

# Rapport de la Table ronde du 19 mars 2024, à l'ESRP EPNAK de Lyon – France

## Table des matières

Contexte et Objectif du Rapport :.....	4
Méthodologie :.....	5
1. Problèmes rencontrés par les PSDH et perspectives de solution.....	8
1.1. Problèmes d'Accessibilité physique :.....	8
1.2. Problèmes d'Accessibilité numérique :.....	14
1.3. Conclusion : Problèmes rencontrés par les PSDH et perspectives de solution. ....	27
2. Dispositifs d'accompagnement et pratiques positives préparatoires à l'emploi ordinaire. ....	29
1.4. Accompagnement professionnel et éducatif : .....	30
3. Solutions innovantes de compensation du handicap.....	59
3.1. Solutions techniques et technologiques :.....	59
3.2. Modèles d'économie circulaire et de gestion des aides techniques.....	65
4. Acquisition de compétences transversales par les activités culturelles, sociales et artistiques et par l'apprentissage des usages de base du numérique.....	70
Soazic Bachelet a mis en avant l'importance des activités culturelles, sociales et artistiques pour l'acquisition de compétences transversales.....	70
Arnaud Devolontat et Anne Patrux : Compositeur et interprète de «la Compagnie Théâtre d'Art».....	71
Céline Nogueira : Responsable de «La compagnie Innocentia Inviolata».....	74
Odile Verduze Labeille : Conseillère numérique de «Haut-Bugey Agglomération».....	77
Marine Libessart : Chef de projet pour la coordination régionale de «Connect & en Hauts-de-France, rattachée à «APF France Handicap».....	81
Conclusion : Acquisition de compétences transversales par les activités culturelles sociales et artistiques et par l'apprentissage des usages de base du numérique.....	83
5. Conclusion du rapport de la table ronde de Lyon du 19 mars 2024 : .....	85
Vers une Société Inclusive : Défis Persistants et Opportunités d'Innovation.....	85
Favoriser les Partenariats et Accroître la Mobilisation Intersectorielle.....	86
Soutenir l'Innovation et l'Économie Circulaire dans les Aides Techniques.....	86
Promouvoir l'Engagement Collectif pour une Inclusion Globale.....	87
Construire une Société Solidaire : le Rôle Actif des Citoyens. ....	87
Suivi et Évaluation Continue : Mesurer l'Impact pour Progresser.....	88
Conclusion Prospective : Un Appel à la Solidarité et à l'Innovation. ....	88
6. Annexe 1 : Évaluation de la table ronde .....	89

7. Annexe 2 : Recensement des pratiques et initiatives exemplaires qui favorisent l'inclusion professionnelle des PSDH .....	90
La formation CIARA : .....	119
Le programme Thalent Digital : .....	120
L'École Atypique : .....	122
La formation proposée par Simplon en Seine-Saint-Denis, qui forme des techniciens d'assistance informatique : .....	123
Les formations proposées par l'EPNAK (Établissement Public National Antoine Koenigswarter), .....	124
Les ESRP (Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle), .....	124
Le CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) : .....	126
Le programme PAD+ : .....	127
La Ressource Handicap Formation (RHF) : .....	128
Théâtre appliqué : .....	174
Les ateliers de musique : .....	175
La Danse inclusive : .....	176
La médiation animale : .....	177
Sport adapté : .....	179
Bénévolat et volontariat : .....	180
Ateliers et Activités pour Renforcer la Confiance et les Compétences Transversales : .....	181
Le jardinage : .....	181
Des espaces comme Snoezelen : .....	183
L'atelier « Connaissance de soi et découverte des autres » : .....	184
Le DITEP, Dispositif Instituts Thérapeutiques, Éducatifs et Pédagogiques : .....	185
Soutien à l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées : Rôles de l'AGEFIPH, FIPHFP : .....	186
Cap Emploi : Un Partenaire Clé pour l'Insertion et l'Inclusion des Personnes Handicapées en Milieu Professionnel : .....	186
Expériences immersives le « programme « DuoDay » : .....	187
Les ateliers de mise en situation pour les PSDH : .....	188
La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) : .....	189
Les dispositifs POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) et POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) : .....	190
Les contrats en alternance : .....	191
L'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées) : .....	192
Handi-capable, .....	193
ADRH (Accompagnement-Diversité-Réhabilitation-Handicap), .....	194

L'association Assamma :.....	195
Le Gyrolift.....	196
8. Conclusion Générale du Retour du questionnaire transmis :.....	197
Points Clés et Enjeux identifiés :.....	197
Recommandations Structurantes :.....	199
Conclusion Prospective : Construire une Société Inclusive :.....	199
9. Conclusion Générale du Rapport de la Table Ronde de Lyon du 19 Mars 2024 et du questionnaire : .....	200

## **Contexte et Objectif du Rapport :**

L'inclusion professionnelle des personnes en situation de dépendance et de handicap (PSDH) représente un défi majeur nécessitant une compréhension approfondie des obstacles qui empêchent ces individus de valoriser leurs talents, ainsi que des stratégies les plus efficaces pour faciliter leur intégration dans le monde du travail traditionnel.

Ce rapport, élaboré, à partir de discussions avec divers participants et experts lors d'une table ronde qui s'est tenue le 19 mars au sein de l'Établissement et Service de réadaptation professionnelle (ESRP) de l'EPNAK de Lyon, ainsi que de plusieurs visioconférences qui ont suivi, vise à examiner les défis actuels, les mécanismes de soutien et de formation, ainsi que les approches innovantes en matière de compensation et d'accessibilité.

Il explore également les pratiques bénéfiques dans les domaines social, culturel et artistique qui favorisent l'inclusion des PSDH.

L'objectif de ce rapport est de fournir une vue d'ensemble détaillée des défis auxquels sont confrontées les PSDH dans divers aspects de leur vie quotidienne, tout en mettant en lumière les initiatives, programmes et mesures destinés à franchir ces barrières.

Fondé sur les contributions de professionnels, d'organisations, de techniciens et de bénéficiaires, il ambitionne de déceler tant les obstacles que les stratégies efficaces et les avancées innovantes qui favorisent une inclusion accrue des PSDH.

## **Méthodologie :**

Cette table ronde, organisée en France, a été une session d'échanges collaboratifs et interdisciplinaires réunissant 25 intervenants.

Parmi eux se trouvaient des décideurs, des chercheurs, des éducateurs, des innovateurs, des professionnels, des PSDH, des aidants ainsi que des représentants d'organismes nationaux et locaux, tant publics que privés, impliqués dans le soutien et l'accompagnement éducatif, pédagogique et thérapeutique.

L'objectif de ces discussions était de répondre aux problématiques liées à l'accompagnement des PSDH et d'identifier les meilleures solutions et services pour favoriser l'accessibilité universelle, y compris le numérique, ainsi que la compensation des handicaps et leur bien-être.

Ces échanges sont complétés par un questionnaire annexé au présent rapport, rempli par chaque intervenant. Ce questionnaire permet de collecter des données sur les problèmes et difficultés rencontrés par les PSDH, les aides et techniques de compensation et d'accessibilité universelle, ainsi que les pratiques exemplaires pour l'inclusion professionnelle des PSDH. Il vise notamment à :

- Évaluer l'efficacité de la table ronde et mesurer son impact (voir Google Form) ;
- Enrichir la synthèse des résultats de la table ronde en France ;
- Mettre en évidence des pratiques exemplaires, des défis communs et des solutions potentielles pour favoriser l'inclusion des PSDH ;
- Renforcer les synergies entre tous les intervenants, favorisant un apprentissage mutuel et une meilleure compréhension des problématiques d'accessibilité et d'inclusion ;

- Favoriser l'échange d'idées et de meilleures pratiques à travers les frontières, ouvrant ainsi la voie à des collaborations futures ;
- Valoriser l'importance du rôle des aidants, formateurs et éducateurs dans la vie des PSDH ;
- Faire entendre les besoins des PSDH et porter les discussions sur l'inclusion à un niveau stratégique auprès des décideurs.

Le rapport, ci-après, présente une analyse des entretiens approfondis qui ont été menés avec divers intervenants, lors de la table ronde :

- Claude Dumas : Ergothérapeute Responsable du Réseau EcoReso Autonomie ;
- Vincent Barresi et Karine Garnier : Président et Vice-président du CARPA (Collectif des Associations du Rhône pour l'Accessibilité) ;
- Daniel Grancho : Présentateur de Picto Access by APF France Handicap
- Sylvie Sanchez : Fondatrice de Creative Handicap ;
- Béatrice de Feraudy : Psychologue à la Chambre des Métiers de l'Artisanat de Lyon-Rhône ;
- Christian Barazutti : Aidant Familial Père de Deux Enfants en Situation de Handicap ;
- Nicolas Cazard : Expert en Adaptation des Outils Numériques de FACIL'iti ;
- Sébastien Vermandel : Expert en Innovations Technologiques au TechLab d'APF France Handicap ;
- Mehdi Gheddache : Chargée de Mission Innovation au Fab Lab Digital EPNAK ;
- Odile Verdure Labeille : Conseillère Numérique de Haut-Bugey Agglomération ;
- Marine Libessart : Chef de Projet pour la Coordination Régionale de Connect & en Hauts-de-France Rattachée à APF France Handicap ;
- Fatima Baala : Formatrice à l'Établissement Public National Antoine Koenigswarter (EPNAK) ;

- Arnaud Devolontat et Anne-Patrux : Compositeur et Interprète de la Compagnie Théâtre d'Art ;
- Audrey Perrou : Présidente du Conseil de la vie sociale de l'Établissement et Service de réadaptation professionnelle (ESRP) EPNAK Lyon ;
- Réjane Certain : Chargé de Mission Innovation au Fab Lab Digital de l'EPNAK ;
- Alain Ravet : Initiateur de DysAccess ;
- Pascal Blanchard : Vice-président de la Métropole de Lyon délégué aux solidarités, aux personnes âgées, à la politique du handicap et à la promotion de la santé, de la santé publique, du développement social et médico-social ;
- Céline Nogueira : Responsable de La Compagnie Innocentia Inviolata ;
- Fabien Carbonnel : Coordinateur de la CFDT ;
- Leïla Mourad : Responsable Développement du Studio DOWINO.

Pour compléter ces tables rondes, d'autres intervenants experts ont été contactés et ont fait l'objet d'interviews Zoom enregistrés et dont les contenus sont intégrés au présent rapport, il s'agit de :

- Djebri Aloui : Fondateur d'« Inolib » ;
- Soazic Bachelet : « Ambassadrice Europepers » ;
- Mathys Dupuis : Étudiant à la Sorbonne, Université et référent handicap ;
- Frédéric Sudraud : Fondateur de FACIL'iti ;
- Jean-Marc Roosz : Président de l'association École2Demain ;
- Caroline Pachoud : Cheffe de projet Handicap & Diversité · Opco Atlas ;
- Julien Allart de Hees : Dirigeant de « Delta Process » ;
- Emmanuel Thieffry : indépendant, ex de la société « Urbilog et Compéthences » ;
- Antoine Rémy : Expert en Sous-titrage hybride et Directeur des Partenariats chez « AVA ».

# **1. Problèmes rencontrés par les PSDH et perspectives de solution.**

## **1.1. Problèmes d'Accessibilité physique :**

Les obstacles physiques demeurent parmi les défis les plus visibles et immédiats auxquels font face les PSDH.

Malgré les avancées législatives et technologiques, de nombreux espaces publics et privés restent inaccessibles ou difficilement accessibles, limitant ainsi les possibilités de participation sociale, culturelle et économique de ces personnes.

**Vincent Barresi et Karine Garnier** ; président et vice-présidente du « CARPA (Collectif des Associations du Rhône pour l'Accessibilité) »

Vincent Barresi et Karine Garnier ont mis en lumière les obstacles physiques dans les établissements publics et privés, ainsi que dans les transports en commun.

Ils ont souligné la nécessité de rendre ces infrastructures pleinement accessibles pour permettre une participation sociale, culturelle et économique des PSDH.

- Le « CARPA » travaille depuis plus de 30 ans à rassembler diverses associations pour veiller à l'accessibilité pour tous les actes de la vie



quotidienne. Ils s'assurent de la bonne application des lois d'accessibilité et participent à des commissions métropolitaines et communales d'accessibilité.

Vincent Barresi et Karine Garnier ont mentionné que Lyon n'a pas respecté l'« Agenda d'Accessibilité programmée (Ad'AP) », avec une accessibilité complète promise pour 2035.

Ils soulignent le manque de consultation en amont des projets, ce qui complique la mise en conformité des infrastructures après leur construction.

- **Établissements publics et privés :** De nombreux établissements publics (écoles, mairies, centres culturels) ne respectent pas pleinement les normes d'accessibilité. Les rampes d'accès sont souvent absentes ou mal conçues, les ascenseurs ne sont pas toujours fonctionnels et les toilettes adaptées sont rares ou inaccessibles. Dans le secteur privé, les commerces et entreprises montrent également des lacunes significatives, avec des seuils de porte trop élevés ou des allées trop étroites pour permettre la circulation des fauteuils roulants ;
- **Transports en commun :** Les réseaux de bus et de métro ne sont pas encore entièrement accessibles. Les rampes d'accès ne fonctionnent pas toujours, et les annonces sonores et visuelles peuvent être insuffisantes ou absentes. Les initiatives du « Syndicat mixte des Transports pour le Rhône » et l'« Agglomération Lyonnaise », cependant, pour sensibiliser et former les chefs de chantier aux besoins spécifiques des PSDH sont essentielles pour améliorer cette situation ;
- **Actions et Initiatives :** Le « CARPA » siège dans diverses commissions et travaille avec la « Métropole de Lyon », mais ils dénoncent le manque de formation et de sensibilisation des concepteurs et des ouvriers aux besoins spécifiques des PSDH. Ils appellent à une

meilleure intégration des associations dans le processus de conception des infrastructures pour éviter les erreurs coûteuses et inefficaces.

**Sylvie Sanchez : Fondatrice de « Creative Handicap » :**

Sylvie Sanchez a apporté un éclairage complémentaire sur les obstacles physiques dans les infrastructures traditionnelles et l'importance des solutions éducatives inclusives.

Les obstacles physiques dans les infrastructures existantes, telles que les bâtiments historiques et les structures urbaines anciennes, sont rarement adaptés aux besoins des PSDH.

Les escaliers, les pavés inégaux et les portes étroites sont des exemples courants de ces barrières. Les espaces de loisirs et les équipements sportifs sont souvent inaccessibles, privant ainsi les PSDH d'opportunités essentielles de détente et de socialisation.

**Daniel Grancho : Responsable de « Picto Access by APF France handicap » :**

Daniel Grancho a présenté « Picto Access par APF France Handicap », une solution développée, qui offre des informations détaillées sur l'accessibilité des lieux et des activités, aidant ainsi les PSDH à mieux planifier leurs déplacements.

Picto Access apporte une information qui permet à un usager en situation de handicap ou de fragilité temporaire de savoir quelle est la réalité de l'accessibilité du lieu ou de l'activité où il va se rendre.

- **Outils et indicateurs d'Accessibilité :** Picto Access utilise une série de pictogrammes codés par couleur (vert, jaune, rouge) pour indiquer différents niveaux d'accessibilité : totale autonomie, accessibilité partielle avec accompagnement, ou inaccessibilité. Ces pictogrammes couvrent divers types de handicaps et de fragilités. Par exemple, ils peuvent s'appliquer aux personnes utilisant des poussettes ou ayant des bagages. La frise de pictogrammes décrit l'environnement, l'accès, l'accueil, le cheminement et l'usage des lieux, permettant une compréhension claire et visuelle des conditions d'accessibilité ;
- **Impact économique et social :** Daniel Grancho a souligné l'impact économique positif de fournir des informations détaillées sur l'accessibilité, citant un exemple où 37 % des touristes allemands n'ont pas visité la France en 2021 en raison de l'incertitude sur les conditions d'accueil dans les restaurants et les hôtels. Depuis 2015, « Picto Access » a réalisé 4 800 diagnostics et ses frises de pictogrammes ont été consultées 12 500 000 fois, principalement par des collectivités locales et des acteurs privés comme le « Club Med » et la « Maïf ». Fournir des informations d'accessibilité améliore la fidélisation des clients, augmentant ainsi les revenus économiques tout en respectant la dignité et les choix des PSDH. « Picto Access » se positionne comme une brique essentielle permettant d'améliorer non seulement l'accès physique, mais aussi l'usage des services et lieux accessibles.

## **Soazic Bachelet : « ambassadrice Europeers ».**

Soazic Bachelet, ambassadrice Europeers, a mis en lumière plusieurs problèmes d'accessibilité physique auxquels sont confrontées les PSDH, en partageant son expérience personnelle et professionnelle.

- **Difficultés d'Accessibilité en Lituanie :** Soazic Bachelet a partagé son expérience de « Service Volontaire Européen (SVE) » en Lituanie, soulignant les défis d'accessibilité dans un pays où les infrastructures ne sont pas toujours adaptées aux PSDH. Lors de son séjour, elle a constaté que les logements accessibles étaient rares. Par exemple, son logement comportait dix marches, ce qui représentait un obstacle significatif pour une personne à mobilité réduite. En raison de cette inaccessibilité, elle a dû se passer de son fauteuil roulant manuel, ce qui a compliqué davantage ses déplacements ;
- **Solutions alternatives et limitées :** Bien que certaines solutions aient été proposées, comme le recours à des taxis sociaux pour ses déplacements, ces options ne compensaient pas entièrement le manque d'infrastructures accessibles. La dépendance aux taxis a limité son indépendance et sa capacité à se déplacer librement, illustrant l'importance d'infrastructures accessibles pour l'autonomie des PSDH ;
- **Environnement de Travail non adapté :** Dans son expérience de travail au « Musée du Jouet de Poissy » en France, Soazic Bachelet a rencontré plusieurs obstacles liés à l'accessibilité physique. Le musée, situé dans une ancienne abbaye classée, avait des pavés et des ascenseurs qui n'atteignaient pas tous les niveaux nécessaires, rendant certaines parties du musée inaccessibles. Bien que des efforts aient été faits pour installer un ascenseur, celui-ci n'était pas au niveau de l'accueil où elle travaillait, limitant sa capacité à accomplir certaines tâches comme ranger les jouets ou éteindre les lumières ;

- **Infrastructures et Équipements inadaptés :** Soazic Bachelet a également mentionné les défis posés par le partage des espaces de travail, comme la nécessité d'ajuster la luminosité des écrans d'ordinateur en raison de sa photophobie. Les équipements comme les imprimantes et les scanners étaient situés à des niveaux non accessibles, ce qui créait une dépendance vis-à-vis de ses collègues pour accomplir des tâches simples, mais essentielles ;
- **Attitude et Adaptation :** Soazic Bachelet a souligné que, malgré les efforts pour améliorer l'accessibilité, la réussite des initiatives repose aussi sur l'attitude des collègues et des employeurs. Par exemple, des commentaires négatifs sur l'utilisation de sa casquette pour se protéger de la lumière montrent que sans compréhension et soutien, même les adaptations disponibles peuvent être insuffisantes.

Les expériences de Soazic Bachelet illustrent clairement les défis d'accessibilité physique que rencontrent les PSDH. Les obstacles vont des infrastructures non adaptées aux solutions limitées pour compenser ces lacunes.

Une meilleure planification et des adaptations structurelles, accompagnées d'une sensibilisation accrue et d'une attitude positive des employeurs et des collègues, sont essentielles pour améliorer l'accessibilité physique.

Il est important de continuer à investir dans des infrastructures accessibles et de promouvoir des environnements de travail inclusifs pour permettre aux PSDH de vivre de manière autonome et de contribuer pleinement à la société.

Ces témoignages illustrent la diversité et la complexité des problèmes d'accessibilité physique. Ils montrent également que, bien que des progrès aient été réalisés, il reste encore beaucoup à faire pour garantir un environnement véritablement inclusif pour les PSDH.

Les efforts doivent être intensifiés non seulement pour adapter les infrastructures existantes, mais aussi pour intégrer l'accessibilité dans la planification de toutes nouvelles constructions et rénovations.

## **1.2. Problèmes d'Accessibilité numérique :**

Les problèmes d'accessibilité numérique restent un défi majeur pour les PSDH. En dépit des progrès technologiques, de nombreuses plateformes et outils numériques ne sont toujours pas adaptés, rendant difficile l'accès à l'information et aux services essentiels. Voici une analyse détaillée des témoignages concernant ces obstacles :

### **Djebrine Aloui, fondateur d'« Inolib »,**

Djebrine Aloui a exposé l'inaccessibilité des sites web et des applications, insistant sur la nécessité de développer des dispositifs numériques adaptés. Inolib propose des services d'audit, de développement et de formation pour améliorer l'accessibilité des sites web et des applications mobiles.

- Inaccessibilité des Outils numériques : Djebrine Aloui a souligné les difficultés rencontrées pour accéder aux plateformes de recrutement et aux sites d'emploi, qui sont souvent mal adaptés aux besoins des PSDH. Malgré ses compétences, il a dû envoyer 823 CV avant de trouver un emploi, illustrant la barrière que représentent ces outils

non accessibles. En tant qu'entrepreneur, Djebri Aloui a créé « Inolib », une agence digitale spécialisée dans l'accessibilité numérique, proposant des services d'audit, de développement et de formation pour améliorer l'accessibilité des sites web et des applications mobiles ;

- Défis dans la vie quotidienne : Djebri Aloui a également évoqué les difficultés quotidiennes liées à l'utilisation de formulaires en ligne et d'autres outils numériques, souvent inaccessibles aux personnes non voyantes. Ces obstacles rallongent considérablement le temps nécessaire pour effectuer des tâches simples, soulignant l'importance de l'accessibilité numérique pour l'autonomie des PSDH. Il a insisté sur le besoin de flexibilité et d'adaptation des politiques du handicap pour mieux répondre aux besoins individuels, appelant à une transformation des perceptions sociétales du handicap.

### **Frédéric Sudraud, fondateur et responsable de « FACIL'iti »,**

Frédéric Sudraud a présenté des solutions permettant de personnaliser l'affichage des sites internet pour les utilisateurs ayant des déficiences visuelles, motrices ou cognitives. « FACIL'iti » propose des réglages adaptatifs comme l'ajustement des tailles de texte, l'espacement des lignes et des mots, et des modifications des polices pour faciliter la lecture.

- Normes et Référentiels : Frédéric a expliqué que l'accessibilité numérique repose sur des normes internationales comme les « WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) » et l'« European Accessibility Act ». Ces référentiels assurent que les outils digitaux soient construits pour être accessibles au plus grand nombre, améliorant ainsi non seulement l'accessibilité, mais aussi la performance et le référencement des sites web ;

- Technologies d'assistance : « FACIL'iti » est un outil d'assistance qui modifie l'affichage des sites internet pour les adapter aux besoins des personnes ayant des troubles visuels, moteurs et cognitifs. Par exemple, les personnes daltoniennes peuvent bénéficier d'une modification des couleurs pour mieux percevoir les nuances, et les personnes atteintes de Parkinson peuvent profiter d'une ergonomie adaptée ;
- Combinaison de l'IA et de l'Intervention humaine : Frédéric a insisté sur l'importance de combiner les algorithmes avec l'intervention humaine pour assurer une qualité optimale des adaptations. Les équipes de « FACIL'iti » passent en moyenne 15 jours à adapter un site internet après son installation, garantissant ainsi une utilisation sans erreurs et adaptée aux besoins spécifiques des utilisateurs.

**Nicolas Cazard : Expert en adaptation des outils numériques de « FACIL'iti ».**

Nicolas Cazard a abordé l'approche innovante de l'entreprise dans le domaine de l'accessibilité numérique : l'entreprise a développé une application mobile « Mydys » spécifique pour la dyslexie, utilisant la reconnaissance optique de caractères pour permettre aux utilisateurs de scanner et de personnaliser des documents imprimés directement sur leurs appareils mobiles.

**Mathys Dupuis : Étudiant à la Sorbonne, Université et référent handicap.**

Mathys Dupuis, étudiant à Sorbonne Université, a mis en lumière les obstacles numériques dans l'enseignement supérieur :



- **Plateformes d'Enseignement :** Dupuis a souligné que les outils numériques essentiels pour le suivi des cours ne sont pas systématiquement accessibles, en particulier pour les handicaps visuels et cognitifs. Par exemple, les caractères comme le point médian sont mal interprétés par les logiciels de lecture d'écran, perturbant la compréhension du contenu pour les personnes non voyantes. Il a également noté que les ressources pédagogiques numériques à la Sorbonne Université ne sont souvent pas accessibles, nécessitant un travail d'accessibilité important ;
- **Compatibilité des Outils numériques :** De plus, il a mentionné que certaines plateformes utilisées pour l'enseignement en ligne ne sont pas compatibles avec les technologies d'assistance comme les lecteurs d'écran, ce qui crée des obstacles supplémentaires pour les étudiants en situation de handicap. Cette incompatibilité oblige ces étudiants à trouver des solutions alternatives souvent inefficaces ou à demander une aide supplémentaire, ce qui peut nuire à leur autonomie et à leur expérience éducative ;
- **Formation et Sensibilisation :** Mathys Dupuis a également mis en avant la nécessité de former les enseignants et le personnel administratif à l'importance de l'accessibilité numérique. Il a proposé la mise en place de sessions de formation spécifiques pour s'assurer que tous les documents et supports pédagogiques sont conçus de manière à être accessibles dès le départ ;
- **Solutions proposées :** Pour remédier à ces problèmes, Dupuis a suggéré plusieurs pistes de solution. Il a recommandé l'adoption de normes d'accessibilité strictes pour tous les outils numériques utilisés dans l'enseignement supérieur. Il a également proposé l'intégration de modules de formation sur l'accessibilité numérique dans le cursus des futurs enseignants et développeurs de logiciels éducatifs, afin de créer une culture de l'inclusion dès le début de leur carrière ;

- Appel à l'action : Enfin, Mathys Dupuis a fait un appel à l'action en demandant à l'administration de la Sorbonne et aux autres institutions d'enseignement supérieur de prendre des mesures concrètes pour améliorer l'accessibilité numérique. Il a insisté sur le fait que l'accès à l'éducation pour tous les étudiants, quels que soient leurs handicaps, est un droit fondamental et que des efforts concertés sont nécessaires pour éliminer les obstacles actuels.

Ainsi, l'intervention de Mathys Dupuis a mis en lumière les défis significatifs auxquels sont confrontés les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur et a proposé des solutions concrètes pour améliorer leur expérience éducative.

