphère de l'entreprise...

Robert DURDILLY :

La fin de cette conférence approche, place à Olivia, représentante du groupe Servier, qui va nous parler du label « Entreprises engagées salariés aidants » obtenu par le groupe Servier.

Olivia LE CHATELIER

J'ai été impressionnée par ces témoignages, ce que vous dites c'est

la vraie vie !

Je suis depuis 22 ans dans le groupe Servier, groupe pharmaceutique qui emploie 22000 personnes dans le monde dont 5000 en France. Pourquoi s'occuper de QVT, handicap, aidance ? C'est parce que j'aime les gens. 10 ans de bataille et le label « Entreprises engagées salariés aidants » a été attribué au groupe Servier en 2023, en adéquation avec ses valeurs d'entreprise.

Cela a été un travail de longue haleine. Nous avons commencé par un état des lieux de l'écosystème avec les collaborateurs, les RH et le networking. Puis il a fallu structurer, donner du sens, faire bouger l'interne, réussir la journée d'audit, dur ! Heureusement le référentiel proposé par Klésia est très structuré. Il nous a permis de combiner l'individuel et le collectif. Et nous nous sommes appuyés sur des interlocuteurs compétents. Au final, on a donné du sens et fait bouger les lignes.

Les dispositifs mis en place ou en cours de mise en place :

Un télétravail des aidants, qui dure de 1 à 6 mois renouvelable en cas de besoin. Tout s'est mis en place simplement, tranquillement, dans la confiance. Et il n'y a pas d'abus.

On a lancé en parallèle une formation des managers et des RH à l'aidance

Et bientôt des petits webinaires pour nos aidants

Nous sommes en cours de renouvellement du label, nous avons réalisé notre 1er autodiagnostic en interne.

RÉACTIONS DE LA SALLE

Paul Eric LAURES :

Il y a plein d'initiatives sur ce domaine, cf. l'aidantomètre du Conseil Général du Gard...

Et place aux questions de la salle,

1^{ère} question :

Je suis émerveillé par ces témoignages mais quel lien avec les gens du médicosocial ?

Dora BLASBERG :

Très souvent les entreprises se sentent démunies car il n'y a pas une situation de handicap mais des milliers. Chaque situation est unique. Chaque personne est singulière, avec ses soucis de santé ou ceux de ses proches. C'est là où il est très difficile pour les entreprises de proposer des schémas tout faits pour ce type de situation. Et c'est aussi pour ça que les managers sont souvent démunis. Côté médicosocial, les assistantes sociales sont assez efficaces. Elles connaissent le panel des solutions qui s'offrent aux salariés. Tant dans l'entreprise qu'en dehors.

Olivia LE CHATELIER :

Les assistantes sociales sont exceptionnelles. Il y a beaucoup d'entraide entre les collaborateurs. Le bouche à oreille, les clics, les associations, l'écosystème fonctionnent assez bien.

Fabienne GUITARD-GUEYDAN :

Une team TH est utile pour établir un diagnostic et aussi France Travail.

2^{ème} question :

C'est quoi cette fluidité rencontrée en Angleterre ?

Dora BLASBERG :

En Angleterre, il y a une manière sociétale de voir le handicap. C'est une richesse de l'être humain, et pas un poids. Il y a eu aussi un impact véritable post Jeux Olympiques. Partout, on voit des éléments de sensibilisation au handicap visible comme invisible, ou encore à la santé mentale. Comme exemple concret, pas exemple sur les toilettes handicapées, il y a la plupart du temps un écriteau qui dit « All disabilities are not visible » : tous les handicaps ne sont pas visibles. Rien que ça, ça fait une énorme différence au quotidien en terme de sensibilisation grand public... Par exemple, chez EDF Energy, au début de la semaine, les managers demandent : comment allez-vous ? Et si certains ne se sentent pas bien ou moyennement bien, ils le disent et leur manager les accompagne. Rien n'est tabou.

Pour conclure en tant qu'aidant, on n'est pas des super-héros. On est des personnes comme tout le monde. Et bien entendu, on a le droit d'avoir des ambitions et des objectifs à atteindre. On est d'autant plus compétents qu'on a eu à gérer des accidents de la vie !

Robert DURDILLY :

C'est une très belle conclusion. Merci pour tous vos témoignages et pour votre écoute.