### **Julien Allart de Hees : Dirigeant de « Delta Process ».**

Julien Allart de Hees, a présenté « Tadeo » et « Acceo », des solutions pour améliorer l'autonomie des employés sourds ou malentendants grâce à des services de transcription et de visio-interprétation en langue des signes :

- Solutions de Communication : « Tadeo » intègre des services de transcription et de visio-interprétation en langue des signes pour les employés sourds ou malentendants en milieu de travail, facilitant leur intégration et leur participation active en entreprise. Ce service permet une communication fluide et en temps réel lors des réunions, des formations et des interactions quotidiennes au sein de l'entreprise, améliorant ainsi la productivité et l'inclusion des employés ;
- Accessibilité au-delà du milieu professionnel : « Acceo » rend accessible la communication quotidienne des personnes sourdes ou malentendantes en dehors du milieu professionnel, en permettant des

interactions dans des contextes variés comme les services publics et les commerces. Grâce à cette solution, les utilisateurs peuvent accéder à des services essentiels tels que les consultations médicales, les démarches administratives et les achats, en bénéficiant d'une assistance en langue des signes ou d'une transcription écrite en direct ;

- **Technologie et Accessibilité :** Julien Allart de Hees a souligné l'importance de la technologie dans la promotion de l'accessibilité et de l'inclusion. Les solutions « Tadeo » et « Acceo » utilisent des technologies avancées pour offrir des services accessibles en tout lieu et à tout moment, renforçant ainsi l'autonomie des personnes sourdes ou malentendantes. Ces outils contribuent également à sensibiliser la société aux besoins spécifiques de ces personnes et à promouvoir une culture d'inclusion ;
- **Impact économique et social :** Allart de Hees a également évoqué l'impact économique positif de l'accessibilité. En rendant les services accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes, les entreprises et les institutions peuvent élargir leur base de clientèle et améliorer leur image de marque. De plus, ces solutions permettent aux personnes sourdes ou malentendantes de participer pleinement à la vie économique et sociale, favorisant ainsi leur autonomie et leur épanouissement ;
- **Exemples concrets :** Pour illustrer l'efficacité de ces solutions, Julien Allart de Hees a présenté des cas concrets où « Tadeo » et « Acceo » ont transformé l'expérience des utilisateurs. Par exemple, un employé sourd a pu suivre une formation en temps réel grâce à « Tadeo », tandis qu'un usager a pu effectuer une démarche administrative complexe avec l'aide d'« Acceo ». Ces exemples démontrent l'impact significatif de ces outils sur la vie quotidienne des personnes sourdes ou malentendantes ;

- Engagement pour l'Avenir : En conclusion, Julien Allart de Hees a réaffirmé l'engagement de « Delta Process » à continuer de développer des solutions innovantes pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion. Il a appelé à une collaboration accrue entre les entreprises, les institutions et les acteurs de la société civile pour créer un environnement plus inclusif et accessible à tous.

Ainsi, les solutions « Tadeo » et « Acceo » de « Delta Process » représentent des avancées majeures pour l'autonomie des personnes sourdes ou malentendantes, en améliorant leur accessibilité et en facilitant leur participation active dans tous les aspects de la vie quotidienne.

### **Sébastien Vermandel : Expert en innovations technologiques au « TechLab d'APF France » Handicap.**

Sébastien Vermandel du « TechLab d'APF France Handicap » a souligné l'importance de rendre les nouvelles technologies et les outils de communication accessibles à tous :

- Veille technologique et innovations : Le TechLab surveille continuellement les innovations matérielles et logicielles susceptibles de compenser les handicaps dans les domaines numériques et communicatifs. Ces évaluations se traduisent par la création de fiches techniques exhaustives disponibles en ligne gratuitement. Sébastien Vermandel a également mentionné le service de prêt de matériel technique, permettant aux utilisateurs de tester différentes options technologiques avant de faire un choix définitif ;
- Évaluation et Adaptation des Outils : Sébastien Vermandel a souligné que le « TechLab » ne se contente pas de surveiller les innovations, mais évalue également leur pertinence et leur efficacité pour les

PSDH. Chaque technologie est testée et adaptée si nécessaire pour s'assurer qu'elle répond aux besoins spécifiques des utilisateurs. Cette approche garantit que les outils recommandés sont véritablement utiles et accessibles ;

- **Formation et Sensibilisation :** Un autre aspect essentiel abordé par Sébastien Vermandel est la formation des utilisateurs et des professionnels. Le « TechLab » organise des ateliers et des sessions de formation pour enseigner et sensibiliser les participants aux enjeux de l'accessibilité numérique. Ces initiatives visent à renforcer les compétences numériques des PSDH et à promouvoir une culture de l'inclusion parmi les développeurs et les professionnels du secteur.

Ainsi, l'intervention de Sébastien Vermandel a mis en lumière le rôle incontournable du « TechLab d'APF France Handicap » dans la promotion de l'accessibilité numérique, en évaluant et en adaptant les technologies, en offrant des formations et en collaborant avec divers partenaires pour développer des solutions innovantes et inclusives.

### **Emmanuel Thieffry : Indépendant et ex de chez « Urbilog et Compéthences ».**

Emmanuel Thieffry, indépendant et ancien de chez « Urbilog et Compéthences », a partagé son expérience et son engagement en matière d'accessibilité numérique.

Il a précisé qu'il a travaillé longtemps dans le domaine de l'accessibilité numérique, notamment chez « Urbilog et Compéthences », une entreprise dédiée à rendre les sites internet accessibles aux PSDH.

Il a souligné que cette structure se consacre depuis plus de 20 ans à promouvoir l'accessibilité numérique dans une société de plus en plus connectée.

- **Projet « Compéthences »** : Emmanuel Thieffry a ensuite présenté le projet « Compéthences », une initiative innovante visant à former des PSDH aux métiers de l'accessibilité numérique. Ce projet, mené en partenariat avec des institutions comme l'Opco Atlas et l'AGEFIPH, a permis de créer une double légitimité et d'apporter un bénéfice partagé pour les collaborateurs et l'entreprise. Emmanuel Thieffry était en charge de la création et de la gestion des campus de formation, sélectionnant des personnes RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) avec des niveaux d'études allant de Bac+2 à Bac+5 ;
- **Formation des Professionnels de la Programmation** : En plus de former des PSDH, « Urbilog et Compéthences » développe des formations à l'acquisition des règles de développement de sites accessibles en direction des professionnels de la programmation informatique. Ces formations visent à sensibiliser et à éduquer les développeurs sur l'importance de l'accessibilité numérique, leur fournissant les compétences nécessaires pour créer des sites web inclusifs et accessibles à tous.

Emmanuel Thieffry a affirmé que les bénéfices pour les entreprises qui investissent dans l'accessibilité numérique sont nombreux. Au-delà des obligations légales, ces initiatives enrichissent la culture d'entreprise et améliorent les performances globales.

En rendant l'accessibilité numérique, une réalité pour tous, « Urbilog et Compéthences » contribue à créer une société plus inclusive où chacun a les mêmes opportunités de participation et d'interaction.

Emmanuel Thieffry reste déterminé à poursuivre son travail dans ce domaine, cherchant de nouvelles façons d'innover et d'avoir un impact positif en rendant l'accessibilité numérique, une réalité pour tous.

### **Soazic Bachelet : Ambassadrice « Europeers ».**

Soazic Bachelet, Ambassadrice a mis en lumière plusieurs problèmes sociaux et culturels auxquels sont confrontées les PSDH :

- **Difficultés d'Accessibilité et attitudes :** Soazic Bachelet a partagé son expérience de « Service Volontaire Européen (SVE) » en Lituanie, soulignant les défis d'accessibilité dans un pays où les infrastructures ne sont pas toujours adaptées aux PSDH. Elle a expliqué comment l'attitude des gens joue un rôle fondamental dans l'intégration. Même avec des infrastructures limitées, l'attitude positive et encourageante des acteurs locaux a grandement facilité son expérience. Elle a illustré que malgré les efforts pour rendre les projets plus accessibles, sans une approche ouverte et bienveillante, les initiatives peuvent échouer ;
- **Stigmatisation et perception du Handicap :** Soazic Bachelet a mentionné ses propres réticences initiales à utiliser un fauteuil roulant par crainte de la stigmatisation. Cette perception du handicap comme quelque chose de négatif peut empêcher les personnes de demander les aides dont elles ont besoin, limitant ainsi leur autonomie et leur intégration ;
- **Barrières culturelles et sociales :** Elle a également souligné que les attitudes négatives ou mal informées des collègues peuvent créer un environnement de travail difficile. Par exemple, des collègues qui ne comprennent pas ou n'acceptent pas les besoins spécifiques liés à la

photophobie ou à l'utilisation de dispositifs d'aide peuvent rendre le travail quotidien très stressant ;

- Manque de connaissance et de Formation : Un autre obstacle important est le manque de connaissance et de formation des employeurs et des collègues sur les besoins des PSDH. Bachelet a décrit comment elle a dû elle-même se renseigner et informer son service RH sur les possibilités de financement et d'adaptation de poste, révélant un manque de préparation et de soutien structurel ;

### **Christian Barazutti : aidant familial, père de deux enfants en situation de handicap.**

Christian Barazutti, jeune retraité et père de deux enfants en situation de handicap, a souligné les difficultés administratives et les problèmes de financement des aides sociales et médicales :

- Difficultés administratives : Christian Barazutti a évoqué les complications administratives auxquelles sont confrontées les PSDH et leurs familles, notamment les longs délais de traitement des dossiers par la « MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) » et le manque de coordination entre les différents services sociaux et médicaux. Il a partagé son expérience personnelle en tant que père de deux enfants schizophrènes, mettant en lumière les obstacles rencontrés pour obtenir des services adéquats. Les délais prolongés et la bureaucratie complexe ajoutent un stress supplémentaire aux familles déjà éprouvées par les défis quotidiens du handicap ;
- Financement des Aides Sociales et Médicales : Christian Barazutti a également souligné les défis financiers pour obtenir des aides techniques et adapter les logements. Il a expliqué comment les



processus bureaucratiques et les évaluations financières peuvent retarder l'accès aux équipements nécessaires, impactant négativement la qualité de vie des PSDH. Les aides financières, souvent insuffisantes ou difficiles à obtenir, rendent l'adaptation des environnements de vie et de travail plus compliquée, freinant l'autonomie et le bien-être des personnes concernées.

Les témoignages de Christian Barazutti mettent en évidence l'urgence de simplifier les procédures administratives et d'améliorer le financement des aides pour les PSDH.

Une meilleure coordination entre les services sociaux et médicaux, ainsi qu'un accès plus rapide et équitable aux ressources nécessaires, sont essentiels pour améliorer la qualité de vie des PSDH et de leurs familles.

Ces améliorations contribueraient significativement à leur inclusion et à leur épanouissement dans la société.

**Pascal Blanchard : Vice-président de la « Métropole de Lyon », délégué aux solidarités, aux personnes âgées, à la politique du handicap et à la promotion de la santé, de la santé publique, du développement social et médico-social.**

Pascal Blanchard a mis en avant l'importance de discuter des politiques publiques directement avec les personnes concernées, soulignant l'importance de leur rôle potentiel en tant qu'ambassadeurs de ces initiatives.

Il a transmis les salutations de Bruno Bernard, président de la métropole, affirmant que ce dernier comptait sur lui pour promouvoir les engagements de la métropole en faveur des PSDH, malgré le manque de compétences réglementaires directes de la métropole en matière d'emploi.

- **Obligation Morale de Soutien :** Pascal Blanchard a exprimé sa conviction que la métropole a une obligation morale de soutenir les citoyens qui l'ont élu, représentant les intérêts de l'utilisateur avec un grand «U». Il a insisté sur le fait qu'il porte des politiques de santé et de solidarité, y compris pour les personnes âgées et les PSDH. Il a abordé la collaboration avec Emeline Baume, la première vice-présidente en charge de l'économie, sur l'expérimentation « France Travail » et sur les initiatives pour améliorer l'inclusion des PSDH ;
- **Importance du Vocabulaire :** Pascal Blanchard a évoqué la confusion et les changements fréquents dans le vocabulaire utilisé pour parler de l'inclusion, partageant ses réflexions sur l'importance de choisir les termes appropriés pour ne pas dépasser les concepts de dignité et de respect. Il a défendu l'utilisation du terme « inclusion » expliquant qu'elle implique une intégration qui valorise les différences individuelles sans assimilation forcée, ce qui diffère de l'insertion qui tend à forcer l'intégration dans des espaces non préparés à l'accueil de la diversité ;
- **Accès aux droits et simplicité des procédures :** Sur le plan des politiques, il a mis l'accent sur la dignité comme principe central de son mandat, se référant à son expérience en tant que psychanalyste pour souligner l'importance de l'accès aux droits, à l'habitat et au travail. Il a critiqué la complexité des procédures administratives qui découragent les PSDH de revendiquer leurs droits, comme les difficultés rencontrées pour obtenir une RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ou pour naviguer dans le système de la « MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) » ;

- Observations et Bonnes Pratiques : Pascal Blanchard a partagé des observations sur le terrain, soulignant les initiatives positives de certaines entreprises qui intègrent véritablement le personnel handicapé, mais a averti contre les pratiques où le handicap est utilisé principalement pour l'image de l'entreprise plutôt que pour l'intégration réelle et bénéfique.

Pascal Blanchard a réitéré la nécessité de continuer à pousser pour des avancées dans la politique d'inclusion, admettant que bien que les progrès soient lents, ils sont essentiels.

Il a exprimé un appel à la responsabilité collective pour assurer que l'évolution continue vers une société plus inclusive, insistant sur le fait que chaque petit progrès contribue à un changement significatif.

Il a souligné l'importance de la dignité et de la solidarité dans le développement de politiques inclusives, rappelant que la société doit assumer une responsabilité collective envers toutes ses composantes, y compris les PSDH.

### **1.3. Conclusion : Problèmes rencontrés par les PSDH et perspectives de solution.**

Les problématiques d'accessibilité rencontrées par les Personnes en Situation de Handicap (PSDH) mettent en lumière la complexité et la diversité des défis auxquels elles sont confrontées dans leur quotidien.

Qu'il s'agisse d'obstacles physiques ou numériques, ces barrières limitent leur autonomie et leur participation pleine et entière à la société.

Sur le plan physique, les infrastructures publiques et privées, les transports en commun, ainsi que les lieux de travail et de loisirs restent largement inadaptés, malgré les avancées législatives.

Les témoignages de divers acteurs montrent l'importance d'intégrer dès la conception des projets une consultation approfondie avec les associations et experts en accessibilité.

Cela éviterait des erreurs coûteuses et améliorerait l'inclusion.

Des initiatives comme celles du « CARPA » ou de « Picto Access » apportent des solutions pratiques et contribuent à sensibiliser les différents acteurs, mais les efforts doivent être intensifiés.

Sur le plan numérique, les PSDH font face à des outils et plateformes mal adaptés à leurs besoins spécifiques, freinant leur accès à l'information, à l'éducation et à l'emploi.

Des solutions innovantes comme celles de « FACIL'iti », « Tadeo », ou encore les initiatives du « TechLab » montrent qu'il est possible de rendre le numérique inclusif et performant pour tous.

Cependant, une volonté politique renforcée, une meilleure formation des professionnels et des standards d'accessibilité plus stricts sont nécessaires pour accélérer le changement.

Enfin, au-delà des infrastructures et technologies, les attitudes et pratiques sociales jouent un rôle central dans la réussite des démarches inclusives.

La sensibilisation des employeurs, des collègues, et de l'ensemble de la société est indispensable pour dépasser les préjugés et bâtir des environnements réellement bienveillants et accessibles.

En conclusion, l'accessibilité pour les PSDH n'est pas seulement une question technique ou législative : c'est une responsabilité collective.

Il est impératif d'adopter une approche globale qui allie innovation, coopération et respect des droits humains pour garantir une société où chacun peut vivre, travailler et s'épanouir pleinement, quelle que soit sa situation.

Les efforts d'aujourd'hui forgeront les bases d'une inclusion durable pour les générations futures.

## **2. Dispositifs d'accompagnement et pratiques positives préparatoires à l'emploi ordinaire.**

#### **1.4. Accompagnement professionnel et éducatif :**

L'accompagnement des PSDH dans les domaines professionnel et éducatif est nécessaire pour leur inclusion et leur épanouissement.

Plusieurs intervenants ont partagé leurs expériences et souligné l'importance des dispositifs adaptés et des pratiques inclusives.

#### **Audrey Perrou : Présidente du Conseil de la vie sociale (CVS) de l'Établissement et Service de réadaptation professionnelle (ESRP) « EPNAK Lyon ».**

Audrey Perrou, présidente du CVS de l'ESRP « EPNAK », a mis en lumière l'importance d'adapter les horaires et les formations pour les PSDH, ainsi que le rôle des équipes médico-psycho-sociales (MPSI) :

- **Adaptation des horaires et Formations :** Audrey Perrou a bénéficié de la flexibilité des horaires de cours et du travail à distance pour s'adapter à sa fibromyalgie, démontrant l'importance de personnaliser les programmes de formation pour répondre aux besoins spécifiques des PSDH. Le soutien continu des équipes MPSI de l'« EPNAK » a permis une adaptation adéquate de son parcours, facilitant ainsi sa réinsertion professionnelle malgré les défis liés à son handicap ;
- **Soutien et Suivi personnalisé :** Audrey Perrou a souligné l'importance du suivi personnalisé par les équipes de l'« EPNAK ». Grâce à l'adaptation de son emploi du temps et à la possibilité de suivre certains cours à distance, elle a pu gérer sa maladie tout en

poursuivant sa formation. Ce soutien a été bénéfique pour lui permettre de terminer sa reconversion professionnelle avec succès ;

- **Importance des dispositifs d'Accompagnement :** Audrey Perrou a également mis en avant l'importance des dispositifs d'accompagnement tels que les services de job coaching et l'aide à l'insertion professionnelle. Ces dispositifs aident non seulement à adapter les formations, mais aussi à préparer les PSDH à l'emploi en leur fournissant les outils nécessaires pour réussir dans le monde professionnel ;
- **Formation pratique et immersion professionnelle :** L'expérience de stages professionnels, comme celui qu'Audrey Perrou a effectué à l'« UDAF », a été déterminante. Ces stages offrent aux PSDH l'occasion de mettre en pratique leurs compétences dans un environnement réel, favorisant ainsi leur transition vers un emploi stable.

L'intervention d'Audrey Perrou met en évidence l'importance de l'adaptation des formations et des horaires pour les PSDH, ainsi que le rôle fondamental des équipes médico-psycho sociale pour offrir un soutien personnalisé. Les dispositifs d'accompagnement comme les services de job coaching et les opportunités de stages pratiques jouent un rôle clé dans la préparation des PSDH à l'emploi ordinaire.

Pour une inclusion réussie, il est essentiel de continuer à développer et à adapter ces pratiques afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque individu.

**Claude Dumas : Ergothérapeute, responsable du réseau « EcoReso Autonomie »**

Claude Dumas, ergothérapeute reconnu, a travaillé à l'hôpital de Garches avant de rejoindre l'Association Française contre les Myopathies (AFM), où il a dirigé le service des aides techniques et de l'innovation.

Il a fondé un centre national d'expertise sur la mobilité pour les personnes âgées et handicapées, financé par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA). Ses travaux couvrent des dispositifs technologiques avancés comme les exosquelettes, mais aussi des aides plus simples, pourtant essentielles au quotidien des personnes concernées.

Claude Dumas exprime une profonde frustration face au système actuel de gestion des aides techniques en France. Il déplore notamment une inégalité flagrante liée à l'âge des bénéficiaires. En effet, le système distingue les personnes devenues handicapées avant 60 ans de celles qui le deviennent après cet âge, avec des conséquences importantes sur les aides reçues.

Claude Dumas souligne que si une personne est en situation de handicap avant l'âge de 60 ans, elle peut bénéficier de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). Cette prestation couvre une large gamme d'aides techniques et d'aménagements nécessaires pour maintenir l'autonomie, comme l'achat de fauteuils roulants ou l'adaptation du logement.

En revanche, si une personne tombe en situation de handicap après 60 ans, les aides sont moins importantes et plus restrictives. La PCH n'est plus accessible au-delà de cet âge, et les personnes doivent se tourner vers d'autres dispositifs comme l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA). Or, l'APA :

- Couvre un nombre restreint d'aides techniques par rapport à la PCH ;



- Est soumise à une participation financière en fonction des revenus, ce qui peut rendre l'aide moins accessible ;
- N'inclut pas, de manière systématique, des aménagements essentiels comme l'adaptation du logement, nécessitant souvent un recours à des aides moins spécifiques comme celles de l'Agence Nationale de l'Habitat (ANAH).

De plus, l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), qui apporte un soutien financier jusqu'à 60 ans, est généralement remplacée par l'Allocation de Solidarité aux Personnes Âgées (ASPA), souvent moins avantageuse.

Ces différences dans l'attribution des aides créent une discrimination systémique basée sur l'âge. Les personnes qui deviennent handicapées après 60 ans se voient souvent refuser des dispositifs essentiels à leur autonomie. Claude Dumas plaide pour une réforme de ces politiques afin de garantir :

1. Une égalité de traitement entre les personnes en situation de handicap, indépendamment de l'âge auquel le handicap survient ;
2. Une continuité des aides techniques adaptées, pour éviter que le passage de 60 ans ne devienne un frein à l'autonomie ;
3. Des critères d'éligibilité simplifiés et harmonisés, afin d'éviter les démarches administratives complexes et discriminatoires.

Claude Dumas insiste également sur la nécessité d'intégrer des critères de durabilité et de performance dans les politiques de remboursement des aides techniques. Il recommande :

- Des remboursements basés sur la qualité des équipements, pour éviter le gaspillage lié aux dispositifs de faible qualité ;
- Le financement systématique des consultations d'ergothérapeutes, qui jouent un rôle important pour recommander des solutions adaptées aux besoins individuels.

En conclusion, Claude Dumas appelle à une réforme profonde et équitable du système de soutien aux personnes en situation de handicap, afin de garantir une autonomie et une qualité de vie optimales tout au long de leur parcours, quel que soit leur âge.

### **Fatima Baala : formatrice à l'« EPNAK ».**

Fatima Baala, depuis une dizaine d'années, se consacre à la formation des stagiaires dans la filière tertiaire.

Elle a mis en place une méthode innovante pour développer non seulement les compétences techniques, mais surtout les compétences transversales, essentielles dans le monde du travail :

- Méthode Innovante avec Biomag : L'usage d'une entreprise fictive nommée Biomag, qui vend des produits bio, permet de créer des mises en situation réalistes. Cela aide les stagiaires à acquérir des compétences en informatique, ressources humaines, gestion commerciale et accueil. Les stagiaires prennent des rôles variés comme acheteurs, vendeurs ou gestionnaires, ce qui renforce plusieurs compétences transversales ;

- **Communication** : Les stagiaires apprennent à exprimer clairement leurs idées et à échanger des informations efficacement, que ce soit lors de la prise de commandes, de la gestion des relations clients ou de la communication interne ;
- **Flexibilité** : En s'adaptant à différents rôles au sein de l'entreprise fictive, les stagiaires développent leur capacité à s'ajuster à de nouvelles situations et à changer de perspective ;
- **Travail d'équipe** : Les mises en situation nécessitent une collaboration constante, ce qui renforce leur aptitude à travailler efficacement en groupe et à coopérer avec les autres ;
- **Résolution de problèmes** : Les stagiaires sont souvent confrontés à des défis qui nécessitent d'identifier, d'analyser et de résoudre des problèmes, que ce soit dans la gestion des stocks ou des opérations bancaires ;
- **Gestion du temps** : La planification et l'exécution des missions, comme le suivi des commandes et la gestion de la trésorerie, leur enseignent à organiser leur temps de manière efficace ;
- **Leadership** : En prenant des responsabilités dans divers projets, certains stagiaires développent leurs capacités de leadership, apprenant à diriger, à motiver et à influencer leurs pairs ;
- **Utilisation des Outils numériques** : Les outils numériques comme la plateforme « [Portail Bac](#) » enrichissent cet apprentissage en fournissant des ressources et des applications similaires à celles utilisées dans le milieu professionnel. Les stagiaires utilisent des outils courants tels que le Pack Office et des applications spécifiques disponibles sur la plateforme, leur permettant d'acquérir des compétences directement transférables au monde du travail ;

- **Personnalisation et Adaptation :** Fatima Baala adapte les missions en fonction du niveau et des difficultés des stagiaires, offrant un suivi personnalisé qui tient compte de leurs handicaps et de leurs besoins spécifiques. Cela permet à chaque stagiaire de progresser à son rythme et de surmonter les obstacles liés à leur condition.

La formation menée par Fatima Baala à l'« EPNAK » se distingue par son efficacité à développer des compétences transversales.

Cette approche pratique et personnalisée assure non seulement une meilleure intégration des stagiaires dans le monde professionnel, mais aussi leur épanouissement personnel et professionnel, en les préparant à diverses situations qu'ils rencontreront dans leur carrière.

Grâce à des méthodes innovantes et à l'utilisation d'outils numériques, les stagiaires sont mieux équipés pour réussir et s'adapter aux exigences du marché du travail moderne.

### **Béatrice de Feraudy : Psychologue à la « Chambre des Métiers de l'Artisanat de Lyon-Rhône ».**

Béatrice de Feraudy a détaillé le rôle de la Chambre dans le soutien des PSDH à travers la formation par apprentissage et la création d'entreprises

Béatrice de Feraudy a souligné que l'artisanat, majoritairement composé de petites entreprises, est un secteur clé pour l'emploi des apprentis en situation de handicap.

La Chambre des Métiers aide à valider les projets professionnels des apprentis et à adapter les stages pour répondre à leurs besoins spécifiques. Leur partenariat avec l'AGEFIPH depuis 2006 vise à soutenir les apprentis en situation de handicap et à promouvoir l'inclusion professionnelle à travers des initiatives telles que la formation adaptée et l'accompagnement des artisans.

Elle a expliqué que l'accompagnement se fait à travers des entretiens, des tests et la collaboration avec les artisans qui accueillent les stagiaires. La Chambre des Métiers travaille également en partenariat avec les organismes de formation pour évaluer les besoins de compensation et mettre en place les aménagements nécessaires, indépendamment du secteur d'activité.

L'engagement politique avec [la démarche H+](#) de la région Rhône-Alpes a été particulièrement mentionné, soulignant l'historique et l'importance de cette initiative pour l'inclusion des PSDH dans les centres de formation.

La Chambre des Métiers accompagne également les créateurs d'entreprises en situation de handicap, en leur offrant des conseils en économie, finance et communication pour élaborer des plans d'affaires viables et compatibles avec leurs limitations personnelles. Béatrice de Feraudy a insisté sur la nécessité de valider que les projets de création d'entreprises ne soient pas seulement des solutions de repli, mais qu'ils aient du sens au regard de la situation de handicap des porteurs de projet. Les créateurs sont aidés à monter des business plans, à faire des études de marché et à obtenir des avis d'experts sur la viabilité de leurs projets.

Elle a illustré l'importance de ce processus avec l'exemple d'une personne souhaitant se relancer dans le secteur de la maçonnerie malgré une sciatique et une lombalgie aiguë. L'objectif est de garantir que les projets

sont compatibles avec les limitations personnelles des créateurs et qu'ils soient économiquement viables.

Béatrice a mis l'accent sur l'importance de sensibiliser les employeurs et les artisans aux handicaps invisibles et aux troubles cognitifs. Des outils simples, comme des dessins explicatifs, sont utilisés pour mieux faire comprendre ces troubles et leurs impacts sur le travail. Elle a souligné que beaucoup d'apprentis en situation de handicap ont des troubles d'apprentissage ou des déficiences intellectuelles, nécessitant une sensibilisation accrue des employeurs.

La formation par apprentissage et l'accompagnement des créateurs d'entreprises menés par la « Chambre des Métiers de l'Artisanat de Lyon-Rhône » jouent un rôle remarqué dans l'inclusion professionnelle des PSDH.

Grâce à des partenariats solides avec des organismes comme l'« AGEFIPH » et à des initiatives innovantes, ces dispositifs permettent d'adapter les parcours professionnels aux besoins spécifiques des individus tout en sensibilisant les employeurs aux différentes formes de handicap.

En offrant des formations adaptées et un soutien personnalisé, la Chambre des Métiers contribue à créer un environnement plus inclusif et accessible, favorisant l'épanouissement personnel et professionnel des PSDH.

### **Sylvie Sanchez : Fondatrice de « Creative Handicap ».**

Sylvie Sanchez a mis en avant les initiatives de son association pour offrir une éducation inclusive et des opportunités professionnelles aux PSDH :

- Programmes de Formation innovants : « Creative Handicap » a lancé des programmes de formation spécifiques, accessibles et décomposés en étapes simples pour les PSDH, avec des spécialisations en création graphique et en programmation visuelle. Sylvie Sanchez a expliqué que l'association a mis en place des outils pédagogiques accessibles avec des pas à pas pour des logiciels complexes comme la modélisation 3D et le graphisme. Ces programmes sont conçus pour des jeunes de 18 à 30 ans, incluant des décrocheurs scolaires et des PSDH, et se déroulent sur deux ans. La première année est dédiée à la mise à niveau et à la prise en main des logiciels, tandis que la deuxième année se concentre sur la spécialisation ;
- Certification et Diplômes : L'association s'efforce d'obtenir des certifications officielles et des titres professionnels pour formaliser les compétences acquises par leurs étudiants, facilitant ainsi leur insertion professionnelle même sans baccalauréat. Sylvie Sanchez a mentionné l'obtention de la « Certification Qualiopi » et la recherche de titres professionnels pour rendre les formations diplômantes. Cette démarche vise à offrir une reconnaissance officielle des compétences, essentielles pour l'employabilité des stagiaires ;
- Stages et Intégration professionnelle : « Creative Handicap » organise des stages dans des entreprises sensibilisées au handicap, avec un accompagnement continu pour s'assurer que ces stages sont bénéfiques et adaptés. Ces stages, souvent dans des start-up de jeux vidéo ou des entreprises de création numérique, conduisent fréquemment à des contrats à durée déterminée. L'association prépare les entreprises à accueillir les stagiaires en situation de handicap et assure un suivi pendant toute la durée de la mise en emploi ;
- Impact des Formations : Sylvie Sanchez a illustré l'impact de ces formations avec des exemples concrets, comme celui d'un jeune de 30 ans, qui n'avait jamais appris à lire ni à écrire et qui, après avoir

rejoint la formation, maîtrise maintenant des logiciels de modélisation 3D et apprend à lire et à écrire. Elle a souligné que de nombreux potentiels ne sont pas exploités dans les structures traditionnelles et que des pédagogies adaptées peuvent révéler ces talents ;

- **Sensibilisation et Accessibilité :** L'association met un point d'honneur à rendre ses formations accessibles dès le départ, ce qui profite à tous les participants, y compris les décrocheurs scolaires. Sylvie Sanchez a insisté sur l'importance de l'accessibilité des formations professionnelles, en soulignant que les PSDH ont le droit de travailler et de développer des compétences comme tout le monde, à condition de bénéficier d'un accompagnement adéquat.

Les initiatives de « Creative Handicap », dirigées par Sylvie Sanchez, montrent qu'avec des programmes de formation innovants et adaptés, les PSDH peuvent non seulement acquérir des compétences techniques avancées, mais aussi s'intégrer avec succès dans le monde professionnel.

En offrant des formations accessibles, en obtenant des certifications et en assurant un accompagnement continu, « Creative Handicap » contribue de manière significative à l'inclusion professionnelle des PSDH, leur permettant de réaliser leur potentiel et de s'épanouir tant personnellement que professionnellement.

**Caroline Pachoud : Cheffe de projet Handicap & Diversité « Opco Atlas ».**

Caroline Pachoud a présenté les initiatives de son organisation pour intégrer les PSDH dans divers secteurs professionnels :



- Initiatives de Formation et d'Emploi : « Opco Atlas » joue un rôle clé en soutenant les entreprises dans leurs besoins de formation et en promouvant l'alternance, notamment à travers des initiatives comme « Thalent Digital », qui forme des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans le numérique. Cette expérimentation, menée en partenariat avec l'« AGEFIPH » et d'autres acteurs, a permis de former plus de 800 PSDH aux métiers du numérique. Les participants bénéficient d'un sas de remobilisation, suivi d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et d'opportunités d'embauche directe ou en alternance ;
- Open Forum de l'ESSEC : Cet événement annuel de l'« ESSEC Business School » encourage l'inclusion professionnelle en connectant PSDH et recruteurs, tout en incitant les entreprises à diversifier leurs talents. Caroline Pachoud a mentionné la participation de l'« Opco Atlas » à ce forum, où ils présentent les opportunités d'emploi dans leurs secteurs aux étudiants en situation de handicap ;
- Ressource Handicap Formation (RHF) : Depuis 2005, l'« AGEFIPH » mène cette initiative pour rendre les formations plus accessibles aux PSDH, en proposant des adaptations pédagogiques et un soutien aux organismes de formation. « Opco Atlas » collabore étroitement avec l'« AGEFIPH » pour sensibiliser et accompagner les « Centres de Formation d'Apprentis (CFA) » à mieux accueillir les PSDH ;
- Webinaires « Atlas de tous les talents » : Caroline Pachoud a décrit cette série de webinaires comme un outil pour informer les employeurs sur l'intégration professionnelle des PSDH et partager des pratiques d'inclusion efficaces. Ces webinaires couvrent des sujets clés comme l'identification des profils en situation de handicap, la communication interne sur le handicap et la démarche d'accessibilité ;
- Préparation opérationnelle à l'Emploi (POEC et POEI) : Ces programmes visent à aligner les compétences des PSDH avec les besoins spécifiques des employeurs, facilitant leur intégration au

travail. « Opco Atlas » finance et soutient ces initiatives pour répondre aux besoins de formation identifiés par les branches professionnelles ;

- **Collaboration et Sensibilisation :** Caroline Pachoud a souligné l'importance de la collaboration avec divers partenaires, comme l'« AGEFIPH », pour sensibiliser les employeurs aux enjeux de l'inclusion des PSDH. L'« Opco Atlas » organise des ateliers, des webinaires et des formations pour accompagner les entreprises dans leur démarche d'inclusion et pour partager des outils de communication et de formation.

Les initiatives d'« Opco Atlas » démontrent l'engagement de l'organisation à intégrer les PSDH dans divers secteurs professionnels.

Grâce à des programmes de formation innovants, des collaborations stratégiques et une sensibilisation accrue, « Opco Atlas » travaille à éliminer les obstacles à l'emploi pour les PSDH et à promouvoir une culture d'inclusion dans les entreprises.

Ces efforts collectifs montrent l'importance de créer des synergies entre les différents acteurs pour améliorer l'accès à l'emploi pour les PSDH, assurant ainsi leur épanouissement personnel et professionnel.

### **Jean-Marc Roosz : Président de l'association « École2Demain ».**

Jean-Marc Roosz, président de l'association École 2 Demain, membre du CA de l'ADAPTH et de l'EPNAK a discuté de l'inclusion des profils neuroatypiques et de la nécessité de la formation et de la sensibilisation continues :



- **Inclusion des Profils neuroatypiques :** Jean-Marc Roosz a souligné que les profils neuroatypiques, souvent perçus comme des obstacles, possèdent des capacités uniques qui peuvent offrir des avantages significatifs aux milieux professionnels s'ils sont correctement compris et valorisés. Il a insisté sur le rôle de la sensibilisation et de la formation continue des employeurs et des collègues pour optimiser l'intégration et le maintien en emploi des personnes neuroatypiques. Les neuroatypiques incluent des personnes avec des troubles spécifiques des apprentissages, comme la dyslexie, la dyspraxie, ainsi que des personnes autistes, y compris celles avec le syndrome d'Asperger ;
- **Formation adaptée :** Jean-Marc Roosz a évoqué la nécessité de formations professionnelles adaptées qui reconnaissent et valorisent les compétences uniques des personnes neuroatypiques, facilitant ainsi leur contribution efficace à la société. Il a expliqué que ces personnes peuvent avoir des perspectives et des modes de communication différents, ce qui peut constituer un atout pour les entreprises et les organisations ;
- **Rôle des employeurs et de la médecine du Travail :** Il a souligné l'importance de former les recruteurs, les cadres dirigeants et les DRH aux troubles cognitifs spécifiques et aux profils neuroatypiques. La médecine du travail doit également progresser sur ces points pour intervenir efficacement. Roosz a mentionné que certaines associations prennent le relais pour sensibiliser et former les entreprises à ces enjeux ;
- **Communication des besoins :** Jean-Marc Roosz a insisté sur le fait que les personnes neuroatypiques doivent exprimer leurs besoins pour être bien prises en compte dans le milieu professionnel. Il est nécessaire que l'information soit régulièrement mise à jour et maintenue, et que les RH, les managers et les collègues soient attentifs et bienveillants ;

- **Sensibilisation, information et Formation :** Pour Jean-Marc Roosz, la sensibilisation seule n'est pas suffisante. Il faut également fournir de l'information détaillée et de la formation approfondie pour que l'intégration des personnes neuroatypiques se passe au mieux. Il a ajouté que lorsque ces personnes sont incluses, cela renforce la fierté et l'engagement des collaborateurs, créant un environnement de travail plus solidaire et inclusif ;
- **Responsabilité sociale des Entreprises (RSE) :** Jean-Marc Roosz a souligné que l'inclusion des personnes neuroatypiques s'inscrit dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et des organisations (RSO). Il a mentionné que beaucoup de salariés sont sensibles à ces enjeux et s'investissent dans des associations en dehors de leur temps de travail. Une entreprise inclusive peut ainsi renforcer la fidélité et l'engagement de ses employés.

Jean-Marc Roosz a conclu en affirmant que l'inclusion des profils neuroatypiques dans les milieux professionnels nécessite une approche globale, incluant sensibilisation, information et formation continue. Les employeurs doivent être ouverts à ces diversités cognitives et les valoriser pour bénéficier des perspectives uniques que ces profils peuvent offrir.

L'association « École 2 Demain » continue de promouvoir l'accessibilité des apprentissages et des savoirs pour tous les profils cognitifs, soutenant ainsi une société plus inclusive et équitable.

### **Soazic Bachelet, Ambassadrice « Europeers »,**

Soazic Bachelet a souligné l'importance du mentorat et de l'accompagnement personnalisé, ainsi que l'attitude positive des tuteurs :

- **Mentorat et Accompagnement personnalisé :** Soazic Bachelet a mis en avant l'importance des programmes de mentorat qui offrent un accompagnement personnalisé, aidant les PSDH à naviguer dans leurs parcours professionnels et éducatifs avec le soutien de tuteurs bienveillants et informés. Elle a partagé son expérience personnelle lors de son « Service Volontaire Européen (SVE) » en Lituanie, où elle a été soutenue par divers acteurs, y compris son association d'accueil, son association d'envoi, et l'association coordinatrice, qui ont tous montré une attitude positive et encourageante. Cette approche bienveillante et proactive a été déterminante pour son succès, malgré les défis de mobilité qu'elle rencontrait ;
- **Attitude positive des tuteurs :** Soazic Bachelet a souligné que l'attitude des tuteurs et des encadrants est indispensable pour le succès des projets d'inclusion. Elle a décrit comment sa tutrice au « Musée du jouet de Vilnius » a proposé des aménagements comme le télétravail et des tâches adaptées à ses capacités, montrant une volonté de trouver des solutions plutôt que de se concentrer sur les obstacles. Cette attitude d'ouverture et de soutien a grandement contribué à son sentiment d'inclusion et à sa capacité à poursuivre son projet malgré les difficultés ;
- **Adaptation des Projets :** Les aménagements proposés, comme l'adaptation des tâches et la flexibilité des horaires, ont permis à Soazic Bachelet de participer pleinement à son projet. Elle a insisté sur le fait que même avec des infrastructures non totalement accessibles, l'attitude proactive et les solutions de contournement, comme l'utilisation de taxis sociaux, ont facilité sa mobilité et son engagement dans le projet ;
- **Sensibilisation et Formation Continue :** Soazic Bachelet a également évoqué l'importance de la sensibilisation et de la formation continue des employeurs et des collègues pour comprendre et valoriser les

compétences uniques des PSDH. Elle a insisté sur le besoin de sensibilisation, d'information et de formation pour créer un environnement inclusif. Cette approche permet non seulement d'accueillir les PSDH, mais aussi de maintenir un environnement de travail respectueux et compréhensif.

L'expérience de Soazic Bachelet illustre l'impact positif du mentorat et de l'accompagnement personnalisé pour les PSDH. Une attitude positive et des aménagements adaptés peuvent transformer des défis en opportunités, permettant aux PSDH de s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel.

Les programmes de mentorat et l'engagement des tuteurs bienveillants sont essentiels pour créer des environnements inclusifs où chaque individu peut réaliser son potentiel. Ces initiatives montrent qu'avec le bon soutien, les PSDH peuvent surmonter les obstacles et contribuer de manière significative à la société.

**Christian Barazutti** a mis en lumière des initiatives en faveur de l'inclusion professionnelle des PSDH :

- Initiatives pour l'Inclusion professionnelle : Christian Barazutti a partagé son parcours militant, notamment avec la création de « HandiFormaBanques », une initiative (qui n'existe plus aujourd'hui) visant à recruter des PSDH dans le secteur bancaire. Il a décrit comment cette structure, créée avec le soutien de 11 grandes banques et en collaboration avec Cap Emploi et les groupements d'emplois pour PSDH, a permis, sans prérequis de diplôme de sourcer et de former de jeunes en situation de handicap pour les intégrer dans le milieu bancaire ;

- **Formation et Emploi :** « HandiFormaBanques » avait mis en place des parcours de formation adaptés, incluant des préparations opérationnelles à l'emploi (POE) et des contrats de professionnalisation. Ces programmes permettent aux PSDH d'acquérir les compétences nécessaires pour accéder à des emplois dans les banques, avec un soutien renforcé et un tutorat adapté ;
- **Engagement sociétal et Diversité :** Christian Barazutti a souligné l'importance d'une vision holistique et de la diversité dans les initiatives d'inclusion. Il a expliqué comment les fonds de la taxe d'apprentissage étaient utilisés pour financer des projets sociétaux, incluant le soutien aux jeunes en difficulté, aux femmes isolées, aux PSDH, et aux demandeurs d'emploi. Cette approche vise à ne pas travailler en silo, mais à intégrer les besoins des différents groupes vulnérables sous une même stratégie inclusive.

L'intervention de Christian Barazutti démontre l'impact positif des initiatives ciblées pour l'inclusion professionnelle des PSDH.

En mettant en place des programmes de formation adaptés et en collaborant avec divers partenaires, « HandiFormaBanques » a réussi à ouvrir des opportunités dans le secteur bancaire pour les PSDH.

Ces efforts montrent que, avec le bon soutien et les ressources appropriées, il est possible de créer des environnements de travail inclusifs et de valoriser la diversité dans le monde professionnel.

**Fabien Carbonnel, coordinateur de la « CFDT » pour la branche assistance.**



Fabien Carbonnel a exposé les actions entreprises pour augmenter l'inclusion des salariés en situation de handicap dans un secteur comptant environ 13 000 employés, mais historiquement marqué par un faible taux de recrutement de PSDH.

Partant d'un taux initial de 4 %, alors même que le secteur de l'assistance dispose de nombreux métiers adaptables, la « CFDT » a initié un premier accord de branche en 2016. Celui-ci a mis l'accent sur la sensibilisation des entreprises à l'inclusion des PSDH, en cherchant notamment à transformer leur contribution obligatoire en une démarche de soutien proactif.

L'accord de branche de 2016 a été structuré autour d'engagements concrets pour encourager la prise en compte des besoins spécifiques des PSDH.

Cependant, Fabien Carbonnel a reconnu que cet accord, malgré sa portée initiale, se limitait souvent à des déclarations d'intention. Il a néanmoins permis de mettre en place plusieurs mesures concrètes visant à soutenir à la fois les salariés en situation de handicap et les aidants familiaux :

- Journées de démarches administratives : La « CFDT » a obtenu qu'une journée de travail soit consacrée aux démarches de RQTH pour tout salarié souhaitant faire ou renouveler sa demande, permettant ainsi de gérer ces formalités sans pénalisation de salaire ;
- Jours de congé pour les aidants : Conscient des besoins particuliers des aidants de personnes en situation de handicap, l'accord de branche a mis en place deux jours de congé par an, destinés aux salariés aidants, qu'ils soient membres de la famille ou non. Ce droit, pris en demi-journées si nécessaire, a été étendu à trois jours dans de nombreuses entreprises du secteur, répondant ainsi à une demande croissante et contribuant à alléger les contraintes des aidants.

Fabien Carbonnel a également partagé plusieurs réussites au sein de la branche, en citant l'exemple d'« Inter Mutuelle Assistance », une entreprise du secteur qui dépasse le taux légal de 6 % de salariés en situation de handicap.

Cette entreprise a montré comment une intégration ciblée dans certains services, tels que la gestion du courrier et le traitement de documents, a permis aux salariés en situation de handicap de progresser dans leurs fonctions. Certains ont évolué vers des postes d'agent de maîtrise ou de cadre, démontrant ainsi que l'inclusion va au-delà du simple respect de quotas.

Dans ce cadre, Fabien Carbonnel a insisté sur l'importance de montrer aux entreprises du secteur que des métiers de l'assistance, souvent centrés sur la communication téléphonique, peuvent être bien adaptés aux capacités et aux besoins des PSDH.

En l'absence de prérequis académiques stricts, ces métiers peuvent offrir des opportunités pour des personnes souhaitant s'intégrer en milieu ordinaire. La « CFDT » souhaite donc prouver qu'avec des aménagements appropriés, il est possible de construire un environnement de travail inclusif.

Face à des résultats limités, la « CFDT » a décidé de rouvrir les négociations de l'accord de branche pour 2024, avec l'objectif de proposer de nouvelles mesures pratiques et d'ajouter des dispositifs spécifiques pour l'inclusion des PSDH et le soutien aux aidants. Les perspectives de cette renégociation incluent plusieurs propositions concrètes :

- Aménagement des horaires : La « CFDT » souhaite inscrire dans la convention collective des modalités d'horaires adaptés pour les

proches aidants et les salariés en situation de handicap. Cette proposition vise à instaurer des pratiques de flexibilité horaire afin de garantir la continuité des soins et des ajustements pour les proches aidants ;

- **Prise en charge des frais de transport :** Pour les salariés en situation de handicap ayant des frais de transport élevés, notamment dans des zones non desservies, Fabien Carbonnel propose une prise en charge complète des frais par l'employeur, considérant cela comme un soutien fondamental à l'accessibilité. Dans le cas où un soutien financier extérieur comme l'« AGEFIPH » serait disponible, la « CFDT » souhaite qu'il soit exploité pour alléger les coûts de déplacement ;
- **Adaptation des congés pour les besoins spécifiques des aidants**  
La « CFDT » envisage d'intégrer dans la convention collective des mesures pour permettre des congés prolongés (trois semaines, par exemple) en cas de besoins spécifiques liés à la prise en charge d'un enfant ou proche en situation de handicap, comme dans les cas où une adaptation particulière est nécessaire ;
- **Promotion de l'égalité professionnelle :** En tant que membre des commissions de parité, Fabien Carbonnel souhaite intégrer un suivi des augmentations salariales et des promotions pour s'assurer que les PSDH bénéficient des mêmes perspectives d'évolution que leurs collègues valides. Cette mesure, qui n'engendre pas de coûts pour les entreprises, vise à éviter toute forme de discrimination silencieuse ;
- **Formation et partenariats entreprise-école :** La « CFDT » cherche à renforcer les liens avec les établissements de formation pour orienter des candidats issus de formations adaptées vers des postes en assistance. Ces partenariats école-entreprise sont essentiels pour combler les besoins spécifiques de la branche et créer des parcours intégrés pour les PSDH ;

Les équipes syndicales de la « CFDT » apportent un soutien direct aux salariés pour monter les dossiers administratifs de handicap, souvent perçus comme complexes. Cette aide inclut le conseil pour entrer en contact avec les services de médecine du travail et obtenir une adaptation de poste, illustrant ainsi le rôle de facilitateur de la « CFDT » dans la branche.

L'ambition de Fabien Carbonnel pour cette nouvelle convention collective est d'influencer, par l'exemple, les branches voisines telles que la banque, l'assurance et les services financiers, où l'adoption de pratiques inclusives pourrait bénéficier à un nombre bien plus large de salariés. La « CFDT » espère que les actions de la branche assistance pourront inspirer d'autres secteurs à adopter des mesures concrètes d'inclusion et d'accessibilité, démontrant ainsi que les conventions de branche peuvent jouer un rôle pionnier en amont des législations.

En conclusion : L'intervention de Fabien Carbonnel souligne la nécessité de passer d'une logique de conformité légale à une véritable culture d'inclusion, au moyen de mesures simples mais impactantes, qui permettent aux PSDH de s'intégrer durablement dans le monde du travail. Les efforts de la branche assistance pour introduire une flexibilité horaire, une prise en charge des déplacements et une égalité de traitement témoignent d'une vision proactive, dans l'espoir de bâtir un modèle d'inclusion adaptable à d'autres secteurs.

### **Léa Mourad : Innovations numériques et ludiques pour une sensibilisation inclusive au handicap.**

Léa Mourad, responsable de développement chez « Dowino », un studio lyonnais spécialisé dans la création d'outils pédagogiques à impact social, a présenté des solutions innovantes et inclusives pour sensibiliser aux réalités du handicap en milieu professionnel et éducatif.

Son intervention a mis en avant l'efficacité des outils numériques et ludiques pour favoriser une meilleure compréhension des défis rencontrés par les PSDH dans des environnements variés, et l'importance de créer des espaces de discussion et de sensibilisation adaptés à toutes les équipes.

Avant de rejoindre « Dowino », Léa Mourad a travaillé avec « Les Opticiens Mobiles », une initiative axée sur l'accessibilité aux soins de santé visuelle dans les établissements spécialisés. Cette expérience lui a permis de mesurer l'impact concret des services de proximité pour les PSDH et d'affiner son approche en matière d'accessibilité.

Chez « Dowino », elle se consacre désormais à la création de Serious Games (jeux sérieux) et d'autres ressources numériques qui répondent aux besoins spécifiques de sensibilisation au handicap en entreprise et dans les collectivités.

L'un des projets phares de « Dowino », « CobraZero », est un jeu immersif développé en collaboration avec l'association « ADAPT », qui aborde le handicap du daltonisme en milieu professionnel.

Ce Serious Game propose une expérience interactive où les joueurs endossent différents rôles : une personne atteinte de dyslexie, un collègue aidant et un manager confronté aux enjeux d'inclusion.

À travers une structure de jeu inspirée d'une enquête, « CobraZero » amène les participants à mieux comprendre les difficultés rencontrées par les PSDH, à développer de l'empathie et à s'interroger sur les moyens de rendre l'environnement de travail plus inclusif.

Le jeu comprend plusieurs scénarios qui simulent des situations de travail courantes, comme les échanges lors de réunions ou les demandes d'adaptation de poste, en intégrant les réalités administratives du parcours de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Ce format ludique et interactif permet de dédramatiser les discussions autour du handicap, en créant un espace sécurisé où chacun peut exprimer ses questionnements et idées.

En favorisant une compréhension pratique des enjeux liés au handicap, « CobraZero » contribue à renforcer la cohésion d'équipe et à améliorer les interactions entre collègues, avec une approche inclusive et bienveillante.

Léa Mourad a souligné que les outils de « Dowino », comme « CobraZero », sont utilisés dans divers contextes professionnels. Dans les entreprises, ce jeu aide les employés et les cadres à mieux comprendre le handicap invisible et à adapter leurs pratiques managériales.

Les collectivités et les établissements de santé s'appuient également sur ces ressources pour sensibiliser leur personnel et instaurer un climat de travail où chacun se sent à l'aise pour parler de ses besoins spécifiques.

Ces outils s'inscrivent dans une démarche de sensibilisation continue, permettant de renforcer les politiques inclusives et de promouvoir le bien-être des PSDH.

Léa Mourad a mis en lumière l'impact positif des outils numériques et ludiques sur la perception du handicap en entreprise. Elle a rappelé que la sensibilisation au handicap nécessite des approches adaptées, telles que le Serious Game, qui permettent de susciter un véritable intérêt et de faciliter l'assimilation des informations.

En collaboration avec « ADAPT », « Dowino » développe également des programmes de formation en ligne et des ressources pédagogiques destinés aux établissements éducatifs, afin que la sensibilisation débute dès les premières étapes du parcours professionnel ;

Léa Mourad a conclu son intervention en insistant sur la nécessité d'une sensibilisation continue et d'une culture d'inclusion durable.

L'intervention de Léa Mourad met en évidence le rôle transformateur des outils numériques et ludiques dans la sensibilisation au handicap en milieu professionnel et éducatif.

À travers des projets innovants comme CobraZero, elle démontre comment des approches immersives et valorisantes peuvent renforcer la compréhension et l'empathie envers les personnes en situation de handicap.

En favorisant des discussions ouvertes et en valorisant les compétences des PSDH, ces initiatives contribuent non seulement à briser les préjugés, mais aussi à créer des environnements de travail et d'apprentissage plus inclusifs.

Léa Mourad illustre que la sensibilisation au handicap, lorsqu'elle est bien conçue et ancrée dans des outils modernes, peut réellement impacter les comportements et promouvoir une culture durable d'inclusion. Grâce à ces

initiatives, chaque acteur de la société est encouragé à voir au-delà des différences, à valoriser les talents de chacun, et à construire ensemble une société plus compréhensive et respectueuse.

### **Conclusion. Dispositifs d'Accompagnement et Pratiques positives préparatoires à l'Emploi ordinaire.**

L'analyse des dispositifs d'accompagnement et des pratiques inclusives en préparation à l'emploi pour PSDH met en lumière un réseau d'initiatives riches et diversifiées, visant à offrir des parcours individualisés et adaptés, tout en valorisant le potentiel de chaque individu.

Ces approches combinent le soutien professionnel, éducatif et social pour créer un environnement propice à l'intégration durable dans le monde du travail.

Les témoignages et initiatives partagés par les différents intervenants illustrent la force des méthodes d'accompagnement personnalisées et des pratiques inclusives.

Audrey Perrou, par exemple, rappelle l'importance des horaires et formations adaptés, soutenus par des équipes médico-psycho sociale, pour répondre aux besoins spécifiques de chaque personne et faciliter leur inclusion professionnelle.

Claude Dumas, quant à lui, met en avant les limites des politiques de remboursement actuelles pour les aides techniques et plaide pour des critères de durabilité et de qualité qui valoriseraient l'innovation au service des PSDH.



L'approche innovante de Léa Mourad complète ce tableau en intégrant le numérique et le ludique pour sensibiliser les milieux professionnels au handicap, notamment via des outils comme le Serious Game CobraZero. Ce jeu immersif permet aux participants de vivre les réalités du handicap invisible en endossant différents rôles, favorisant ainsi l'empathie et la compréhension.

En adaptant ses solutions à des contextes variés, tels que les entreprises, les collectivités et les établissements de santé, Léa Mourad et « Dowino » créent des espaces de dialogue et de sensibilisation qui aident les équipes à adopter des pratiques plus inclusives et mieux adaptées aux besoins des PSDH.

Cette approche ludique, combinée à des formations pratiques, contribue activement à briser les préjugés et à renforcer les dynamiques inclusives au sein des organisations.

Les méthodes pédagogiques de Fatima Baala, tout comme les programmes de la « Chambre des Métiers » présentés par Béatrice de Feraudy, montrent l'importance de la formation technique et transversale pour permettre aux PSDH de développer des compétences essentielles à leur insertion professionnelle.

Les projets d'inclusion neuroatypique promus par Jean-Marc Roosz, ainsi que les initiatives d'« Opco Atlas » présentées par Caroline Pachoud, soulignent l'importance d'une sensibilisation continue des employeurs et des collègues, tout en promouvant des pratiques inclusives adaptées aux besoins divers des PSDH.

Enfin, les efforts historiques de Christian Barazutti dans le secteur bancaire et les actions de la «CFDT», menées par Fabien Carbonnel, montrent que des initiatives collectives et des accords de branche peuvent influencer positivement l'inclusion des PSDH.

Ces démarches inspirent à la fois les entreprises et les législateurs à adopter des pratiques durables, en allant au-delà de la simple conformité légale vers une véritable culture de l'inclusion.

En conclusion, l'intervention de chacun de ces acteurs montre que l'inclusion des PSDH nécessite une mobilisation continue, une adaptation constante des dispositifs, et surtout, une ouverture à l'innovation.

L'intégration de pratiques numériques et immersives, comme celles développées par Léa Mourad, prouve qu'une sensibilisation bien conçue peut transformer les comportements et encourager une culture durable d'inclusion.

Pour réussir, l'inclusion des PSDH doit s'appuyer sur une collaboration entre les entreprises, les institutions et les individus, dans le but de construire ensemble une société plus juste et inclusive, où chacun peut trouver sa place et réaliser son potentiel.

À la suite de cette analyse des dispositifs d'accompagnement, la session suivante se penchera sur les solutions techniques et technologiques innovantes qui permettent d'améliorer l'accessibilité et de compenser les limitations liées aux divers handicaps. Ces outils constituent un levier essentiel pour renforcer l'inclusion des PSDH dans toutes les dimensions de leur vie quotidienne et professionnelle.

## **3. Solutions innovantes de compensation du handicap**

### **3.1. Solutions techniques et technologiques :**

Les solutions techniques et technologiques sont indispensables pour améliorer l'accessibilité et la qualité de vie des PSDH.

#### **Sébastien Vermandel du «TechLab d'APF France Handicap».**

Sébastien Vermandel a mis en avant plusieurs solutions innovantes de compensation du handicap et d'accessibilité, soulignant l'importance de rendre les nouvelles technologies et les outils de communication accessibles à tous :

- **Veille technologique et Innovations :** Le «TechLab» surveille continuellement les innovations matérielles et logicielles susceptibles de compenser les handicaps dans les domaines numériques et communicatifs. Cette veille permet d'identifier des technologies émergentes qui peuvent transformer la vie des PSDH en rendant plus accessibles les outils du quotidien ;
- **Évaluation et Adaptation des Outils :** Le «TechLab» ne se contente pas de surveiller les innovations, mais évalue également leur

pertinence et leur efficacité pour les PSDH. Chaque technologie est testée et adaptée si nécessaire pour s'assurer qu'elle répond aux besoins spécifiques des utilisateurs. Par exemple, des solutions comme des lecteurs d'écran avancés, des logiciels de reconnaissance vocale, ou des dispositifs de commande oculaire sont rigoureusement évalués pour garantir leur utilité ;

- **Fiches techniques et Ressources en ligne :** Les évaluations se traduisent par la création de fiches techniques exhaustives disponibles en ligne gratuitement. Ces fiches détaillent les caractéristiques des dispositifs testés, leur mode d'utilisation, leurs avantages et leurs limitations. Cette base de données est une ressource précieuse pour les PSDH, leurs familles, et les professionnels du secteur, leur permettant de choisir les outils les plus adaptés à leurs besoins ;
- **Service de prêt de matériel :** Sébastien Vermandel a mentionné le service de prêt de matériel technique offert par le « TechLab ». Ce service permet aux utilisateurs de tester différentes options technologiques avant de faire un choix définitif. Les PSDH peuvent ainsi expérimenter divers dispositifs dans leur quotidien pour déterminer ceux qui leur conviennent le mieux, minimisant ainsi les risques d'investissement dans des équipements inadaptés ;
- **Formation et Sensibilisation :** Un autre aspect essentiel abordé par Sébastien Vermandel est la formation des utilisateurs et des professionnels. Le « TechLab » organise des ateliers et des sessions de formation pour enseigner l'utilisation des nouvelles technologies et sensibiliser les participants aux enjeux de l'accessibilité numérique. Ces initiatives visent à renforcer les compétences numériques des PSDH et à promouvoir une culture de l'inclusion parmi les développeurs et les professionnels du secteur ;
- **Collaboration et partenariats :** Le « TechLab » collabore avec des entreprises technologiques et des institutions académiques pour

développer des solutions innovantes et accessibles. Ces partenariats permettent de créer des synergies et de partager des ressources pour accélérer l'innovation dans le domaine de l'accessibilité. Par exemple, des collaborations avec des entreprises de la « Tech » peuvent aboutir à la création de dispositifs personnalisés répondant à des besoins spécifiques identifiés par les utilisateurs.

En conclusion, Sébastien Vermandel a évoqué l'impact significatif que les technologies accessibles peuvent avoir sur la vie quotidienne des PSDH. Il a partagé des exemples concrets de personnes dont la qualité de vie a été améliorée grâce aux outils et aux services fournis par le « TechLab ».

### **Mehdi Gheddache : Chargée de Mission Innovation au Fab Lab Digital EPNAK**

L'intervention de Mehdi Gheddache met en lumière les initiatives mises en place pour promouvoir l'accessibilité numérique grâce aux hackathons organisés par l'EPNAK et le Fab Lab Digital EPNAK.

Depuis 2019, ces hackathons annuels, menés en partenariat avec les étudiants de l'INSA, sont des événements marquants qui durent 24 heures et réunissent des équipes composées d'étudiants, de professionnels et de personnes accompagnées par l'EPNAK.

Ces rencontres favorisent une véritable collaboration et un apprentissage mutuel autour de l'innovation et des nouvelles technologies.

Mehdi Gheddache insiste sur l'importance de sensibiliser les étudiants aux problématiques liées au handicap. En participant à ces hackathons, ces

futurs ingénieurs découvrent directement le monde du médico-social et les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

Cela crée un cercle vertueux où ces jeunes, une fois intégrés dans le monde professionnel, appliquent les leçons apprises et restent en contact avec l'EPNAK pour apporter leur expertise et leurs solutions techniques.

Les hackathons sont également un excellent moyen d'impliquer les professionnels et de les former au numérique de façon ludique et interactive. L'idée est de rendre les technologies accessibles et optimisées pour améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Un des aspects les plus marquants de ces hackathons est leur capacité à produire des projets concrets et innovants en un temps record. Par exemple, durant le confinement de 2020, une solution d'accompagnement à distance a été développée en seulement quatre jours et est toujours utilisée aujourd'hui.

Ces projets, souvent des « coups de cœur » du Fab Lab Digital EPNAK, peuvent avoir une application industrielle et même offrir des opportunités professionnelles aux participants.

Enfin, Mehdi Gheddache souligne l'importance du partenariat et de l'inclusion pour trouver des solutions durables et efficaces. L'objectif est de développer des innovations « avec les personnes, par les personnes, pour les personnes », tout en assurant que chacun ait une voix et que les besoins réels soient pris en compte.

Cet engagement se traduit par des actions concrètes, comme l'intégration d'étudiants ingénieurs dans les équipes du Fab Lab pour poursuivre le développement des solutions issues des hackathons.

**Antoine Rémy : Expert en Sous-titrage hybride et Directeur des Partenariats chez «AVA».**

Antoine Rémy a présenté l'application «AVA» (Audio Visual Application), une solution innovante de sous-titrage qui combine l'intelligence artificielle et l'intervention humaine pour offrir une précision et une accessibilité accrues.

«AVA» est conçue pour être disponible 24 heures sur 24, permettant une utilisation continue et immédiate. Cette application vise à compenser les limitations des technologies actuelles en intégrant une correction humaine en temps réel.

Rémy a souligné que le sous-titrage n'est pas seulement bénéfique pour les PSDH, mais pour tous, dans diverses situations professionnelles et personnelles. Les micros défectueux, les lieux bruyants, et les barrières linguistiques sont des défis communs qui rendent le sous-titrage essentiel.

Il a également noté que même lors de conférences ou de visioconférences, les problèmes de son et de connexion peuvent être surmontés avec un sous-titrage efficace.

Antoine Rémy a expliqué que l'utilisation exclusive de l'intelligence artificielle pour le sous-titrage n'est pas suffisante en raison des variations dans la manière de s'exprimer, des jargons, et des acronymes.

C'est pourquoi « AVA » intègre des scribes humains qui corrigent les erreurs de l'IA en temps réel, atteignant ainsi une précision proche de 99 %. Cette approche hybride permet de répondre aux besoins spécifiques de chaque utilisateur, en offrant une transcription fiable et compréhensible.

Rémy a décrit la surdité comme une problématique de santé publique majeure, touchant environ 15 milliards de personnes dans le monde, avec des projections atteignant 25 milliards d'ici 20 ans.

En France, environ 7 millions de personnes sont touchées par une forme de surdité, dont 3 millions avec une malentendance sévère. Le manque d'aménagements et de soutien dans le système éducatif et professionnel contribue à des taux de chômage élevés parmi les personnes sourdes.

« AVA » offre plusieurs fonctionnalités innovantes, telles que la différenciation des interlocuteurs par code couleur, des traductions instantanées en 20 langues, et la possibilité de relire les transcriptions à tête reposée.

L'outil permet également de sous-titrer des vidéos en direct, des podcasts, et des réunions en ligne ou en présentiel. Cette flexibilité rend « AVA » particulièrement utile pour les environnements de travail et les établissements publics ;

Antoine Rémy a souligné que l'objectif principal d'« AVA » est de donner aux utilisateurs une autonomie dans leur communication, en leur permettant de participer pleinement à la vie professionnelle et sociale. Que ce soit pour les réunions en ligne, les échanges entre collaborateurs, ou les interactions



dans les établissements publics, «AVA» facilite la communication et réduit les malentendus ;

L'intervention d'Antoine Rémy démontre que des solutions innovantes comme «AVA» peuvent transformer la vie des personnes sourdes ou malentendantes. En combinant l'intelligence artificielle avec l'intervention humaine, «AVA» offre une solution de sous-titrage précise et accessible, répondant aux besoins variés des utilisateurs. Cette approche hybride représente une avancée significative dans le domaine de l'accessibilité, promouvant une inclusion plus large et une autonomie accrue pour les PSDH.

Ces initiatives montrent que les solutions techniques et technologiques sont très importantes pour l'amélioration de l'accessibilité et de la qualité de vie des PSDH. Les innovations dans ce domaine permettent de surmonter les barrières physiques et numériques, facilitant ainsi l'inclusion sociale et professionnelle des PSDH.

### **3.2. Modèles d'économie circulaire et de gestion des aides techniques.**

L'économie circulaire et la gestion efficace des aides techniques sont des aspects cruciaux pour améliorer l'accessibilité et la qualité de vie des PSDH.

Plusieurs intervenants ont présenté des initiatives et des modèles visant à promouvoir l'économie circulaire et à optimiser l'utilisation des aides techniques.

Claude Dumas a mené des initiatives innovantes basées sur l'économie circulaire, inspirées par des modèles scandinaves et québécois, pour améliorer l'accès aux aides techniques tout en optimisant les ressources disponibles.

Il a instauré un système où les aides techniques, comme les fauteuils roulants et autres équipements, sont prêtées et réutilisées, géré par une structure en parc.

Cette approche repose sur plusieurs principes clés. Premièrement, les équipements sont prêtés aux utilisateurs pour des périodes déterminées, après quoi ils sont récupérés, inspectés, réparés si nécessaire, et remis à disposition pour de nouveaux utilisateurs.

Cela permet une rotation rapide des équipements, garantissant que ceux-ci restent en bon état et pleinement fonctionnels.

De plus, cette méthode contribue à une réduction significative des coûts pour les utilisateurs et pour le système de santé en général, car elle évite l'achat de nouveaux équipements à chaque fois.

En adoptant cette stratégie de gestion en parc, Claude Dumas a également réussi à réduire les déchets. Les équipements ne sont plus jetés ou laissés inutilisés une fois que leur premier utilisateur n'en a plus besoin.

Au lieu de cela, ils sont recyclés et réutilisés, prolongeant ainsi leur durée de vie et minimisant leur impact environnemental.

Cette approche favorise également une meilleure allocation des ressources. Les utilisateurs peuvent accéder plus rapidement aux aides techniques nécessaires sans passer par des processus d'achat longs et coûteux.

En outre, le modèle de gestion par parc permet de répondre plus efficacement aux fluctuations de la demande, garantissant que les équipements sont disponibles là où ils sont le plus nécessaires.

Claude Dumas a collaboré avec diverses structures médico-sociales pour intégrer ce système, incluant des partenariats avec des organismes de santé et des associations locales. Ces collaborations ont permis de créer un réseau de soutien robuste et réactif, capable de répondre rapidement aux besoins des PSDH. Ce modèle a permis d'équiper plus de 1 500 personnes en deux ans, avec un service rapide et sans paperasse excessive.

En résumé, les initiatives de Claude Dumas en matière d'économie circulaire et de gestion des aides techniques représentent une avancée significative vers une utilisation plus durable et efficace des ressources, tout en offrant un soutien essentiel aux PSDH.

### **Conclusion : Solutions innovantes de compensation du Handicap**

Les différentes interventions présentées démontrent avec force que l'innovation technologique et les modèles économiques durables sont au cœur de l'amélioration de l'accessibilité et de la qualité de vie des PSDH.

Grâce aux initiatives menées par des experts comme Sébastien Vermandel, Mehdi Gheddache et Antoine Rémy, des solutions concrètes et adaptées

voient le jour, permettant de surmonter les barrières physiques, numériques et sociales.

Le TechLab d'APF France Handicap offre un accompagnement précieux en matière de veille technologique, d'évaluation et d'adaptation des outils, et de prêt de matériel.

Cette approche garantit que les technologies les plus adaptées parviennent aux personnes qui en ont le plus besoin, tout en assurant une sensibilisation continue des professionnels et des développeurs aux enjeux de l'accessibilité.

De son côté, le Fab Lab Digital de l'EPNAK encourage l'innovation participative à travers des hackathons, formant ainsi une nouvelle génération d'ingénieurs conscients des défis liés au handicap.

Ces événements favorisent des collaborations enrichissantes et aboutissent à des solutions concrètes, parfois industrialisables, qui répondent directement aux besoins des utilisateurs.

Enfin, l'application « AVA », présentée par Antoine Rémy, illustre parfaitement le potentiel des technologies hybrides associant intelligence artificielle et intervention humaine pour offrir une communication inclusive et autonome.

Cet outil contribue non seulement à améliorer l'accessibilité pour les personnes sourdes ou malentendantes, mais bénéficie également à l'ensemble de la population dans diverses situations.

Ces avancées, combinées aux modèles d'économie circulaire développés par Claude Dumas, montrent qu'une gestion optimisée des aides techniques peut non seulement réduire les coûts et les déchets, mais aussi permettre un accès plus rapide et équitable aux équipements nécessaires.

En définitive, ces solutions techniques et technologiques, associées à une approche durable et collaborative, façonnent un futur plus inclusif. Elles garantissent que chaque personne, indépendamment de son handicap, puisse participer pleinement à la vie sociale et professionnelle, avec dignité et autonomie.

Après avoir examiné les solutions innovantes de compensation et les modèles de gestion durable pour améliorer l'accessibilité des PSDH, la session suivante se concentre sur l'acquisition de compétences transversales par des activités culturelles, sociales, et artistiques.

Ces initiatives, en plus d'enrichir les parcours individuels, favorisent l'inclusion sociale et contribuent à l'épanouissement personnel des PSDH, en leur offrant des occasions d'engagement communautaire et de développement de nouvelles compétences.

## **4. Acquisition de compétences transversales par les activités culturelles, sociales et artistiques et par l'apprentissage des usages de base du numérique.**

Les initiatives culturelles et sociales jouent un rôle essentiel dans l'inclusion des PSDH, en leur offrant des opportunités de participation et d'engagement communautaire.

Soazic Bachelet a mis en avant l'importance des activités culturelles, sociales et artistiques pour l'acquisition de compétences transversales

Lors de son Service Volontaire Européen (SVE) au « musée du Jouet » à Vilnius, Lituanie, Soazic Bachelet a participé activement à l'accueil des visiteurs, à l'explication des expositions et à l'assistance dans l'organisation des activités du musée.

Ces interactions régulières avec les visiteurs et ses collègues lui ont permis d'améliorer ses compétences en communication, en apprenant à exprimer clairement ses idées et à adapter son discours en fonction de son public.

Les responsabilités qu'elle a assumées et les défis qu'elle a relevés lors de son volontariat ont renforcé sa confiance en elle et son autonomie.

Le soutien positif des acteurs locaux et des associations a été bénéfique pour son développement personnel, lui permettant de surmonter les réticences initiales liées à l'utilisation de son fauteuil roulant et à son handicap ;

Après son SVE, Soazic Bachelet a continué à s'engager dans des projets internationaux, notamment en rejoignant le réseau Europeers.

En tant qu'ambassadrice, elle a participé à des formations et à des consultations internationales, renforçant ses compétences en animation de groupe, en facilitation et en gestion de projet. Ces activités lui ont permis de développer une compréhension interculturelle et des compétences de leadership.

En conclusion : Les activités culturelles, sociales et artistiques ont joué un rôle central dans l'acquisition de compétences transversales pour Soazic Bachelet.

Ses expériences de volontariat et d'engagement international lui ont permis de développer des compétences en communication, en collaboration, en créativité, en résolution de problèmes, en confiance en soi et en autonomie.

Ces compétences sont essentielles pour l'intégration des PSDH dans la société et pour leur épanouissement personnel et professionnel.

**Arnaud Devolontat et Anne Patrux : Compositeur et interprète de « la Compagnie Théâtre d'Art ».**

Anne-Patrux et Arnaud Devolontat ont souligné l'impact significatif des activités culturelles et artistiques pour les PSDH, en mettant en lumière le travail de la compagnie Théâtre d'Art basée dans les Pyrénées-Orientales.

Cette compagnie, qui existe depuis plus de 24 ans et compte une cinquantaine d'artistes et techniciens, se consacre depuis trois ans à la création et à la diffusion de spectacles pluridisciplinaires intégrant théâtre, chant et danse.

Les activités théâtrales et artistiques offrent un cadre idéal pour développer les compétences de communication. En participant à des pièces de théâtre, les artistes en situation de handicap apprennent à exprimer leurs émotions, à utiliser leur voix et leur corps pour transmettre des messages et à interagir avec le public.

Par exemple, la production du spectacle « Dessine-moi un mouton » a permis aux participants de s'exprimer devant un large public au Carrousel du Louvre, renforçant ainsi leur confiance en eux et leurs compétences en communication.

Les projets artistiques nécessitent une forte collaboration entre les membres de la troupe. La préparation des spectacles implique une coordination étroite entre les acteurs, les danseurs, les chanteurs et les techniciens.

Les répétitions et les représentations sont des occasions de travailler en équipe, de développer des relations de confiance et de s'entraider. Cette dynamique de groupe est essentielle pour les PSDH, car elle leur permet de sentir qu'elles appartiennent à une communauté et qu'elles contribuent à un projet collectif.



La création artistique stimule la créativité et la capacité à résoudre des problèmes. Les participants sont souvent confrontés à des défis scénographiques et logistiques qui nécessitent des solutions innovantes.

Arnaud Devolontat a mentionné la collaboration avec des chorégraphes et des éducateurs pour adapter les spectacles aux capacités et aux talents des participants en situation de handicap. Cette approche créative permet de surmonter les obstacles et d'ouvrir de nouvelles perspectives artistiques ;

La participation à des projets artistiques renforce la confiance en soi et l'autonomie des individus. En montant sur scène, les artistes en situation de handicap surmontent leurs peurs et découvrent leurs propres capacités. Les retours positifs du public et des critiques artistiques renforcent leur estime de soi.

Anne-Patrux a souligné que les conditions de représentation professionnelles offertes par des lieux prestigieux comme le Carrousel du Louvre jouent un rôle important dans cette prise de confiance.

Les activités culturelles et artistiques changent les perceptions sociétales du handicap. En intégrant des artistes en situation de handicap dans leurs productions, « la Compagnie Théâtre d'Art » démontre que ces individus ont des talents et des capacités remarquables.

Les spectacles permettent au public de voir au-delà du handicap, de valoriser les compétences artistiques des participants et de promouvoir une culture d'inclusion.

Les spectacles et les projets de la « Compagnie Théâtre d'Art » ont également un impact important sur la sensibilisation du public aux questions de handicap. Les productions comme « Dessine-moi un mouton » et les projets en quatre volets, incluant le Vendredi du Handicap et la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, montrent que les PSDH peuvent participer pleinement à la vie culturelle et professionnelle.

En conclusion : Les activités culturelles, sociales et artistiques jouent un rôle important dans l'acquisition de compétences transversales pour les PSDH. Grâce à des projets ambitieux et inclusifs, la « Compagnie Théâtre d'Art » offre des opportunités uniques de développement personnel et professionnel.

Les participants acquièrent des compétences en communication, en travail d'équipe, en créativité, en résolution de problèmes, en confiance en soi et en autonomie. En promouvant l'inclusion et en changeant les perceptions sociétales, ces activités contribuent à une société plus inclusive et compréhensive. Le succès de la compagnie Théâtre d'Art est un modèle inspirant de ce que l'inclusion artistique peut accomplir.

**Céline Nogueira : Responsable de « La compagnie Innocentia Inviolata ».**

Céline Nogueira, responsable de « La Compagnie Innocentia Inviolata », une association basée à Toulouse depuis 20 ans, a présenté son approche innovante pour renforcer la confiance en soi et le bien-être des PSDH, éléments préalables à leur inclusion professionnelle.

« La Compagnie Innocentia Inviolata » est désormais reconnue comme une association référente dans l'accompagnement des publics vulnérabilisés par la Mission Égalité femmes hommes de la ville de Toulouse.

L'approche de Céline Nogueira est particulièrement bénéfique pour les PSDH, car elle permet de libérer les émotions enfouies, de renforcer la confiance en soi, et d'améliorer le bien-être général, tous des éléments cruciaux pour une inclusion professionnelle réussie :

- [Théâtre Appliqué](#) : Céline utilise le théâtre appliqué pour offrir aux participants, qu'ils soient professionnels ou non, un moyen d'exprimer leurs émotions enfouies. En explorant et en révélant les blessures intérieures, les participants peuvent trouver un espace de guérison et de résilience. Cette expression artistique permet aux PSDH de se reconnecter avec leurs émotions et de gagner en confiance, ce qui est essentiel pour leur intégration dans le milieu professionnel ;
- Outreach programme : Inspirée par le [programme de sensibilisation de Stella Adler à New York](#), Céline a adapté ce modèle pour travailler avec des publics non professionnels et défavorisés. Ces ateliers offrent aux participants l'opportunité d'expression artistique et émotionnelle, souvent pour la première fois, ce qui aide à développer leur estime de soi et leur sentiment d'appartenance ;
- [Technique Alexander](#) et [Body Mind Centering \(BMC\)](#) : Ces pratiques somatiques aident à comprendre et à libérer les contraintes et pressions corporelles. En travaillant sur la posture et la respiration ventrale des participants, Céline aide à libérer les émotions stockées dans le corps. Pour les PSDH, cela peut signifier une réduction des tensions physiques et émotionnelles, ce qui contribue à une meilleure santé mentale et physique, et par conséquent, une meilleure performance professionnelle ;

- [Anthropologie et Signature de Rita Segato](#) : En se basant sur les travaux de Segato, Céline explore les signatures corporelles, c'est-à-dire les traces et séquelles émotionnelles et sociétales inscrites dans les corps. Cela permet de mieux comprendre et traiter les blessures internes, offrant aux PSDH une perspective sur leurs expériences et un chemin vers la résilience ;
- Techniques d'Interprétation et d'Improvisation : En utilisant des [techniques de Lucid Body](#) et [des centres énergétiques \(chakras\)](#), Céline aide les participants à explorer et exprimer leurs émotions à travers l'action psychophysique. Ces méthodes permettent aux PSDH de se reconnecter avec leur corps et leurs émotions, de mieux comprendre leurs propres réactions et comportements, et de développer des compétences en gestion des émotions utiles dans un contexte professionnel ;
- Improvisation et Danse Contact : Céline intègre la « [Danse Contact Improvisation](#) », développée par [Trisha Brown](#), pour permettre aux participants d'explorer leurs relations avec l'espace, le temps et les autres. Cette méthode renforce la confiance et l'authenticité des participants, les aidant à mieux interagir dans des environnements sociaux et professionnels, à développer des compétences en communication et à créer des liens de confiance avec leurs collègues ;
- Écriture de soi et monologues : Les ateliers de Céline Nogueira incluent l'écriture personnelle, où les participants creusent leurs histoires et expriment leurs émotions à travers des monologues. Cette pratique facilite la catharsis et la réappropriation de leurs vécus, aidant les PSDH à mieux comprendre et articuler leurs expériences, ce qui peut être très utile lors d'entretiens d'embauche ou dans des situations de travail collaboratif ;

En conclusion, l'approche de Céline Nogueira démontre comment l'art et la thérapie peuvent être utilisés de manière synergique pour soutenir la

confiance en soi et le bien-être des PSDH. En aidant ces individus à surmonter leurs blocages émotionnels et physiques, elle ouvre la voie à une inclusion professionnelle plus fluide et réussie.

**Odile Verdure Labeille : Conseillère numérique de « Haut-Bugey Agglomération ».**

Odile Verdure Labeille représente Haut-Bugey Agglomération, une collectivité territoriale située dans l'Ain, regroupant environ 65 000 habitants répartis sur 42 communes majoritairement rurales, dont les villes de Nantua et Oyonnax.

Oyonnax est notable pour être le centre de la Plastique Vallée, une zone industrielle spécialisée dans la plasturgie. Dans cette région, Plastique Campus, avec son Fab Lab, collabore étroitement avec l'INSA et le secteur éducatif pour renforcer les liens avec l'industrie de la plasturgie.

Elle souligne que Haut-Bugey est un Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) employant 250 salariés et respectant ses obligations annuelles d'emploi grâce à des partenariats avec des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et d'autres établissements spécialisés.

L'intervention d'Odile se focalise principalement sur l'action des [conseillers numériques](#) de Haut-Bugey Agglomération, particulièrement en ce qui concerne les PSDH.

Les compétences de l'agglomération sont variées : gestion de l'eau, de l'assainissement, des déchets, services à la population comme le conservatoire de musique, soutien aux gens du voyage, portage de repas et gestion d'un refuge animalier.

Cependant, l'agglomération ne détient pas les compétences culturelles et éducatives, ce qui place les conseillers numériques dans une position délicate, jonglant entre l'action sociale, le soutien scolaire et universitaire, et l'accompagnement des PSDH.

Odile explique que le métier de conseiller numérique est relativement nouveau, introduit dans le cadre d'un plan national de relance visant à déployer 4 000 conseillers numériques en France.

Ce métier, complémentaire à celui de médiateur numérique, vise à combler les lacunes numériques de la population et à faciliter l'accès aux services administratifs.

Les conseillers numériques de Haut-Bugey travaillent en étroite collaboration avec les agents France Service, qui se concentrent sur l'aide aux démarches administratives pour les personnes totalement exclues du numérique.

Un diagnostic territorial a révélé que 7 % de la population française est complètement exclue du numérique, tandis que 19 % sont des débutants à intermédiaires et 14 % sont des utilisateurs avancés ayant des besoins divers.

Les conseillers numériques se concentrent principalement sur les débutants et intermédiaires, tandis que les agents France Service assistent les 7 % totalement exclus.

Odile a partagé des anecdotes pour illustrer l'impact de leur travail, mentionnant des retraités vulnérables face au numérique et des étudiants incapables de maîtriser des outils de base malgré leur réussite académique.

Elle insiste sur l'importance de dédramatiser l'apprentissage numérique et de le rendre accessible et agréable, en s'appuyant sur les passions individuelles des utilisateurs.

Elle raconte l'histoire d'une dame traumatisée par l'introduction soudaine de l'informatique dans son travail, réconciliée avec la technologie grâce à l'aide de ses petits-enfants et à l'utilisation de l'ordinateur pour des activités créatives.

Enfin, Odile met en avant l'importance de l'accompagnement humain dans l'accès aux droits et aux démarches administratives, rappelant que les citoyens ne sont pas obligés de tout faire en ligne de manière autonome.

Les services publics, comme [les agences France Service](#), sont là pour aider, et il est essentiel de ne pas se sentir obligé de dépendre de ses proches pour les démarches numériques.

Les Maisons France Service fournissent un soutien important pour les démarches administratives, notamment pour les personnes éloignées du numérique.

Les agents conseillers France Service collaborent étroitement avec les conseillers numériques pour offrir un accompagnement complet, permettant aux usagers de réaliser leurs démarches administratives avec l'aide de

professionnels compétents, évitant ainsi la dépendance envers leurs proches pour ces tâches.

[Les Micro-Folies](#) et le « [Maïf Tour](#) » sont des initiatives visant à sensibiliser et éduquer le public à l'utilisation du numérique de manière ludique et créative. Les Micro-Folies proposent des modules comme des musées numériques et des ateliers de création artistique, offrant aux participants l'opportunité d'explorer les usages numériques dans un contexte culturel.

Le « Maïf Tour », quant à lui, met l'accent sur la prévention et la sécurité numérique, abordant des sujets tels que le harcèlement et le piratage, et encourageant une utilisation responsable du numérique ;

L'Association « [Vis la Vie d'Andi](#) » : est un exemple remarquable d'intégration des PSDH dans la société grâce au numérique.

Elle accompagne des individus dépendants pour les inclure dans des logements adaptés, en mixité avec des voisins non handicapés. Des ateliers mensuels avec des iPads permettent aux participants de développer des compétences numériques comme la navigation sur internet, la création de documents et l'apprentissage des langues, améliorant ainsi leur qualité de vie et ouvrant de nouveaux horizons.

À travers l'action des conseillers numériques, les services offerts par les Maisons France Service, et des programmes innovants comme les « Micro-Folies » et le « Maïf Tour », ainsi que l'initiative exemplaire de l'association « Vis la Vie d'Andi », des efforts significatifs sont déployés pour faciliter l'appropriation des outils numériques par les PSDH.



**Marine Libessart : Chef de projet pour la coordination régionale de « Connect & Vous » en Hauts-de-France, rattachée à « APF France Handicap ».**

Rattachée à l'APF France Handicap, Marine Libessart présente « Connect & Vous » et son contexte. APF France Handicap, connu pour ses établissements médico-sociaux et ses ESAT, comprend également une branche associative active sur les questions de proximité et de défense des droits des PSDH.

Le projet « Connect & Vous » est une initiative innovante lancée en 2022 par APF France Handicap qui a pour objectif de lutter contre l'exclusion numérique des personnes en situation de handicap et des populations éloignées du numérique.

Il bénéficie d'un financement européen via le FEDER et propose une approche adaptée pour améliorer l'accès aux outils numériques.

Le projet repose sur plusieurs axes clés :

- **Médiation numérique :** Des ateliers sont organisés pour apprendre les compétences de base telles que la navigation sur internet, l'utilisation des e-mails et la rédaction de CV. Ces ateliers visent à renforcer l'autonomie numérique des participants ;
- **Accessibilité et aides techniques :** En partenariat avec le TechLab d'APF France Handicap, des outils numériques et des aides techniques sont testés et mis à disposition pour répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap ;

- Formation continue des médiateurs : Des sessions de formation régulières sont proposées aux médiateurs numériques pour garantir un accompagnement de qualité et adapté aux bénéficiaires ;
- Dispositif itinérant : Le projet inclut une approche mobile grâce à un véhicule adapté permettant d'atteindre les zones rurales et de proposer des ateliers numériques dans des territoires éloignés ;
- Innovation sociale et technologique : L'approche mise sur des solutions technologiques et sociales innovantes pour adapter continuellement les services aux besoins des utilisateurs.

«Connect & Vous» intervient dans plusieurs domaines :

- Accès à l'emploi : Le projet aide les personnes en situation de handicap à acquérir des compétences numériques essentielles pour s'intégrer sur le marché du travail ;
- Renforcement des compétences transversales : Les participants développent des compétences en communication, en résolution de problèmes et en gestion du temps ;
- Activités ludiques et culturelles : Les ateliers incluent des activités numériques telles que la réalité virtuelle et les jeux vidéo pour rendre l'apprentissage plus engageant ;
- Mobilité et accessibilité : Le dispositif itinérant garantit une couverture équitable des services numériques pour tous, en particulier dans les zones rurales.

Le projet a permis de :

- Créer des ateliers de médiation numérique adaptés à différents niveaux de compétence ;

- Mettre à disposition du matériel numérique et des aides techniques adaptés ;
- Assurer une formation continue pour les médiateurs afin d'offrir un accompagnement optimal.

Les impacts du projet sont significatifs, en particulier pour les personnes en situation de handicap et les populations éloignées du numérique. Ces bénéficiaires ont pu développer leur autonomie, améliorer leurs compétences numériques et renforcer leur employabilité.

Le dispositif mobile et la méthodologie mise en place font de « Connect & Vous » un modèle reproductible dans d'autres régions, en collaboration avec des partenaires locaux. Cette initiative favorise ainsi l'inclusion sociale et numérique tout en réduisant la fracture numérique dans les Hauts-de-France.

**Conclusion : Acquisition de compétences transversales par les activités culturelles sociales et artistiques et par l'apprentissage des usages de base du numérique.**

Les initiatives culturelles, sociales, artistiques et numériques jouent un rôle fondamental dans l'acquisition de compétences transversales pour les PSDH.

En combinant développement personnel et apprentissage pratique, ces activités offrent aux PSDH des moyens concrets de renforcer leur autonomie, leur confiance en soi et leur engagement communautaire, éléments essentiels à leur inclusion dans la société.

L'implication de Soazic Bachelet dans des projets internationaux, le travail de la « Compagnie Théâtre d'Art » et de la « Compagnie Innocentia Inviolata », ainsi que les ateliers numériques de « Connect & Vous », illustrent la diversité des approches pour accompagner les PSDH dans l'acquisition de compétences en communication, en collaboration, et en gestion des émotions.

En particulier, les arts de la scène permettent de surmonter les barrières de l'expression, tandis que l'apprentissage numérique facilite l'accès aux services essentiels et à la vie professionnelle.

Les actions de Céline Nogueira pour la réconciliation corporelle et émotionnelle et les efforts d'Odile Verdure Labeille pour l'initiation au numérique montrent également que ces compétences vont bien au-delà de la simple acquisition de savoir-faire : elles contribuent au bien-être global des individus, en leur permettant de se sentir soutenus et valorisés.

Enfin, la multiplication des partenariats et la collaboration entre associations, entreprises, institutions culturelles et établissements médico-sociaux témoignent de la prise de conscience collective quant à l'importance d'un accompagnement inclusif et adapté.

Ces initiatives prouvent que l'inclusion des PSDH dans des activités enrichissantes et formatrices participe activement à bâtir une société plus inclusive et respectueuse des diversités, où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement.

## **5. Conclusion du rapport de la table ronde de Lyon du 19 mars 2024 :**

### **Vers une Société Inclusive : Défis Persistants et Opportunités d'Innovation.**

L'inclusion des PSDH est un défi majeur qui requiert une mobilisation collective et continue. Les témoignages recueillis révèlent des obstacles physiques, numériques et sociaux qui freinent encore leur pleine participation à la vie sociale, culturelle et économique.

À Lyon, le retard dans l'application de l'Agenda d'Accessibilité Programmée pour 2035 illustre l'urgence de repenser nos infrastructures pour en faire des espaces réellement inclusifs.

Dans un monde de plus en plus numérique, l'incompatibilité de nombreux sites web et plateformes avec les technologies d'assistance exclut les PSDH d'un accès équitable à l'information et aux opportunités en ligne.

Pourtant, des solutions innovantes comme FACIL'iti, Tadeo ou Acceo montrent que la technologie peut surmonter ces barrières.

En combinant l'intelligence artificielle avec l'expertise humaine, ces outils offrent des réponses adaptées mais nécessitent une adoption généralisée et des efforts accrus de sensibilisation et de formation dans les secteurs technologiques.

## **Favoriser les Partenariats et Accroître la Mobilisation Intersectorielle.**

Les initiatives présentées lors de cette table ronde démontrent qu'une inclusion réussie repose sur des collaborations solides entre secteurs publics, privés et associatifs. Des exemples inspirants, comme ceux d'EPNAK et du CARPA, prouvent qu'un accompagnement sur mesure peut transformer la vie des PSDH et leur ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles.

Pour aller plus loin, il est impératif de renforcer les programmes de mentorat et de tutorat en entreprise, qui permettent une transition réussie vers le monde du travail. Les entreprises doivent aussi institutionnaliser des formations sur l'accessibilité, en intégrant des certifications spécifiques dans leurs processus. Ces efforts garantiront que l'inclusion devienne non seulement une norme, mais aussi une opportunité stratégique pour tous.

## **Soutenir l'Innovation et l'Économie Circulaire dans les Aides Techniques.**

L'avenir des aides techniques réside dans un modèle d'économie circulaire. En favorisant la réutilisation, la réparation et le prêt d'équipements, comme le préconise Claude Dumas, nous pouvons optimiser l'utilisation des ressources tout en garantissant un accès équitable aux technologies assistives.

Les pouvoirs publics ont un rôle clé à jouer en orientant les politiques de remboursement vers des produits durables et en soutenant les innovations technologiques.

Cette stratégie favorisera non seulement une inclusion durable des PSDH, mais participera également à la transition écologique en réduisant le gaspillage.

### **Promouvoir l'Engagement Collectif pour une Inclusion Globale.**

L'inclusion ne peut être atteinte sans un engagement actif de tous les acteurs de la société.

Les entreprises doivent adopter des politiques ambitieuses avec des objectifs mesurables, tout en investissant dans la formation continue de leurs équipes.

Des initiatives culturelles et éducatives, comme celles menées par Creative Handicap, montrent que l'art et la culture peuvent être de puissants moteurs de changement, valorisant les talents et les contributions des PSDH.

Parallèlement, les institutions publiques doivent simplifier les démarches administratives grâce à des guichets uniques et des processus numérisés, facilitant ainsi l'accès aux aides techniques et aux services de soutien. Soutenir la recherche dans les technologies assistives renforcera encore ces efforts.

### **Construire une Société Solidaire : le Rôle Actif des Citoyens.**

Chaque citoyen a un rôle à jouer pour faire de l'inclusion une réalité. S'engager dans des initiatives éducatives, culturelles ou de bénévolat renforce les liens sociaux et sensibilise à la richesse de la diversité.

La participation collective est indispensable pour dépasser les préjugés et construire un environnement bienveillant et inclusif.

### **Suivi et Évaluation Continue : Mesurer l'Impact pour Progresser.**

Pour assurer l'efficacité des initiatives, il est nécessaire de mettre en place des indicateurs de performance. Ces outils permettront de mesurer l'accessibilité des infrastructures, la satisfaction des bénéficiaires, et d'ajuster les politiques en fonction des retours des PSDH.

Une évaluation régulière garantit une amélioration continue et une inclusion durable.

### **Conclusion Prospective : Un Appel à la Solidarité et à l'Innovation.**

La table ronde a réaffirmé une ambition claire : construire une société où l'inclusion des PSDH est non négociable.

En investissant dans l'innovation, en renforçant les pratiques inclusives et en mobilisant chaque secteur, nous pouvons bâtir un avenir où chacun a sa place, sans distinction.



Chaque progrès compte. Transformons les défis en opportunités et faisons de l'inclusion un moteur de cohésion et d'innovation pour notre société.

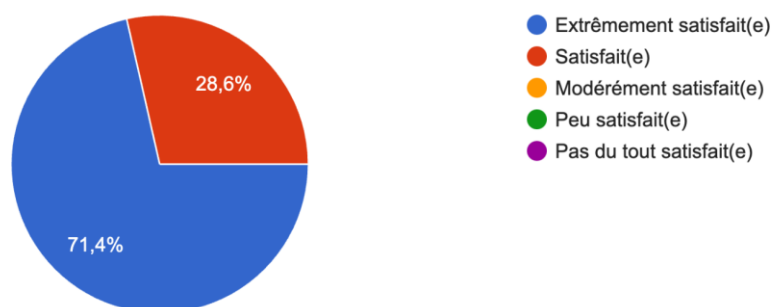
Ensemble, nous pouvons créer un environnement où chaque individu peut s'épanouir pleinement, en contribuant à une société plus équitable et solidaire.

## 6. Annexe 1 : Évaluation de la table ronde

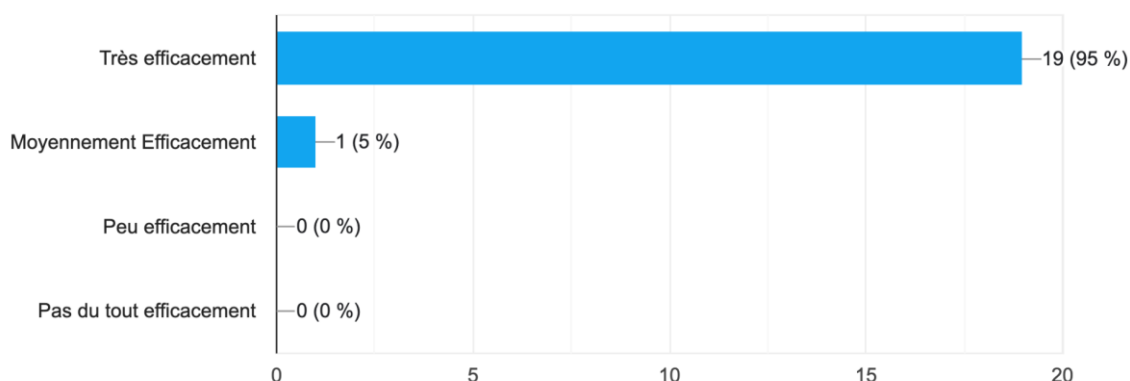
Dans le questionnaire distribué à tous les participants, ceux-ci ont exprimé une grande satisfaction quant à l'organisation de la table ronde, aux sujets traités et aux stratégies proposées pour renforcer l'inclusion des PSDH.

Ils considèrent que les discussions ont ciblé et répondu de manière efficace aux besoins et attentes spécifiques des PSDH et de leurs accompagnants, contribuant ainsi à une meilleure préparation à leur insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne l'apprentissage et l'accès à l'information.

Comment jugeriez-vous votre degré de contentement en ce qui concerne l'organisation de la table ronde, les thèmes traités, et les stratégies exposées...nclusion des personnes en situation de handicap ?  
21 réponses



Dans quelle mesure estimez-vous que les échanges lors de la table ronde ont efficacement ciblé et répondu aux besoins et attentes spécifiques des personnes d'apprentissage et d'accès à l'information ?  
20 réponses



## **7. Annexe 2 : Recensement des pratiques et initiatives exemplaires qui favorisent l'inclusion professionnelle des PSDH**

L'ensemble des réponses apportées au questionnaire transmis aux participants de la table ronde les enrichissent et font un écho fidèle au contenu du déroulé de la table ronde. Voici, ci-après, l'énoncé des diverses recommandations et pratiques exemplaires recueillies sur le questionnaire :

### **Pratiques et Méthodes de sensibilisation et formation pour les Professionnels Aidant les PSDH (Personnes en Situation de Handicap) :**

Une formation appropriée pour les enseignants est essentielle pour mieux garantir l'inclusion professionnelle des élèves en situation de handicap dès leur passage par le système éducatif.

En leur fournissant des compétences spécifiques, cette formation permet aux enseignants de comprendre les divers besoins des élèves, qu'ils soient liés à des troubles de l'apprentissage, des déficiences physiques ou sensorielles, ou encore des particularités comportementales.

Grâce à cette formation, les enseignants sont en mesure d'adapter leurs méthodes pédagogiques et de mettre en place des stratégies qui favorisent une participation active de chaque élève, tout en anticipant et en éliminant les obstacles à leur progression.

Cela permet aux élèves en situation de handicap de bénéficier d'un environnement d'apprentissage inclusif, leur donnant ainsi les moyens de développer les compétences nécessaires pour s'intégrer pleinement dans le monde professionnel. Une telle préparation en amont joue un rôle clé dans leur future employabilité et leur accès à une carrière épanouissante.

### **Ateliers de sensibilisation et formation en entreprise :**

Des initiatives comme des expositions, des mises en situation, des conférences, ou encore des petits déjeuners thématiques [« Handilearning »](#) sont mises en place pour sensibiliser les collaborateurs au handicap en entreprise.

Ces actions sont essentielles pour mieux intégrer les personnes en situation de dépendance et de handicap (PSDH) au sein des équipes de travail.

### **Diplôme d'Université « Handicap – Pratiques et Recherche » :**

L'Université Paris Nanterre propose un Diplôme d'Université (DU) intitulé « Handicap – pratiques et recherche », une formation innovante qui offre une approche globale du handicap.

Accessible à distance, ce programme est conçu pour s'adapter aux contraintes des étudiants, tout en couvrant de manière approfondie les différents types de handicaps, qu'ils soient physiques, sensoriels, cognitifs ou psychiques.

Ce DU se distingue par la diversité de ses enseignements, qui mettent l'accent sur une prise en charge inclusive de la PSDH à chaque étape de sa vie, de la naissance à l'âge adulte.

La formation se concentre non seulement sur les besoins des personnes en situation de handicap, mais également sur ceux de leurs proches et des professionnels qui les accompagnent au quotidien.

En explorant à la fois les aspects pratiques et théoriques, le « DU Handicap – pratiques et recherche » prépare les étudiants à comprendre les défis rencontrés par les PSDH et à développer des solutions adaptées dans différents contextes, qu'il s'agisse du secteur de la santé, de l'éducation, ou de l'insertion sociale et professionnelle.

Ce programme constitue ainsi une ressource précieuse pour les professionnels du secteur médico-social, les chercheurs, ou toute personne souhaitant approfondir ses connaissances et compétences dans le domaine du handicap, avec une approche à la fois humaine et scientifique.

## **Formation et Sensibilisation des cadres et managers :**

La formation en compétences douces, couplée à une sensibilisation approfondie des cadres et managers, est essentielle pour garantir une inclusion réussie des PSDH dans le milieu professionnel.

Ces formations, axées sur la gestion de la communication, la gestion des équipes et l'adaptation des environnements de travail, permettent aux encadrants de développer des dynamiques d'équipe bienveillantes et d'intégrer pleinement les travailleurs en situation de handicap.

En parallèle, des modules spécifiques sur les droits et obligations des entreprises en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des PSDH sont tout aussi cruciaux.

Ils permettent aux responsables de maîtriser le cadre légal et de mettre en place les actions nécessaires pour créer un environnement inclusif, accessible et respectueux des principes d'égalité et de diversité. En outre, la souplesse des horaires, le télétravail, l'adaptation des lieux de travail, et la mise en place de moyens de compensation appropriés renforcent l'autonomie des PSDH.

En combinant ces approches, les entreprises favorisent une intégration harmonieuse et offrent à chacun la possibilité de s'épanouir pleinement au sein d'un environnement professionnel adapté.

**[Le GRIEPS \(Groupe de Recherche et d'Innovation pour les Enseignements Professionnels en Santé\) :](#)**

Le GRIEPS propose une formation innovante pour les professionnels, intégrant un [escape game](#) pour dynamiser l'apprentissage. Cette formation est ancrée dans la pratique des participants. Elle s'appuie sur leurs savoirs expérientiels, en les enrichissant afin d'améliorer les pratiques professionnelles.

Le dispositif de formation est structuré en plusieurs étapes, avec des moments de réflexion adaptés aux attentes des stagiaires et aux spécificités de leurs services ou structures.

Ces temps d'échanges sont entrecoupés d'apports théoriques et d'études de cas, partagés par le groupe ou l'intervenant, permettant ainsi aux participants d'acquérir et de stabiliser leurs connaissances et leurs pratiques de manière progressive et interactive.

L'Association Française des Aidants propose une gamme de formations destinées aux professionnels qui accompagnent les personnes en situation de handicap.

Ces formations abordent divers sujets, notamment le développement des compétences douces, essentielles pour améliorer l'accompagnement des aidants.

Le catalogue de ces formations, accessible, via ce lien, inclut des modules sur le mentorat et le coaching, permettant aux professionnels de renforcer leurs capacités à soutenir efficacement les personnes qu'ils assistent ;

## **Accompagnement personnalisé :**

L'accompagnement personnalisé, à travers des dispositifs tels que [l'emploi accompagné](#) et le [coaching individuel](#), offre aux PSDH un soutien sur mesure tout au long de leur carrière. Ces programmes permettent d'adapter l'accompagnement en fonction des besoins spécifiques de chaque individu, que ce soit pour l'intégration dans l'emploi, l'adaptation au poste de travail ou le développement des compétences.

En apportant un suivi régulier et des conseils adaptés, ces dispositifs contribuent à assurer une insertion professionnelle durable et réussie, tout en renforçant l'autonomie et la confiance des PSDH dans leur parcours professionnel ;

## **Individualisation des parcours de formation :**

L'individualisation des parcours de formation est essentielle pour assurer une inclusion réussie des PSDH. En analysant les besoins spécifiques de chaque apprenant, il devient possible d'adapter les méthodes pédagogiques, les outils et les supports de manière personnalisée.

Des réévaluations régulières permettent d'ajuster les dispositifs de compensation et de soutien en fonction de l'évolution des besoins. Cette approche sur-mesure garantit une meilleure progression dans les apprentissages et offre à chaque PSDH un environnement de formation inclusif et adapté, où leurs capacités et aspirations sont pleinement prises en compte.

## **Meilleure Inclusion des PSDH dans les Formations en Alternance :**

Il est important que toutes les formations en alternance soient accessibles et adaptées aux personnes en situation de handicap. Pour garantir cette inclusion, il serait pertinent d'instaurer un quota avec des pénalités en cas de non-respect.

En parallèle, il serait bénéfique d'ouvrir des négociations pour un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le thème du handicap et des proches aidants. Ces mesures visent à améliorer l'accès à la formation et à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, tout en soutenant les proches aidants.

### **Recommandations Politiques pour l'Amélioration de l'Emploi des PSDH en France :**

Un Changement de Paradigme Nécessaire. La priorité absolue repose sur la nécessité impérieuse, pour les décideurs politiques, de garantir que les PSDH ne subissent aucune discrimination et qu'elles puissent jouir pleinement de leurs droits à l'autonomie, à l'intégration sociale, à la participation à la vie communautaire, à la santé, à l'emploi, ainsi qu'à la protection contre la pauvreté, au logement, et à une protection sociale, juridique et économique.

Les responsables politiques, en collaboration avec les acteurs institutionnels et associatifs, ont un rôle clé à jouer pour veiller à ce que ces droits soient non seulement reconnus, mais appliqués de manière concrète.



Il est également essentiel que les pouvoirs publics mettent en place des dispositifs assurant que les PSDH aient accès à une information claire et complète sur leurs droits.

Plus largement, les politiques publiques doivent défendre et promouvoir le concept d'« autodétermination » ou de « vie autonome », inscrit dans la loi de 2018 sous la forme d'un projet de vie, tout en encourageant une réflexion approfondie sur la désinstitutionnalisation.

L'approche traditionnelle du handicap, souvent axée sur des mécanismes de protection et de compensation, néglige l'individualité et les capacités spécifiques de chaque personne.

Les responsables politiques doivent ainsi porter un nouveau regard sur le handicap en considérant les personnes concernées non pas comme de simples bénéficiaires de soins, mais comme des citoyens actifs, capables de contribuer pleinement à la société.

Ce changement de paradigme nécessite une action politique forte pour réformer les structures institutionnelles qui perpétuent une vision dépassée du handicap.

Une évolution juridique, bien que nécessaire, ne suffira pas à elle seule à éliminer les stéréotypes et préjugés si elle n'est pas accompagnée de mesures concrètes visant à transformer les pratiques institutionnelles et sociétales ;

**Renforcer les Lois et Stimuler l'Innovation pour des Technologies Inclusives et Accessibles :**

Il est important de renforcer, ou tout simplement de faire respecter les lois existantes pour éviter les nombreuses lacunes en matière d'accessibilité, dont beaucoup se plaignent, notamment en ce qui concerne les sites internet ou les applications numériques de services publics.

Trop souvent, ces outils restent inaccessibles aux personnes en situation de handicap. Il est impératif de mettre à jour ou de faire appliquer ces lois pour garantir que les nouvelles technologies soient inclusives dès leur conception, en intégrant des normes strictes d'accessibilité numérique.

Cela implique de s'assurer que les sites web, applications, et dispositifs technologiques soient accessibles à tous, y compris aux PSDH.

Les normes d'accessibilité, telles que celles proposées par le RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité) en France ou les directives internationales WCAG (Web Content Accessibility Guidelines), doivent être appliquées systématiquement dès la phase de conception des produits numériques, afin de prévenir toute forme d'exclusion ;

### **Améliorer la Coordination des Services Publics pour une Gestion Optimisée des Dossiers des Personnes en situation de Handicap :**

La mise en place d'une meilleure coordination entre les différents services publics est essentielle pour assurer une transition fluide et rapide des dossiers des personnes en situation de handicap.

Actuellement, les démarches administratives peuvent être fragmentées, avec des informations et des décisions dispersées entre plusieurs institutions comme les MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées), les services de santé, les caisses d'assurance maladie, et les organismes liés à l'emploi tel que Cap Emploi ou France Travail.

Ce manque de coordination entraîne souvent des retards dans la prise en charge des demandes, qu'il s'agisse de l'accès à des aides techniques, de l'aménagement de postes de travail, ou de l'obtention de droits sociaux.

Pour remédier à ces difficultés, il est nécessaire de créer des passerelles numériques entre ces différents services, permettant un partage d'informations en temps réel et une gestion centralisée des dossiers.

Cela permettrait non seulement d'accélérer le traitement des demandes, mais aussi de réduire le nombre d'erreurs administratives et de rendre le parcours de chaque individu plus fluide.

Une coordination renforcée offrirait aux personnes en situation de handicap un accompagnement plus cohérent, évitant les ruptures de prise en charge et assurant une continuité dans l'accès aux droits et aux services.

De plus, cela permettrait aux services publics de mieux harmoniser leurs interventions, en s'assurant que les besoins des PSDH soient traités de manière globale et adaptée à chaque étape de leur parcours professionnel ou de réinsertion sociale.

**Encourager les Partenariats et Sensibiliser les Employeurs pour Favoriser l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap :**

Il est essentiel de faciliter et d'encourager, notamment par des incitations financières, la création de partenariats entre employeurs publics et privés, et les universités ou écoles professionnelles, afin de garantir que les étudiants en situation de handicap acquièrent les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail.

Des dispositifs comme le tutorat, les mises en situation professionnelle et l'alternance doivent être favorisés pour ces étudiants.

Parallèlement, il est important de proposer des actions de sensibilisation attractives et ludiques, telles que des mises en situation, escape games ou courses d'orientation, à destination des étudiants, professeurs, administratifs et employeurs non handicapés.

L'idée de « se mettre en situation de handicap » lors de journées ou semaines dédiées devrait être généralisée pour encourager la compréhension des défis et des compétences développées par les personnes réellement en situation de handicap.

La sensibilisation des employeurs devient un enjeu urgent : des actions de sensibilisation obligatoires, associées à l'obligation d'emploi déjà en place, contribueraient à réduire les préjugés et stéréotypes liés au handicap, tout en mettant en lumière les avantages de la diversité en milieu professionnel.

**Former le Personnel de France Travail et Intégrer l'Accompagnement des Personnes Handicapées au Droit Commun :**

Le personnel de France Travail doit être formé aux spécificités du handicap pour mieux orienter et accompagner les personnes en situation de handicap qu'il reçoit.

Bien que l'accompagnement des PSDH en formation soit déjà soutenu par des dispositifs comme l'AGEFIPH ou les Régions, il est nécessaire d'étendre cette prise en charge au cadre du droit commun.

Aujourd'hui, une partie de l'accompagnement est encore trop souvent orientée vers des structures médico-sociales, renforçant une forme de cloisonnement entre les dispositifs pour PSDH et ceux destinés au grand public.

En intégrant pleinement cet accompagnement dans le financement du droit commun, France Travail pourrait contribuer à une inclusion plus juste et équitable des PSDH, en les insérant directement dans les dispositifs accessibles à tous.

Cela permettrait non seulement de garantir une égalité des chances, mais aussi de simplifier les démarches administratives et d'offrir des parcours de formation plus fluides et adaptés à la diversité des besoins.

En renforçant la formation des conseillers de France Travail sur les questions liées au handicap, ceux-ci seraient mieux armés pour répondre aux spécificités de chaque personne, leur proposant des solutions adaptées tant sur le plan des compétences que de l'accessibilité.

Cette approche favoriserait une inclusion pleine et entière des PSDH dans le monde du travail, tout en valorisant leurs compétences et leurs talents ;.

## **Formation Obligatoire des Référents Handicap :**

Assurer que chaque entreprise dispose de référents handicapés bien formés est une mesure essentielle pour garantir une inclusion efficace des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel.

Ces référents jouent un rôle central en veillant à ce que les besoins spécifiques des salariés en situation de handicap soient identifiés et que des adaptations appropriées soient mises en place, qu'il s'agisse d'aménagements de postes de travail, de l'adaptation des horaires, ou encore de l'utilisation de technologies d'assistance.

Pour garantir la qualité et l'efficacité de leur mission, il est impératif que ces référents bénéficient d'une formation solide et adaptée.

Cette formation, qui devrait être rendue obligatoire et financée par l'État, permettrait aux référents handicapés de mieux comprendre les différents types de handicaps, qu'ils soient visibles ou invisibles, physiques ou sensoriels.

Elle couvrirait non seulement les aspects légaux de l'inclusion, mais aussi les bonnes pratiques pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap, la gestion des relations humaines au sein des équipes, et les dispositifs techniques et technologiques qui peuvent faciliter leur travail.

De plus, cette formation offrirait une approche personnalisée, adaptée aux réalités spécifiques des secteurs professionnels, afin que chaque entreprise

soit capable de répondre efficacement aux besoins de ses collaborateurs en situation de handicap. En renforçant les compétences des référents handicap et en garantissant un cadre de formation obligatoire, on crée les conditions nécessaires pour que chaque entreprise soit réellement inclusive et capable d'offrir un environnement de travail accessible et épanouissant.

Cela permettrait également de lever les barrières à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, en assurant que leur intégration soit accompagnée de manière professionnelle et respectueuse, tout en contribuant à un changement culturel au sein des entreprises en faveur de la diversité et de l'inclusion.

### **Rendre les Formations Accessibles :**

Rendre obligatoire l'accessibilité des formations pour les PSDH constitue une étape essentielle pour garantir une véritable égalité des chances. Cela implique non seulement l'aménagement du temps de formation, afin de s'adapter aux besoins spécifiques de chaque personne, mais aussi l'adaptation des outils pédagogiques pour tenir compte de toutes les situations de handicap, qu'elles soient physiques, sensorielles, cognitives ou psychiques.

Si la présence d'un référent handicap est un premier pas, cela reste insuffisant. Il est indispensable que l'ensemble des acteurs impliqués dans la formation, de la direction aux formateurs, soient formés au handicap et à ses enjeux.

Cette formation généralisée permettrait une meilleure prise en compte des spécificités et des besoins individuels, garantissant ainsi une pédagogie plus inclusive.

En outre, bien que la certification de qualité Qualiopi représente un cadre pour évaluer les formations, elle n'est actuellement pas assez exigeante en matière d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Renforcer les critères de cette certification en imposant des normes plus strictes sur l'inclusion et l'accessibilité permettrait d'améliorer de manière significative l'expérience des apprenants en situation de handicap.

Cette démarche, associée à une sensibilisation plus large au sein des organismes de formation, contribuerait à bâtir un système de formation réellement inclusif, où chacun, indépendamment de ses capacités, peut accéder aux mêmes opportunités d'apprentissage et de réussite.

### **Formation Obligatoire à la Conception Inclusive :**

Mettre en place des programmes de formation obligatoires pour les développeurs de logiciels, les ingénieurs et les designers sur l'importance de l'accessibilité est une démarche essentielle pour garantir que les produits technologiques soient inclusifs dès leur conception.

Ces formations permettraient aux professionnels de mieux comprendre les divers types de handicaps – physiques, sensoriels, cognitifs – et les défis auxquels les utilisateurs en situation de handicap sont confrontés.

En se familiarisant avec les meilleures pratiques de conception inclusive, comme les normes d'accessibilité numérique (telles que les directives



WCAG), ces professionnels seraient en mesure de créer des interfaces et des outils technologiques adaptés à tous les utilisateurs, sans exception.

Ces formations devraient inclure des modules sur la conception de sites web accessibles, l'ergonomie des applications mobiles, ainsi que l'intégration de dispositifs d'assistance, tels que les lecteurs d'écran, les technologies de reconnaissance vocale ou les systèmes de commande oculaire.

En rendant ces formations obligatoires, les entreprises garantiraient que l'accessibilité ne soit plus un ajout tardif dans le processus de développement, mais une priorité dès la phase de conception.

Cela contribuerait à créer des produits plus inclusifs et à réduire les barrières numériques, favorisant ainsi l'égalité d'accès aux technologies pour tous les utilisateurs, y compris les personnes en situation de handicap.

### **La mise en place d'un dispositif économiquement incitatif :**

Ce nouveau dispositif viserait à récompenser les entreprises dépassant le seuil de 6 % d'emploi de travailleurs en situation de handicap, par le biais d'avantages financiers ou fiscaux, tout en sanctionnant celles qui ne respecteraient pas leurs obligations légales.

En favorisant ces incitations positives, on inciterait davantage d'entreprises à dépasser leurs quotas, tout en valorisant les compétences et les talents des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, ce dispositif encouragerait la mobilité professionnelle entre les entreprises, les ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) et les Entreprises Adaptées, en fonction des compétences et des aspirations des individus.

Cette fluidité entre secteurs permettrait une gestion plus flexible des parcours professionnels, assurant une meilleure correspondance entre les qualifications des PSDH et les besoins des employeurs.

Enfin, la clarification des dispositifs de transition entre la minorité et la majorité, notamment pour les jeunes en situation de handicap, faciliterait leur passage vers la vie active et leur inclusion durable dans le marché du travail.

Ce dispositif global, en repensant la loi de 2005, répondrait ainsi aux besoins actuels d'adaptation et de flexibilité, tout en renforçant l'inclusion et l'égalité des chances dans le monde professionnel ;

### **Label national d'inclusion :**

Un Label national d'inclusion serait un puissant levier pour promouvoir l'intégration des PSDH au sein des entreprises.

Ce label, décerné aux entreprises exemplaires en matière d'inclusion, servirait non seulement à valoriser les bonnes pratiques, mais aussi à encourager d'autres organisations à suivre cette voie.

Il offrirait aux PSDH un repère fiable pour identifier les employeurs qui s'engagent activement dans la diversité et l'égalité des chances.

En reconnaissant les efforts des entreprises à travers des critères objectifs d'accessibilité, de soutien, et d'accompagnement des PSDH, ce label créerait un cercle vertueux.

Il pourrait également renforcer la confiance des parties prenantes (clients, partenaires, candidats) et améliorer l'image des entreprises certifiées, tout en augmentant la compétitivité de celles-ci en attirant des talents diversifiés et en créant un environnement de travail inclusif et motivant pour tous.

### **Création d'un guichet unique :**

Ce guichet unique pour le financement des aides techniques, tant pour l'insertion professionnelle que pour la vie quotidienne, ainsi que la simplification des procédures administratives, constituerait une avancée majeure vers une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap.

Actuellement, la complexité des démarches, la multiplicité des interlocuteurs et le morcellement des services créent des obstacles importants pour accéder aux aides et aux technologies d'assistance indispensables.

Un guichet unique centraliserait l'ensemble des services et informations liés aux aides, simplifiant ainsi les démarches administratives et réduisant les délais de traitement.

Cette approche permettrait de regrouper les demandes, les documents et les interlocuteurs en un seul point d'accès, que ce soit en ligne ou physiquement, évitant la répétition de procédures complexes.

En facilitant l'accès aux soutiens matériels et en garantissant une réponse coordonnée et globale aux besoins des PSDH, ce dispositif offrirait un accompagnement plus fluide et personnalisé.

Il contribuerait ainsi à améliorer leur autonomie, à soutenir leur inclusion sociale et professionnelle, et à assurer une gestion plus équitable et efficace des droits et des besoins des personnes en situation de handicap ;

### **Le Rôle Essentiel des Politiques Publiques dans le Financement et le Développement des Technologies d'Assistance pour l'Inclusion des PSDH :**

Accélérer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap nécessite une implication forte des politiques publiques, notamment en matière de financement et de soutien à l'innovation technologique.

Les gouvernements ont un rôle central à jouer dans la promotion de solutions adaptées, en multipliant les appels à projets, tels que ceux initiés par l'AGEFIPH ou la FIRAH, qui soutiennent la recherche et le développement de technologies d'assistance.

Ces programmes permettent de financer des innovations comme des logiciels accessibles ou des interfaces adaptées pour les personnes

malvoyantes ou sourdes, favorisant ainsi leur intégration dans les milieux professionnels.

En élargissant ces dispositifs à de nouveaux secteurs, les politiques publiques peuvent ouvrir des opportunités plus diversifiées sur le marché du travail pour les personnes en situation de handicap.

L'augmentation des financements publics pour l'acquisition de matériel spécialisé serait une mesure clé pour renforcer cette dynamique.

En allouant davantage de ressources à ces dispositifs, les pouvoirs publics faciliteraient l'accès à des technologies déjà existantes tout en stimulant l'innovation dans les laboratoires et les entreprises.

Le soutien financier pourrait encourager le développement de solutions numériques et manuelles, telles que des logiciels de reconnaissance vocale, des outils de télétravail adaptés, ou encore des prothèses et fauteuils roulants de nouvelle génération.

Ces investissements permettraient de mieux répondre aux besoins spécifiques des utilisateurs et d'améliorer leur autonomie, tout en renforçant leur inclusion dans la société et le monde professionnel.

Les politiques publiques devraient également encourager la collaboration entre le secteur public et privé, par le biais de partenariats visant à mutualiser les efforts de recherche et à développer des technologies d'assistance à plus grande échelle.

En offrant des incitations fiscales aux entreprises qui innovent dans ce domaine, les gouvernements pourraient réduire les coûts de ces technologies pour les utilisateurs finaux, rendant ainsi ces dispositifs plus accessibles.

De plus, les autorités pourraient améliorer l'accès à l'information sur ces technologies en créant des plateformes en ligne, tout en organisant des campagnes de sensibilisation pour informer sur les aides disponibles.

Enfin, les pouvoirs publics peuvent promouvoir l'innovation en organisant des concours ou en récompensant les entreprises développant des solutions novatrices dans le domaine des technologies d'assistance.

Cela accélérerait la mise en place d'environnements de travail inclusifs et valoriserait les compétences des personnes en situation de handicap.

En soutenant ces initiatives, les politiques publiques participeraient à la création d'une société plus accessible et équitable, tout en stimulant le développement de produits technologiques compétitifs à l'échelle mondiale.

### **L'évolution des modalités d'intégration des PSDH en entreprise, en ESAT et en EI :**

Si les modalités d'intégration des PSDH en entreprise, en ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) et en EI (Entreprise Inclusive) venaient à évoluer avec une obligation de passerelles entre ces différents secteurs, cela permettrait une gestion plus dynamique et adaptée des parcours professionnels.

L'idée de passerelles fondées sur les aptitudes, habiletés et compétences offrirait une plus grande flexibilité et personnalisation dans l'accompagnement des PSDH, favorisant leur montée en compétences tout en tenant compte de leurs besoins spécifiques.

Cette évolution créerait un écosystème de travail où chaque personne pourrait évoluer selon ses capacités, sans rester figée dans un seul dispositif.

La clarification, l'adaptation et la formalisation des dispositifs de transition entre ces secteurs deviendraient alors essentielles pour garantir une continuité dans les parcours.

En formalisant ces dispositifs, les employeurs et accompagnateurs disposeraient de cadres clairs pour faciliter ces mouvements, tout en assurant que les PSDH reçoivent l'accompagnement nécessaire à chaque étape.

Cette approche plus fluide permettrait non seulement de valoriser les compétences acquises, mais également de répondre aux aspirations des personnes, leur ouvrant ainsi des perspectives professionnelles plus variées et valorisantes.

### **Stages Obligatoires pour les Personnes en situation de Handicap :**

L'idée de développer des stages obligatoires spécifiquement pour les PSDH afin de faciliter leur intégration dans l'emploi ordinaire pourrait représenter une avancée décisive dans les politiques d'inclusion.

En offrant aux PSDH une première immersion professionnelle, ces stages leur permettraient non seulement de découvrir le fonctionnement des entreprises, mais aussi de développer des compétences pratiques adaptées aux exigences du marché du travail.

En outre, ces stages offriraient aux employeurs une occasion de mieux comprendre les besoins spécifiques des PSDH et d'adapter leur environnement de travail en conséquence.

L'obligation de mettre en place de tels dispositifs encouragerait les entreprises à élargir leurs pratiques d'accueil et d'accompagnement, tout en réduisant les stéréotypes liés au handicap.

De plus, ces stages serviraient de passerelle entre les parcours de formation et l'emploi, réduisant ainsi le fossé souvent observé entre les compétences acquises et leur mise en pratique sur le terrain.

En complément, un encadrement de qualité et des outils adaptés seraient essentiels pour garantir le succès de ces expériences. Ainsi, ce type d'initiative pourrait, à terme, contribuer à l'augmentation des taux d'embauche des PSDH dans les secteurs ordinaires, tout en renforçant leur inclusion sociale et économique ;

### **Améliorer l'accès à l'information :**

Les gouvernements pourraient prendre des mesures pour améliorer l'accès à l'information sur les technologies d'assistance disponibles, notamment en



créant des bases de données en ligne et en organisant des campagnes de sensibilisation.

### **Promouvoir l'innovation :**

Les gouvernements pourraient encourager l'innovation dans le domaine des technologies d'assistance, par exemple en organisant des concours d'innovation et en offrant des prix aux entreprises qui développent des technologies d'assistance novatrices.

### **Le Rôle des Dirigeants Politiques dans l'Accès Équitable à la Formation pour les Personnes Handicapées :**

Une compensation totale, à la fois financière et technique, pour permettre l'accès aux formations des personnes reconnues en situation de handicap, est une mesure essentielle que les dirigeants politiques doivent soutenir activement pour garantir une réelle égalité des chances.

Aujourd'hui, beaucoup de PSDH se heurtent à des obstacles significatifs pour accéder à la formation, que ce soit en raison de coûts élevés, d'équipements inadaptés ou d'un manque d'accompagnement personnalisé.

Cette réalité transforme souvent l'accès à la formation en un parcours du combattant, alors que celle-ci devrait être un droit accessible à tous. Les responsables politiques ont le devoir de s'assurer que les portes des formations soient totalement ouvertes, sans entraves, après une évaluation individuelle des besoins spécifiques de chaque personne.

Cette analyse personnalisée permettrait d'identifier les adaptations nécessaires – logiciels, équipements spécialisés, pédagogie adaptée – pour que chaque apprenant puisse profiter pleinement de la formation.

Les dirigeants politiques devraient également veiller à ce que les compensations financières couvrent non seulement les frais de formation, mais aussi les coûts liés aux technologies d'assistance, aux aménagements de poste ou aux accompagnements nécessaires.

Simplifier l'accès à ces dispositifs, grâce à des politiques proactives et à une volonté d'améliorer les parcours de formation pour tous, renforcerait l'autonomie des personnes en situation de handicap. Cela valoriserait également leurs compétences, tout en favorisant leur inclusion professionnelle et en contribuant à une société plus juste et équitable ;

Il serait essentiel d'instituer un observatoire officiel des solutions techniques de compensation et d'accessibilité pour mieux évaluer et comparer les innovations développées en France et à l'international.

Cet observatoire pourrait s'appuyer sur le travail déjà engagé par le [Techlab APF France Handicap](#), qui œuvre à recenser, tester et promouvoir les aides techniques destinées à améliorer l'autonomie des personnes en situation de handicap.

En créant un cadre national dédié à l'analyse de ces dispositifs, on pourrait non seulement identifier les solutions les plus efficaces, mais aussi encourager une meilleure diffusion des technologies prometteuses.

Cet observatoire servirait de plateforme pour partager les bonnes pratiques, stimuler l'innovation en matière d'accessibilité, et garantir que les aides techniques répondent aux besoins réels des utilisateurs.

En soutenant activement les efforts du Techlab APF, les pouvoirs publics pourraient renforcer l'accès aux technologies d'assistance, tout en assurant un suivi rigoureux de leur impact et de leur mise à disposition sur le marché, dans une démarche d'inclusion et d'équité pour tous.

### **Assurer l'Égalité des Chances pour les Jeunes en situation de Handicap : Repenser la Formation et l'Apprentissage :**

Donner les mêmes chances aux jeunes en situation de handicap d'accéder à toutes les formations est un enjeu important, nécessitant une véritable remise en question des dispositifs existants et des pratiques pédagogiques.

Pour que cette égalité soit réelle, il ne suffit pas d'afficher des principes d'inclusion, il faut réformer en profondeur les formations elles-mêmes, ainsi que la formation des formateurs.

Ceux-ci doivent être sensibilisés aux particularités des parcours scolaires chaotiques, voire inexistantes, des jeunes en situation de handicap, et être capables d'adapter les contenus et les méthodes d'enseignement pour répondre à leurs besoins spécifiques.

En théorie, ces jeunes devraient pouvoir accéder à l'apprentissage dès la première année de formation, comme tout autre apprenant.

Cependant, dans la pratique, ce n'est souvent pas le cas, car leur parcours scolaire antérieur ne leur a pas permis d'acquérir les bases nécessaires pour entrer immédiatement en apprentissage.

Il est donc indispensable de prévoir des périodes de remobilisation en amont, permettant à ces jeunes de reprendre confiance, de combler leurs lacunes et de développer les compétences de base avant d'intégrer le monde de l'apprentissage.

Ces périodes de transition sont essentielles pour leur permettre de se préparer dans de bonnes conditions et d'éviter de les placer en situation d'échec. Cependant, ces avancées ne pourront être réalisées que si des financements spécifiques sont alloués pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap, afin de garantir un suivi personnalisé et adapté. Investir dans l'accompagnement et la formation des jeunes en situation de handicap est la clé pour assurer leur inclusion durable dans le monde professionnel et leur offrir les mêmes opportunités que les autres ;.

### **Optimiser l'Accès aux Aides Techniques :**

Simplifier les procédures d'accès aux aides techniques et aux subventions est essentiel pour garantir une inclusion efficace des PSDH dans le monde du travail et la société.

Actuellement, les démarches pour obtenir des aides peuvent être longues et complexes, ce qui constitue un obstacle majeur à l'autonomie des personnes en situation de handicap. Pour pallier ces difficultés, il est nécessaire de réduire les délais de traitement des demandes et de simplifier les démarches administratives, afin que les bénéficiaires puissent accéder plus rapidement aux équipements nécessaires à leur inclusion.

Une solution innovante pourrait être d'adopter un modèle inspiré de l'économie de la fonctionnalité pour la gestion des aides techniques.

Ce modèle mettrait l'accent sur l'utilisation plutôt que la possession des équipements, en favorisant la mutualisation et la réutilisation des aides techniques comme les fauteuils roulants adaptés, les prothèses ou les dispositifs de commande vocale.

Cela permettrait non seulement de réduire les coûts, mais aussi de rendre ces équipements plus accessibles, en particulier pour ceux qui en ont besoin de manière temporaire ou évolutive.

Une telle approche simplifierait également le renouvellement ou la mise à jour des aides, garantissant ainsi un accès rapide et continu aux technologies de pointe. En combinant cette approche avec des procédures administratives allégées, il serait possible de créer un système plus réactif, équitable et centré sur les besoins des personnes en situation de handicap, tout en optimisant l'utilisation des ressources disponibles.

### **Accessibilité des infrastructures et outils numériques :**

Bien que des efforts notables aient été réalisés pour améliorer l'accessibilité des infrastructures et des outils numériques dans les entreprises, force est de constater que de nombreux témoignages révèlent encore des lacunes importantes.

Si certains locaux sont aujourd'hui adaptés pour faciliter la mobilité des personnes en situation de handicap, et que des outils numériques inclusifs commencent à se déployer, beaucoup de PSDH signalent encore des difficultés d'accès à leurs environnements de travail.

Les sites web, intranets et logiciels professionnels ne sont souvent pas pleinement accessibles aux différents types de handicaps, qu'il s'agisse de déficiences visuelles, auditives, motrices ou cognitives.

Ces témoignages soulignent que, malgré les avancées, l'accessibilité universelle reste encore un objectif trop rarement atteint.

Intégrer des solutions telles que les lecteurs d'écran, la transcription en temps réel ou la simplification des interfaces doit devenir une priorité dès la conception des outils.

En fin de compte, rendre accessibles les infrastructures physiques et numériques ne devrait plus être perçu comme une obligation légale minimale, mais comme une exigence incontournable pour permettre à chaque collaborateur de s'épanouir pleinement au sein de son environnement de travail.

### **Renforcer la Formation des AESH :**

Bien que des efforts aient été faits pour améliorer la formation des accompagnants des élèves en situation de Handicap (AESH), ces mesures restent largement insuffisantes pour répondre aux besoins croissants du public scolaire.

Les AESH jouent un rôle fondamental dans l'inclusion des élèves en situation de handicap, en leur offrant un soutien personnalisé et essentiel au quotidien. Toutefois, pour garantir l'efficacité de cet accompagnement, il est crucial de renforcer significativement leur cursus de formation.

Actuellement, les programmes ne couvrent pas toujours de manière approfondie la diversité des handicaps, la gestion des situations complexes, ni l'utilisation d'outils pédagogiques adaptés ;

Il est donc indispensable de mettre en place des formations plus complètes, incluant des modules sur les approches inclusives, la communication bienveillante et des stratégies pour encourager l'autonomie des élèves.

En dotant les AESH de compétences plus spécialisées et adaptées, non seulement la qualité de l'accompagnement s'améliorerait, mais cela favoriserait également une inclusion plus efficace des élèves dans le système éducatif ordinaire, garantissant ainsi un cadre d'apprentissage plus équitable et enrichissant pour tous.

### **La formation CIARA :**

La formation CIARA proposée par l'association Creative Handicap, est un programme novateur qui associe la réalité virtuelle (VR) et l'intelligence artificielle (IA) pour favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

En intégrant ces technologies de pointe, CIARA permet aux apprenants de se former à des compétences techniques et numériques en forte demande sur le marché du travail.

Ce programme propose une approche immersive, dans laquelle la réalité virtuelle est utilisée pour simuler des environnements de travail, permettant ainsi aux participants de s'exercer à des situations concrètes sans contraintes physiques.

L'intelligence artificielle, quant à elle, est utilisée pour personnaliser les parcours de formation, s'adaptant aux rythmes et aux besoins spécifiques de chaque apprenant.

CIARA se distingue non seulement par son contenu technologique, mais aussi par son ambition d'offrir aux PSDH un accès à des métiers d'avenir dans des secteurs innovants. Grâce à cette formation, les participants développent des compétences techniques en VR et IA, tout en renforçant leur capacité à s'adapter à des environnements de travail de plus en plus numérisés.

En outre, cette approche permet de créer un cadre d'apprentissage inclusif, où les barrières liées au handicap sont réduites grâce à l'utilisation des technologies d'assistance, ouvrant ainsi des perspectives d'emploi dans des secteurs souvent inaccessibles auparavant.

### **[Le programme Talent Digital :](#)**

Le programme, destiné à former et intégrer les personnes en situation de handicap dans le secteur numérique, est une initiative structurée et financée



par des partenariats entre des acteurs publics et privés, notamment grâce à des subventions d'organismes tels que l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des PSDH) et des entreprises du secteur numérique.

Ce financement permet de couvrir les frais liés à la formation, les outils pédagogiques adaptés et l'accompagnement personnalisé des apprenants.

Le programme se déroule sur une période allant de 6 à 12 mois, avec des modules sur des compétences clés comme la programmation, le développement web, la gestion de projets numériques et la cybersécurité, tout en prenant en compte les besoins spécifiques des apprenants en situation de handicap.

Pour être éligibles, les candidats doivent disposer d'une reconnaissance officielle de leur handicap, avoir un projet professionnel en lien avec le numérique, et posséder un minimum de compétences informatiques de base.

Thalent Digital offre également un accompagnement personnalisé à chaque participant, avec un suivi tout au long de la formation. Grâce aux partenariats avec des entreprises, les apprenants ont l'opportunité de bénéficier de stages, d'alternances, ou même de débouchés professionnels à l'issue du programme.

Ce dispositif joue un rôle clé dans l'inclusion des PSDH en leur permettant d'accéder à des carrières dans un secteur en plein essor, tout en sensibilisant les entreprises à l'importance de la diversité et de l'inclusion dans leurs équipes.

## **L'École Atypique :**

L'école initiée par Deastance Services, se spécialise dans les formations sur mesure destinées aux profils dits « atypiques », c'est-à-dire des personnes qui, en raison de leurs parcours de vie, de leur neurodiversité ou de leur handicap, ne rentrent pas toujours dans les cadres traditionnels d'apprentissage ou d'emploi.

Cette école propose une approche personnalisée, où chaque formation est adaptée aux besoins spécifiques des apprenants, qu'il s'agisse de personnes neurodivergentes, comme celles avec autisme, TDAH ou troubles dys, ou des personnes en situation de handicap. L'objectif est de favoriser leur inclusion sociale et professionnelle en leur offrant un environnement d'apprentissage qui respecte leur rythme et leurs particularités.

L'École Atypique met l'accent sur le développement des compétences techniques et transversales, tout en valorisant les forces uniques de chaque apprenant.

Les formations couvrent divers secteurs, allant du numérique à l'entrepreneuriat, et incluent des modules sur la gestion du stress, la communication, et la gestion des émotions, des compétences essentielles pour évoluer dans le monde professionnel.

En outre, les participants bénéficient d'un accompagnement individualisé et d'une pédagogie inclusive qui favorise leur épanouissement. En offrant une alternative aux parcours d'apprentissage traditionnels, l'École Atypique ouvre la voie à des carrières réussies pour des personnes qui, autrement, pourraient être exclues des circuits classiques de formation et d'emploi.

## **La formation proposée par Simplon en Seine–Saint-Denis, qui forme des techniciens d’assistance informatique :**

C’est un exemple remarquable de programme inclusif pour les personnes en situation de handicap. Ce parcours en alternance, d’une durée de quatre mois à Montreuil, au sein de la fabrique Simplon de Seine–Saint-Denis, permet aux apprenants de développer des compétences techniques tout en acquérant une expérience professionnelle concrète en entreprise.

Le programme est accessible à tous, sans prérequis en informatique, et les admissions se font sur dossier, suivi d’entretiens techniques et d’un travail de groupe pour évaluer les projets et la motivation des candidats.

Les équipes de Kliff par [Randstad](#), [une entreprise adaptée au travail temporaire \(EATT\)](#) spécialisée dans l’accompagnement des PSDH, et celles de Simplon, ont sélectionné des candidats aux parcours variés, mais partageant tous une volonté commune de réussir dans le secteur du numérique.

Le programme comprend 62 heures d’enseignement initial, dont 98 heures pour préparer le retour en formation et en emploi, ainsi qu’un module de gestion du stress. La formation intensive de 525 heures permet de maîtriser les trois compétences essentielles du métier de technicien d’assistance informatique : l’assistance et le dépannage des utilisateurs, la mise en service d’équipements numériques, et l’intervention sur des infrastructures informatiques.

Les apprenants qui réussiront le cursus obtiendront le titre de Technicien d’assistance en informatique de niveau 4. Ils bénéficieront ensuite d’une mission intérimaire d’au moins 175 heures (1 mois) au sein d’une des

entreprises partenaires, leur offrant ainsi une opportunité concrète d'intégration dans le monde du travail et de développement de leur carrière dans le secteur numérique.

Grâce à cette approche personnalisée et inclusive, Simplon et ses partenaires ouvrent des perspectives d'emploi durables et valorisantes aux personnes en situation de handicap.

**Les formations proposées par [l'EPNAK \(Établissement Public National Antoine Koenigswarter\)](#),**

Les formations jouent un rôle incontournable dans l'inclusion des personnes en situation de handicap, en leur offrant des parcours de formation adaptés à leurs besoins spécifiques.

L'EPNAK propose une large gamme de formations, notamment dans les secteurs professionnels, en tenant compte des handicaps physiques, sensoriels, psychiques ou cognitifs des apprenants. Grâce à une approche personnalisée, ces formations permettent aux PSDH d'acquérir des compétences solides et d'accéder à des emplois qualifiés.

**[Les ESRP \(Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle\)](#),**

Les ESRP jouent un rôle clé dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, en leur offrant des formations professionnelles spécifiquement adaptées à leurs besoins.

Ces établissements se concentrent particulièrement sur la reconversion professionnelle des personnes ayant dû interrompre leur parcours en raison d'un accident, d'une maladie ou d'un handicap.

En plus de proposer des formations qualifiantes, les ESRP assurent des services d'évaluation et d'orientation, permettant de définir les compétences, les aptitudes et les aspirations professionnelles de chaque individu.

Ces dispositifs personnalisés aident à tracer un parcours de réinsertion adapté au marché de l'emploi, tout en tenant compte des capacités physiques et cognitives des personnes concernées. En offrant des formations diversifiées, les ESRP favorisent l'acquisition de nouvelles compétences dans des secteurs variés, renforçant ainsi les chances de retour à l'emploi dans des conditions optimales.

Leur mission dépasse la simple formation, puisqu'ils accompagnent également les personnes dans la construction d'un projet professionnel réaliste et durable.

Grâce à un environnement adapté, où les outils pédagogiques et les méthodes d'apprentissage sont pensés pour les personnes en situation de handicap, les ESRP contribuent à rendre possible une véritable inclusion professionnelle.

Leur approche globale, qui intègre la formation, l'accompagnement psychologique et l'adaptation des outils de travail, en fait un maillon essentiel du système de réadaptation et de réinsertion professionnelle des PSDH.

## **Le CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) :**

Le CNED joue un rôle essentiel dans l'inclusion des personnes en situation de handicap en France en leur offrant la possibilité d'accéder à des formations à distance adaptées à leurs besoins spécifiques.

Grâce à une large gamme de formations, allant du niveau scolaire aux diplômes professionnels, le CNED permet aux PSDH d'obtenir des qualifications reconnues sans être limitées par les contraintes physiques ou géographiques.

Ce modèle de formation à distance est particulièrement avantageux pour celles et ceux qui, en raison de leur handicap, rencontrent des difficultés à suivre des cours en présentiel.

Pour garantir une véritable accessibilité, le CNED met à disposition des outils pédagogiques adaptés, comme des supports de cours en braille, des versions audio des contenus, ou encore des interfaces numériques simplifiées et compatibles avec des technologies d'assistance, telles que les lecteurs d'écran.

En outre, les apprenants peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé, avec des aménagements de rythme d'apprentissage et d'évaluation en fonction de leurs besoins.

Ce dispositif permet ainsi aux personnes en situation de handicap de suivre leur formation à leur propre rythme, tout en maintenant un lien avec le milieu éducatif et professionnel.

En facilitant l'accès aux études à distance, le CNED contribue à l'inclusion sociale et professionnelle des PSDH, leur offrant des opportunités réelles d'acquisition de compétences et de diplômes dans des conditions adaptées.

### **Le programme PAD+ :**

Le programme PAD+ est une initiative innovante développée par le groupe [UGECA](#)M et l'EPNAK, en collaboration avec la [FAGERH](#), qui vise à offrir un suivi personnalisé à distance pour les personnes en situation de handicap.

Cette plateforme numérique combine des formations en présentiel et à distance, permettant ainsi de mieux répondre aux besoins spécifiques des PSDH, tout en s'adaptant à leurs contraintes. En favorisant l'inclusion numérique, PAD+ permet aux utilisateurs d'accéder à des contenus de formation variés, tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-social à distance.

Ce suivi à distance garantit une continuité dans l'acquisition des compétences, même pour les personnes ayant des difficultés à se déplacer ou à suivre des formations en présentiel de manière régulière.

L'un des objectifs majeurs de PAD+ est de créer un environnement d'apprentissage accessible, qui intègre les technologies d'assistance pour les personnes en situation de handicap, tout en assurant un accompagnement individualisé.

Cette plateforme permet également de rompre l'isolement souvent ressenti par les PSDH en les connectant à un réseau de professionnels et de formateurs qualifiés. Le programme contribue ainsi à améliorer l'accès à la

formation et à l'emploi, tout en renforçant les capacités d'autonomie et d'intégration des utilisateurs dans la société numérique et professionnelle.

En combinant la flexibilité du numérique avec le soutien médico-social, PAD+ constitue un levier important pour une inclusion durable et équitable des PSDH.

### **La Ressource Handicap Formation (RHF) :**

La RHF est un dispositif clé qui vise à rendre les parcours de formation accessibles et inclusifs pour les personnes en situation de handicap.

En intervenant directement auprès des organismes de formation, la RHF permet d'évaluer les besoins spécifiques des apprenants en situation de handicap et d'adapter les programmes en conséquence. Cela inclut l'identification des aménagements nécessaires, tels que des outils pédagogiques adaptés, des technologies d'assistance (logiciels de lecture, interfaces simplifiées) ou encore des ajustements dans les méthodes d'enseignement.

La RHF ne se contente pas de fournir des ressources matérielles, elle contribue également à la formation et à la sensibilisation des équipes pédagogiques. En formant les formateurs aux différents types de handicaps, elle les aide à mieux comprendre les enjeux d'inclusion et à adapter leurs pratiques pour offrir un cadre d'apprentissage favorable à tous. Ce soutien personnalisé assure que chaque personne, quelles que soient ses limitations, puisse suivre une formation de qualité, en bénéficiant de conditions adaptées à ses capacités.



Grâce à la RHF, l'objectif est de permettre à chaque apprenant handicapé de s'épanouir dans son parcours de formation et d'acquérir les compétences nécessaires à son intégration professionnelle, tout en promouvant une culture d'inclusion au sein des organismes de formation.

### **Le Cadre de Référence des Compétences Numériques (CRCN) :**

Le cadre de référence des compétences numériques représente une avancée majeure pour les personnes en situation de handicap, car il leur permet de développer et certifier des compétences numériques indispensables à leur inclusion sociale et professionnelle.

Élaboré par les ministères français de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, ce cadre s'appuie sur le référentiel européen [DIGCOMP](#) et s'adresse aussi bien aux élèves qu'aux adultes en formation continue. Pour les PSDH, maîtriser les compétences numériques est un atout clé pour surmonter les barrières à l'emploi et à la communication.

Des plateformes comme [Pix](#) offrent des moyens d'évaluer ces compétences de manière accessible, garantissant ainsi une reconnaissance de leurs savoir-faire dans des domaines tels que la gestion des données, la communication et la sécurité en ligne. Grâce au CRCN, les PSDH peuvent non seulement acquérir des compétences essentielles pour leur vie quotidienne, mais aussi renforcer leur employabilité, facilitant ainsi leur intégration dans un monde professionnel de plus en plus digitalisé.

### **Proposer d'autres formes de recrutement :**

Proposer de nouvelles formes de recrutement, comme l'envoi d'un audio ou d'une vidéo à la place d'un CV, ou un premier entretien plus informel, pourrait grandement faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Ces formats permettraient aux candidats de montrer plus directement leurs compétences, leur personnalité et leurs talents, souvent invisibles dans un CV classique.

Un entretien moins formel offrirait également un cadre plus détendu pour exprimer ses capacités, sans la pression des processus traditionnels. En diversifiant les méthodes de recrutement, on réduirait les discriminations et préjugés tout en favorisant une inclusion plus large et une meilleure égalité des chances.

### **Rencontres entre jeunes actifs étudiants en situation de handicap avec des recruteurs de grandes entreprises :**

Organiser plus souvent des rencontres entre jeunes actifs et étudiants en situation de handicap et des recruteurs de grandes entreprises pourrait constituer un levier puissant pour favoriser leur inclusion professionnelle. Ces événements offriraient un cadre privilégié pour que les recruteurs découvrent les talents des jeunes en situation de handicap, au-delà des barrières souvent créées par les processus de recrutement classiques.

En permettant un échange direct, ces rencontres faciliteraient une meilleure compréhension des besoins spécifiques de chaque candidat et de leur potentiel. De leur côté, les jeunes en situation de handicap bénéficieraient d'une occasion unique de se familiariser avec les attentes du marché du

travail, tout en développant des contacts précieux dans le monde de l'entreprise.

Ces événements, plus informels et humains, contribueraient à briser les stéréotypes et à créer des opportunités d'emploi concrètes, en facilitant l'accès à des postes de qualité et en renforçant la confiance des recruteurs dans la capacité des jeunes talents à s'intégrer et à s'épanouir dans des environnements professionnels exigeants.

Une telle démarche participerait non seulement à diversifier les profils dans les entreprises, mais également à favoriser une plus grande équité dans l'accès à l'emploi.

### **La sensibilisation des équipes de travail accueillantes :**

Bien que des efforts existent en matière de sensibilisation des équipes de travail accueillant des PSDH, ils devraient être systématisés, voire rendus obligatoires, surtout dans les grandes entreprises. La formation à l'écoute des besoins des PSDH permettrait d'anticiper les adaptations nécessaires et de favoriser un environnement inclusif.

Des conseils spécialisés en aménagement des conditions de travail seraient essentiels pour garantir un cadre adapté, que ce soit en ajustant les horaires, en facilitant la mobilité ou en allégeant certaines tâches physiques comme le port de charges lourdes.

L'implication systématique de la PSDH et de son responsable hiérarchique dans l'étude des besoins d'aménagement, dès l'arrivée du salarié, permettrait d'identifier les adaptations à mettre en place pour une intégration réussie.

Présenter le poste en abordant les conditions de travail spécifiques, telles que les horaires ou les déplacements, contribuerait à une inclusion plus durable et harmonieuse, tout en assurant que les missions sont adaptées aux capacités de la personne.

### **Conseiller et conseillère en accessibilité :**

Bien que des fonctions de conseiller et conseillère en accessibilité existent déjà dans certaines entreprises et associations, ce poste devrait être généralisé, voire rendu obligatoire, notamment dans les grandes organisations.

Ces professionnels jouent un rôle central dans l'accompagnement des employeurs pour l'aménagement des espaces de travail et l'adaptation des outils numériques, garantissant ainsi un environnement inclusif pour les personnes en situation de handicap.

Leur expertise permet de repérer et de lever les obstacles à l'accessibilité, qu'ils soient d'ordre physique, sensoriel ou organisationnel, tout en proposant des solutions concrètes et sur mesure.

En généralisant ce type de poste, les entreprises bénéficieraient d'un interlocuteur dédié pour centraliser les questions d'accessibilité et répondre rapidement aux besoins d'aménagement, tout en veillant au respect des obligations légales.

Ces Conseillers et conseillères pourraient également sensibiliser et former les équipes, facilitant l'intégration des PSDH de manière durable et positive. En

rendant ces fonctions systématiques, on assurerait une meilleure anticipation des besoins et une inclusion véritablement effective dans le monde du travail ;

### **Priorisation des Candidatures et Mention « Postes Ouverts aux Personnes en situation de Handicap » :**

Ajouter systématiquement la mention « Postes ouverts aux personnes en situation de handicap » dans chaque annonce d'emploi, et même prioriser leurs candidatures, représenterait un signal fort en faveur de l'inclusion professionnelle.

Cette initiative permettrait de démontrer l'engagement des entreprises à accueillir la diversité au sein de leurs équipes, tout en rassurant les candidats en situation de handicap sur la prise en compte de leurs besoins spécifiques.

En affichant clairement cette ouverture, les entreprises encourageraient un plus grand nombre de candidatures de personnes en situation de handicap, souvent découragées par l'absence de mentions explicites ou par la crainte de la discrimination.

Aller encore plus loin en priorisant leurs candidatures, dans le cadre des objectifs légaux d'inclusion, permettrait de compenser les désavantages qu'elles peuvent rencontrer lors du processus de recrutement traditionnel.

Cela renforcerait également la responsabilité sociale des entreprises et leur conformité avec les obligations légales, tout en valorisant les compétences et les talents souvent sous-exploités des PSDH. Cette approche contribuerait à

créer un environnement de travail plus diversifié et inclusif, bénéfique pour l'ensemble des collaborateurs et pour la performance globale de l'entreprise.

### **Proposer des emplois plus épanouissants :**

Proposer des emplois plus épanouissants pour les personnes en situation de handicap, et leur offrir de véritables carrières nécessite une adaptation en profondeur des parcours d'études et de formation.

Il ne s'agit pas seulement de faciliter l'accès à l'emploi, mais de créer des opportunités qui permettent aux PSDH de s'épanouir pleinement et de progresser tout au long de leur vie professionnelle.

Pour cela, il est essentiel de repenser les cursus éducatifs et de formation professionnelle en les rendant plus inclusifs et flexibles, adaptés aux besoins spécifiques de chaque individu. Cela pourrait inclure des formats hybrides, des outils pédagogiques numériques accessibles, et des dispositifs d'accompagnement tout au long du parcours.

En valorisant les compétences et talents uniques des personnes en situation de handicap, les entreprises pourraient non seulement diversifier leur capital humain, mais aussi bénéficier d'une expertise enrichie.

En outre, il serait nécessaire de créer des passerelles entre les différents niveaux de qualification, afin de permettre à ces travailleurs d'accéder à des postes à responsabilité, de se reconverter ou de développer de nouvelles compétences au fil de leur carrière.

L'objectif ultime serait de ne plus limiter ces personnes à des emplois de premier niveau, mais de leur offrir de vraies perspectives d'évolution, contribuant ainsi à une inclusion complète et durable dans le monde du travail.

### **Proposer des formations en ligne de type MOOC (Massive Open Online Courses) :**

Les formations en ligne pour les personnes en situation de handicap ayant des difficultés à se déplacer seraient une solution particulièrement adaptée pour renforcer leur accès à l'éducation et à la formation continue.

Cependant, il est essentiel de généraliser ces initiatives tout en respectant strictement les normes d'accessibilité numérique. Les plateformes de formation doivent être conçues pour être entièrement accessibles à tous les types de handicap, qu'il s'agisse de déficiences visuelles, auditives, motrices ou cognitives.

Cela inclut l'utilisation de lecteurs d'écran, le sous-titrage des vidéos, la mise à disposition de contenus en langue des signes ou encore la simplification des interfaces pour les rendre plus intuitives.

En renforçant l'accessibilité des formations en ligne, les MOOC offriraient une véritable opportunité pour les personnes en situation de handicap de suivre des cursus variés et d'acquérir de nouvelles compétences, tout en contournant les obstacles liés à la mobilité.

De plus, ces formats flexibles leur permettraient d'apprendre à leur propre rythme, favorisant ainsi une montée en compétences progressive et adaptée.

## **Formation des médecins du travail :**

La formation des médecins du travail à une connaissance approfondie des métiers spécifiques de l'entreprise et des conditions de leur exercice est nécessaire pour assurer une inclusion effective des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel.

Cette expertise permet aux médecins de mieux évaluer l'aptitude des salariés à occuper un poste tout en tenant compte des réalités concrètes de chaque métier. Une compréhension fine des exigences physiques, cognitives et organisationnelles des différents emplois au sein de l'entreprise leur permet de proposer des recommandations plus adaptées et pertinentes.

Cela inclut des aménagements de postes, des ajustements des outils de travail ou encore une organisation du temps de travail plus flexible, afin de concilier au mieux les capacités des employés avec les besoins opérationnels.

En outre, cette formation spécifique aiderait les médecins du travail à anticiper les risques professionnels liés au handicap et à prévenir l'aggravation des situations de fragilité.

En sensibilisant les médecins du travail aux particularités des différents métiers, on garantirait une prise de décision plus éclairée, assurant ainsi non seulement la sécurité et le bien-être des employés, mais aussi une inclusion plus durable et réussie dans le cadre professionnel.

## **Corps Européen de Solidarité (CES) :**



Les programmes Erasmus+ jouent un rôle important dans l'inclusion en offrant aux jeunes, qu'ils soient en situation de handicap ou non, la possibilité de participer à diverses initiatives internationales financées par la Commission européenne, telles que des échanges de jeunes, le volontariat au sein du Corps Européen de Solidarité (CES), et des stages professionnels en collaboration avec Pôle Emploi.

Ces projets, en particulier le CES, offrent de véritables expériences professionnelles qui améliorent les compétences linguistiques, d'adaptation, interculturelles, et renforcent l'employabilité auprès des futurs employeurs.

Cependant, il reste encore beaucoup à faire en termes de progrès et de visibilité pour encourager les personnes en situation de handicap à s'engager dans ces programmes et pour adapter les projets à leurs besoins spécifiques.

### **Technologies de reconnaissance vocale et assistée :**

Les technologies de reconnaissance vocale, telles qu'Alexa, Siri ou Google Now, jouent un rôle clé dans l'amélioration de l'autonomie des personnes en situation de handicap.

En leur permettant de contrôler leur environnement à l'aide de commandes vocales, ces outils simplifient l'accès aux services numériques et facilitent la gestion des tâches quotidiennes, comme allumer les lumières, ajuster la température ou activer des appareils électroménagers. Ces innovations sont particulièrement bénéfiques pour les personnes ayant des capacités motrices réduites, en rendant leur espace de vie plus accessible et fonctionnel.

En outre, elles contribuent à renforcer l'autonomie des utilisateurs, améliorant ainsi leur qualité de vie. Avec l'intelligence artificielle et le « [deep learning](#) », ces technologies continuent d'évoluer, offrant une interaction plus fluide et intuitive.

Les assistants vocaux permettent également de dicter et de mettre en forme des textes, facilitant ainsi l'usage des outils numériques pour les personnes éprouvant des difficultés à utiliser un clavier ou une souris. Ce type de technologie devient indispensable pour l'inclusion sociale et professionnelle des PSDH, et son accessibilité doit être généralisée pour répondre aux besoins spécifiques de chaque individu.

En résumé, la reconnaissance vocale est un levier puissant pour faciliter l'autonomie et l'inclusion des personnes en situation de handicap, tant dans leur vie quotidienne que dans le milieu professionnel ;

### **La technologie de reconnaissance des mouvements :**

Cette technologie s'ajoute aux dispositifs d'aide technique pour les personnes en situation de handicap. Elle se distingue par des innovations issues du monde des jeux vidéo, notamment avec des consoles comme la Wii et la Kinect.

Ces systèmes permettent de contrôler l'interface sans l'utilisation de manettes ou de périphériques, en utilisant uniquement les mouvements du corps.

Ce qui rend la Wii particulièrement intéressante, c'est son accessibilité pour différents types de handicaps. Grâce à des accessoires tels que la [Wii Balance Board](#), cette console peut être utilisée à des fins de rééducation, en aidant à améliorer la mobilité des articulations et l'équilibre.

Au-delà de ses bénéfices physiques, la « thérapie Wii » constitue également une approche cognitive efficace, offrant une méthode ludique et interactive pour travailler sur les compétences motrices et mentales des personnes en situation de handicap.

La réalité virtuelle (VR) offre des opportunités uniques pour améliorer la qualité de vie des personnes en situation de handicap. Elle permet de créer des environnements immersifs et sécurisés où les utilisateurs peuvent simuler des activités du quotidien, s'entraîner à développer des compétences, ou explorer des mondes virtuels adaptés à leurs besoins spécifiques.

Par exemple, pour les personnes à mobilité réduite, la VR peut leur offrir une forme d'évasion et de déplacement sans contraintes physiques. En rééducation, elle facilite des exercices ludiques et interactifs, stimulant ainsi la motivation et accélérant les progrès. De plus, la VR est un outil puissant pour sensibiliser les autres au handicap en recréant des situations réalistes, favorisant l'empathie et l'inclusion.

### **[La technologie de reconnaissance des mouvements développée par Leap Motion](#)**

Cette technologie représente une avancée majeure pour les personnes en situation de handicap, en particulier dans le cadre de l'utilisation de la réalité augmentée (AR) et de la réalité virtuelle (VR).

En offrant un suivi des mains d'une fluidité et d'une précision inégalées, Leap Motion permet une interaction plus naturelle et intuitive avec les environnements numériques, sans avoir besoin de périphériques physiques encombrants.

Cette technologie est particulièrement bénéfique pour les personnes ayant des limitations motrices, car elle leur permet de contrôler des interfaces numériques complexes simplement par le mouvement des mains, ouvrant ainsi de nouvelles possibilités en termes d'accessibilité.

Dans le domaine de la rééducation, cette technologie peut être utilisée pour des exercices de motricité fine ou pour renforcer la coordination des mouvements, tout en proposant un environnement immersif et engageant.

De plus, en boostant l'expérience AR/VR, Leap Motion permet aux PSDH de s'immerger dans des mondes virtuels adaptés à leurs besoins spécifiques, que ce soit pour des activités de loisirs, de formation ou de thérapie.

Ce niveau d'interaction organique et fluide contribue non seulement à améliorer leur autonomie, mais aussi à offrir de nouvelles opportunités d'inclusion dans des environnements numériques de plus en plus présents dans la vie quotidienne et professionnelle.

Microsoft, quant à lui, propose l'accessibilité en VR avec [« Canetroller »](#), un petit bijou rendant accessible la réalité virtuelle aux malvoyants grâce à la simulation haptique et auditive d'une canne. Le « Canetroller » de Microsoft est une innovation remarquable pour répondre aux besoins des personnes malvoyantes, en rendant la réalité virtuelle (VR) plus accessible.

Ce dispositif combine la simulation haptique et auditive d'une canne, permettant aux utilisateurs malvoyants de naviguer dans des environnements virtuels en s'appuyant sur des sensations tactiles et des retours sonores.

Grâce à cette technologie, les utilisateurs peuvent « ressentir » leur environnement virtuel de manière réaliste, à l'image de l'utilisation d'une canne dans le monde réel pour détecter les obstacles et se déplacer en toute sécurité.

Cette approche est particulièrement bénéfique pour les personnes en situation de handicap visuel, car elle leur offre la possibilité d'interagir avec des environnements numériques immersifs, auparavant difficilement accessibles.

Le Canetroller permet non seulement d'améliorer l'autonomie des utilisateurs dans la VR, mais ouvre également des opportunités dans les domaines de la formation, de la rééducation et des loisirs.

En simulant des expériences sensorielles de manière réaliste, ce dispositif renforce l'inclusion des personnes malvoyantes dans les technologies immersives, tout en apportant une nouvelle dimension de liberté et d'exploration dans des environnements virtuels adaptés à leurs besoins ;

L'intelligence artificielle (IA) transforme profondément le soutien aux personnes en situation de handicap, en rendant de nombreux services plus accessibles et personnalisés.

Grâce à des technologies comme les assistants vocaux ou les applications de reconnaissance d'image et de parole, l'IA facilite l'autonomie des personnes ayant des limitations visuelles, auditives ou motrices. Par exemple, elle permet la transcription en temps réel pour les malentendants, la navigation dans les espaces publics pour les malvoyants, ou encore des systèmes de commande vocale pour ceux ayant des difficultés de mobilité.

De plus, l'IA améliore les outils d'apprentissage adaptés, en proposant des parcours sur mesure en fonction des besoins cognitifs.

### **Les technologies d'assistance telles que l'eyetracking, les souris adaptées et les trackballs adaptés**

Ces technologies offrent des solutions essentielles pour les personnes en situation de handicap, en particulier celles ayant des limitations motrices ou des difficultés à utiliser des dispositifs standards.

L'[eyetracking](#), par exemple, permet de contrôler un ordinateur ou un dispositif numérique uniquement avec le mouvement des yeux, offrant une autonomie précieuse à ceux qui ne peuvent pas utiliser leurs mains.

Cette technologie permet non seulement de naviguer sur internet, mais aussi d'utiliser des logiciels complexes, améliorant ainsi l'accès au monde numérique et professionnel.

Les souris adaptées, quant à elles, sont des dispositifs personnalisés pour répondre à des besoins spécifiques, qu'il s'agisse de personnes ayant une dextérité limitée, des tremblements ou des difficultés à saisir des objets.

Ces souris peuvent être ergonomiques, plus grandes, ou fonctionnant avec des pressions plus légères, rendant la navigation informatique plus accessible.

Le trackball, un dispositif similaire, mais utilisant une boule pour déplacer le curseur, est également très utile pour ceux ayant un contrôle limité des mouvements fins, car il nécessite moins de précision et d'effort qu'une souris classique.

Ces dispositifs, en rendant l'outil informatique accessible à tous, permettent aux PSDH d'accéder plus facilement à la formation, au travail et à l'autonomie numérique. Ils représentent des éléments clés dans l'inclusion professionnelle et sociale, en éliminant les barrières à l'utilisation des technologies au quotidien.

### **MyDys :**

MyDys est une application innovante conçue pour adapter les sites web aux besoins des personnes atteintes de troubles DYS (dyslexie, dysorthographe, dyscalculie, etc.).

Elle permet de personnaliser l'affichage et la présentation des contenus en ligne afin de rendre la lecture et la compréhension plus accessibles pour les utilisateurs DYS.

Grâce à des fonctionnalités comme la modification des polices, l'espacement des lettres et des lignes, ou encore l'usage de couleurs spécifiques, MyDys facilite l'accès à l'information numérique et contribue à réduire les obstacles rencontrés dans les environnements en ligne.

Cette application est un outil clé pour favoriser une navigation plus inclusive et adaptée aux besoins cognitifs divers.

### **AVA** :

AVA est une application de sous-titrage en temps réel qui joue un rôle important dans l'inclusion des personnes atteintes de déficiences auditives ou cognitives dans les environnements de travail et d'apprentissage.

Elle permet de transcrire instantanément les conversations et les échanges verbaux, offrant ainsi aux utilisateurs un accès immédiat aux informations orales sous forme de texte.

Cette fonctionnalité facilite grandement la participation des personnes malentendantes ou ayant des troubles de la compréhension, en leur permettant de suivre les discussions, les cours, ou les réunions en toute autonomie.

AVA contribue ainsi à créer des espaces plus inclusifs, où chacun peut interagir et s'impliquer pleinement, quel que soit son handicap.

### **La solution Acceo** :

La solution Acceo développée par Delta Process, est une innovation majeure pour améliorer l'accessibilité des personnes sourdes, malentendantes, sourdes-aveugles et aphasiques.



Elle offre des services de communication adaptés, accessibles sur plusieurs plateformes, permettant à ces personnes de communiquer plus facilement dans des environnements professionnels, administratifs et médicaux.

Grâce à une interface intuitive, Acceo propose plusieurs modes de communication, tels que la transcription instantanée de la parole, la traduction en langue des signes française (LSF), ainsi que des services de transcription en temps réel, accessibles via des applications mobiles, des ordinateurs ou des tablettes.

Acceo permet aux utilisateurs d'accéder à des informations et des services publics ou privés de manière autonome, en levant les barrières de communication.

Que ce soit pour une consultation médicale, un rendez-vous administratif ou une interaction en milieu professionnel, cette solution rend la communication fluide et accessible, tout en assurant un respect total des besoins spécifiques des utilisateurs.

En intégrant des technologies de pointe, Acceo contribue non seulement à l'inclusion des personnes sourdes ou malentendantes dans la société, mais améliore également leur autonomie au quotidien.

Grâce à cette solution, les entreprises et les institutions peuvent aussi rendre leurs services plus inclusifs et accessibles à un public plus large, renforçant ainsi leur engagement en faveur de l'accessibilité universelle.

## **ReadSpeaker** :

ReadSpeaker est une suite d'applications innovantes qui convertit le texte en parole naturelle, rendant les contenus numériques plus accessibles pour un large éventail d'utilisateurs, notamment ceux ayant des difficultés de lecture, des déficiences visuelles ou des troubles d'apprentissage comme la dyslexie.

Cette technologie permet de lire à haute voix des documents, des sites web, des e-mails ou d'autres contenus numériques, en offrant une expérience d'écoute fluide et naturelle.

Disponible sur plusieurs plateformes, ReadSpeaker propose des voix synthétiques de haute qualité qui reproduisent la parole de manière claire et intelligible, tout en s'adaptant aux besoins spécifiques des utilisateurs.

En intégrant ReadSpeaker, les entreprises, institutions éducatives et services publics peuvent rendre leurs contenus accessibles à tous, renforçant ainsi leur engagement en faveur de l'inclusion numérique.

Que ce soit pour un élève en difficulté, un professionnel ayant besoin de lire des documents longs ou une personne malvoyante, ReadSpeaker facilite l'accès à l'information de manière autonome et sans effort.

Grâce à ses fonctionnalités avancées, telles que la personnalisation de la vitesse de lecture ou la mise en évidence du texte en synchronisation avec la parole, cette solution améliore non seulement l'accessibilité, mais aussi l'engagement des utilisateurs avec les contenus numériques.

### **JAWS (Job Access With Speech) :**

Jaws est un logiciel de lecture d'écran développé par Freedom Scientific, largement utilisé par les personnes aveugles ou malvoyantes.

Il permet de lire des documents, naviguer sur le web et utiliser des applications professionnelles grâce à une interface vocale.

JAWS supporte également les écrans braille pour ceux qui préfèrent la lecture tactile. Il offre des fonctionnalités avancées comme la personnalisation des commandes clavier et des outils pour la gestion des emails et des applications de productivité, améliorant ainsi l'accessibilité et l'autonomie des utilisateurs dans divers environnements professionnels et personnels.

### **Kurzweil 3,**

KurzWeil 3 est un logiciel puissant conçu pour soutenir les personnes ayant des difficultés d'apprentissage ou des troubles neurodéveloppementaux, tels que la dyslexie ou l'autisme, en adaptant les méthodes d'enseignement à leurs besoins spécifiques.

Grâce à sa technologie de synthèse vocale, Kurzweil 3 lit les textes à haute voix, permettant ainsi aux apprenants de mieux comprendre et assimiler les informations, même s'ils rencontrent des difficultés de lecture.

En plus de la lecture assistée, le logiciel propose des outils interactifs, tels que des surligneurs, des résumés automatiques, et des annotations, qui facilitent l'organisation des idées et renforcent la rétention de l'information.

Ces fonctionnalités permettent aux utilisateurs de travailler à leur propre rythme, d'améliorer leur autonomie et de mieux gérer les défis liés à leurs troubles.

Des logiciels comme Kurzweil 3 sont essentiels pour rendre l'apprentissage plus inclusif, en permettant à chaque personne, indépendamment de ses difficultés, d'accéder à une éducation de qualité et de développer son potentiel académique et professionnel.

### **Tobii Dynavox :**

Tobii Dynavox est un leader dans le domaine des solutions de communication augmentative et alternative (CAA), offrant des technologies innovantes pour les personnes ayant des troubles de la communication.

Ces solutions sont conçues pour répondre aux besoins des personnes qui, en raison de handicaps physiques, cognitifs ou neurologiques, ne peuvent pas utiliser la parole comme moyen principal de communication.

Tobii Dynavox propose des dispositifs basés sur la commande oculaire, des tablettes avec des logiciels spécifiques, et d'autres outils technologiques qui permettent aux utilisateurs de s'exprimer, de participer à des conversations et de communiquer de manière autonome avec leur entourage.

Ces solutions sont particulièrement précieuses pour les personnes atteintes de paralysie cérébrale, de sclérose latérale amyotrophique (SLA), d'autisme, ou encore pour celles ayant subi un accident vasculaire cérébral (AVC).

Grâce aux technologies de Tobii Dynavox, les utilisateurs peuvent sélectionner des mots, des phrases ou des images à l'aide de leurs yeux, ou en touchant des écrans adaptés, permettant ainsi un accès facile à la communication.

Ces dispositifs favorisent non seulement l'autonomie des personnes, mais aussi leur inclusion sociale et professionnelle, en leur donnant une voix dans des environnements où la communication est essentielle.

Les solutions CAA de Tobii Dynavox offrent une véritable transformation pour les personnes non verbales, en améliorant leur qualité de vie et en facilitant leur intégration dans la société.

### **FACIL'iti** :

FACIL'iti est une solution numérique d'accessibilité qui permet d'adapter l'affichage des sites web aux besoins spécifiques des utilisateurs, notamment des personnes en situation de handicap.

Elle personnalise l'expérience de navigation en ajustant les contenus pour les personnes ayant des difficultés visuelles, cognitives, ou encore des troubles moteurs, contribuant ainsi à une accessibilité numérique universelle et à une meilleure inclusion.

Cette solution améliore l'ergonomie des interfaces, simplifiant l'accès aux informations pour un public large et diversifié.

### **RogerVoice :**

RogerVoice est une application innovante qui permet aux personnes sourdes ou malentendantes de passer et de recevoir des appels téléphoniques tout en suivant la conversation en temps réel grâce à des sous-titres.

Accessible, directement sur terminal mobile, RogerVoice utilise une technologie de reconnaissance vocale pour transformer instantanément les paroles en texte. L'utilisateur peut ainsi lire l'intégralité de l'échange en temps réel sur l'écran de son appareil.

En plus de l'accessibilité qu'elle offre, l'application permet à ses utilisateurs de rester connectés avec leur entourage, qu'il s'agisse d'appels personnels ou professionnels, sans avoir à dépendre de solutions externes.

RogerVoice contribue ainsi à l'inclusion en réduisant la barrière de communication téléphonique pour les personnes ayant une déficience auditive, leur permettant d'accéder pleinement à un mode de communication essentiel au quotidien.

Disponible en plusieurs langues, cette solution s'adapte à une diversité de besoins et continue d'évoluer avec les avancées technologiques.

### **Le logiciel F.LUX :**

Le logiciel F.LUX, conçu pour adoucir la blancheur de l'écran, est une solution innovante pour les personnes particulièrement sensibles à la lumière blanche des écrans d'ordinateur.

En ajustant automatiquement la température des couleurs de l'écran en fonction de l'heure de la journée, F.LUX permet de réduire la fatigue visuelle et les inconforts liés à une exposition prolongée à des lumières trop vives.

Ce dispositif est particulièrement bénéfique pour les personnes en situation de handicap sensoriel, notamment celles souffrant de photophobie ou d'autres troubles liés à la sensibilité à la lumière. En adaptant l'intensité lumineuse, F.LUX crée un environnement de travail numérique plus confortable et inclusif, permettant à ces personnes de rester productives tout en réduisant le stress visuel.

De plus, l'utilisation de ce type de technologie dans les entreprises pourrait non seulement améliorer le bien-être des salariés concernés, mais aussi favoriser une meilleure concentration et efficacité, particulièrement pour ceux qui passent de longues heures devant un écran.

En généralisant l'usage de logiciels comme F.LUX, les organisations pourraient renforcer l'accessibilité de leurs outils numériques, tout en soutenant la santé et le confort de leurs employés, contribuant ainsi à une inclusion plus harmonieuse dans les milieux de travail ;

**[La version 3.0.0 du B.NOTE lancée par Eurobraille :](#)**

La version 3.0.0 marque une avancée significative pour les utilisateurs malvoyants ou aveugles, en rendant cet outil encore plus fonctionnel et accessible.

Cette mise à jour, disponible pour tous les B.NOTE de génération 1 ou 2, apporte plusieurs nouvelles fonctionnalités qui enrichissent l'expérience utilisateur.

Parmi elles, l'accès direct à la [bibliothèque Éole](#), spécialisée dans les livres audio adaptés, facilite grandement l'accès à la lecture pour les personnes en situation de handicap visuel.

De plus, l'intégration d'un accès à Wikipedia et d'une fonction de traduction dans différentes langues ouvre de nouvelles possibilités de recherche et de communication pour les utilisateurs, tout en leur offrant une plus grande autonomie.

[Le lecteur de fichiers Daisy](#) qui prend en charge à la fois le texte et l'audio (Daisy 2), permet quant à lui une lecture fluide des documents, adaptée aux besoins des personnes malvoyantes.

Avec ces nouvelles fonctionnalités, la version 3.0.0 du B.NOTE devient un outil incontournable pour l'inclusion numérique des personnes en situation de handicap visuel, leur offrant un accès plus large à l'information et à la culture, tout en renforçant leur indépendance dans l'usage des technologies numériques.

**[LSF par añvol, expert de la surdité et de ses compensations](#) :**



« añvol » se distingue par son engagement à accompagner les personnes sourdes et malentendantes pour favoriser leur insertion scolaire, sociale et professionnelle.

Depuis sa création le 1er janvier 2021, suite à la fusion de l'[AFDA](#) et de l'[URAPEDA](#) de Bretagne, « añvol » s'appuie sur un savoir-faire solide pour offrir un accompagnement personnalisé et adapté aux besoins spécifiques des personnes sourdes.

Grâce à ses services en Langue des Signes Française (LSF), « añvol » permet aux personnes sourdes de mieux communiquer et de s'intégrer pleinement dans leur environnement scolaire ou professionnel.

L'association propose des solutions variées, allant de la médiation linguistique à l'accompagnement dans l'accès aux services publics et à la formation professionnelle, tout en sensibilisant les institutions et entreprises à l'importance de l'accessibilité.

Cette approche globale permet non seulement de répondre aux défis quotidiens que rencontrent les personnes sourdes, mais aussi de renforcer leur autonomie et leur participation active dans la société.

Avec un fort ancrage en Bretagne, « añvol » s'impose comme un acteur clé dans l'inclusion des personnes malentendantes, en plaçant l'accessibilité et l'adaptation des services au cœur de son action.

**[Le système novateur iSnoezz :](#)**

Ce système révolutionne [l'expérience Snoezelen](#) en permettant de piloter cet espace multisensoriel à partir d'une tablette ou d'objets connectés.

Conçu pour offrir un contrôle fluide et personnalisé de l'environnement Snoezelen, iSnoezz facilite l'adaptation des lumières, des sons et des autres stimuli sensoriels en fonction des besoins spécifiques de chaque utilisateur.

Le Snoezelen est une activité pratiquée dans un espace aménagé de manière à stimuler les cinq sens : l'ouïe, l'odorat, la vue, le goût et le toucher, le tout dans une atmosphère apaisante avec une lumière tamisée et une musique douce.

Ce dispositif permet de recréer un environnement agréable et relaxant, idéal pour les personnes ayant des besoins spécifiques ou des handicaps, notamment en matière de relaxation et de stimulation sensorielle.

Avec iSnoezz, l'utilisateur ou l'accompagnant peut ajuster instantanément les paramètres de la pièce pour personnaliser l'expérience, offrant ainsi un meilleur accompagnement thérapeutique et sensoriel.

Cette innovation rend l'accès à l'espace Snoezelen plus interactif et flexible, tout en permettant une meilleure gestion des stimuli en fonction des préférences et du bien-être de la personne, renforçant ainsi son efficacité dans les soins et l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou en recherche de bien-être.

**TD Pilot :**

TD Pilot est un dispositif médical révolutionnaire de communication avec commande oculaire, conçu pour permettre aux personnes atteintes de maladies ou blessures graves, telles que la sclérose latérale amyotrophique (SLA), les lésions de la moelle épinière ou la paralysie cérébrale, de communiquer avec leur entourage de manière autonome.

Basé sur iPadOS, TD Pilot offre une interface conviviale qui permet aux utilisateurs d'accéder à leurs applications préférées, de naviguer sur internet ou encore d'envoyer des messages en utilisant uniquement le mouvement des yeux.

La commande oculaire de ce dispositif est sans équivalent, offrant une précision et une réactivité exceptionnelles, essentielles pour les personnes dont les capacités motrices sont sévèrement limitées.

En intégrant cette technologie, TD Pilot devient un outil indispensable pour redonner la parole et l'autonomie à des personnes autrement isolées par leur handicap, tout en facilitant leur intégration dans la vie numérique.

Cet outil représente une avancée majeure en matière d'assistance technologique, en améliorant non seulement la qualité de vie des utilisateurs, mais aussi en leur offrant une plus grande indépendance dans leur communication quotidienne.

**[L'OrCam](#)** :

Ce lecteur intelligent pour déficients visuels est un dispositif révolutionnaire qui change profondément la manière dont les personnes en situation de handicap visuel interagissent avec leur environnement.

Grâce à une technologie de reconnaissance visuelle avancée, ce dispositif portable permet aux utilisateurs de lire des textes, de reconnaître des visages, des objets ou des couleurs, et d'interagir avec leur environnement numérique de manière autonome.

Des outils comme [MyEye](#) et [Seeing AI de Microsoft](#) offrent également des solutions d'assistance visuelle basées sur l'intelligence artificielle, fournissant des descriptions audio en temps réel pour aider les personnes malvoyantes ou aveugles à interpréter leur environnement.

Ces dispositifs permettent de lire des documents, des panneaux de signalisation, des étiquettes de produits, et facilitent la navigation dans la vie quotidienne sans assistance permanente.

En offrant une autonomie précieuse, ces technologies améliorent considérablement la qualité de vie des utilisateurs, renforçant leur indépendance et leur inclusion, tant dans la société que dans le milieu professionnel.

### **Les technologies robotiques :**

Les technologies robotiques, telles que les exosquelettes, représentent une révolution pour améliorer l'autonomie des PSDH, notamment dans le cadre professionnel.

Des dispositifs comme [le Genium X3](#), ou ceux développés par des entreprises comme [ReWalk](#) et [Ekso Bionics](#), permettent aux personnes ayant des déficiences motrices de retrouver une mobilité partielle ou totale.

Ces exosquelettes assistent les mouvements des membres inférieurs, facilitant des actions essentielles telles que se lever, marcher ou monter des escaliers.

En réduisant les efforts physiques nécessaires pour accomplir certaines tâches, ces technologies offrent une meilleure stabilité et permettent aux utilisateurs d'accomplir des gestes du quotidien ou des tâches professionnelles complexes avec une plus grande facilité.

Utilisés à la fois pour la rééducation et dans la vie quotidienne, ces dispositifs offrent une nouvelle autonomie, améliorent la qualité de vie des utilisateurs et réduisent les complications de santé liées à l'immobilité.

### **[Streetco](#) :**

Streetco est une application GPS piétonne participative conçue pour faciliter les déplacements des personnes à mobilité réduite, des déficients visuels et des parents avec poussettes en leur proposant des itinéraires sans obstacles.

Cette innovation permet à ses utilisateurs de naviguer dans l'espace urbain en évitant les barrières architecturales, telles que les escaliers, les trottoirs impraticables ou les travaux temporaires.

Grâce à la participation active de la communauté, Streetco se distingue par la mise à jour en temps réel des obstacles, qu'ils soient temporaires ou permanents, signalés directement par les utilisateurs eux-mêmes.

Chaque contribution enrichit ainsi la base de données de l'application, rendant les itinéraires de plus en plus précis et fiables. En plus d'améliorer la mobilité et l'autonomie des personnes concernées, Streetco favorise une inclusion sociale renforcée, en permettant à chacun de se déplacer de manière plus sereine et en toute sécurité dans son environnement quotidien.

Cette approche collaborative et accessible incarne une avancée significative vers des villes plus inclusives et adaptées à tous.

### **Be My Eyes :**

Be My Eyes est une application innovante qui connecte les personnes aveugles ou malvoyantes avec des bénévoles voyants pour leur offrir une assistance visuelle en temps réel via des appels vidéo.

Cette plateforme permet aux utilisateurs malvoyants de solliciter de l'aide pour des tâches quotidiennes nécessitant une vision, telles que lire des étiquettes de produits, identifier des couleurs, ou naviguer dans des environnements inconnus.

En un simple clic, l'utilisateur est mis en contact avec un bénévole qui, grâce à la caméra du smartphone, peut décrire ce qu'il voit et guider la personne aveugle. Ce service gratuit repose sur une vaste communauté de bénévoles

à travers le monde, prêts à fournir une assistance rapide et bienveillante à tout moment.

Be My Eyes offre une solution pratique et humaine pour améliorer l'autonomie des personnes aveugles ou malvoyantes dans leur vie quotidienne.

En facilitant l'accès à cette aide visuelle, l'application contribue à renforcer l'inclusion et l'indépendance de ses utilisateurs, tout en créant des liens entre personnes voyantes et non-voyantes grâce à la solidarité et l'entraide.

### **Les technologies haptiques :**

Ces technologies avec des écrans tactiles, équipés de retours vibratoires, ouvrent de nouvelles possibilités d'interaction avec les outils numériques pour les PSDH.

Elles permettent, par exemple, aux personnes malvoyantes de « sentir » les éléments à l'écran grâce à des vibrations, offrant ainsi une nouvelle manière d'interagir avec des appareils numériques tout en compensant les déficits sensoriels.

Ces technologies renforcent l'autonomie et l'intégration des PSDH en leur permettant d'accéder à des postes de travail plus diversifiés et en rendant les outils numériques et physiques plus accessibles. En facilitant leur inclusion dans le monde professionnel, ces innovations technologiques deviennent des leviers majeurs pour l'accessibilité et l'autonomie des PSDH ;

## **Le projet EcoReso Autonomie :**

Ce projet est un modèle innovant qui organise la collecte et le prêt d'aides techniques, tout en intégrant l'assistance d'ergothérapeutes, et repose sur les principes de l'économie circulaire.

Ce dispositif, initialement mis en place dans le département des Pyrénées-Atlantiques, permet aux PSDH ou en perte d'autonomie d'accéder gratuitement à des équipements tels que des fauteuils roulants, des déambulateurs ou d'autres aides techniques, sans avoir à en devenir propriétaires.

Une fois l'équipement non nécessaire, il est récupéré, remis à neuf si besoin, puis redistribué à d'autres bénéficiaires. Le financement de ce projet repose sur un modèle particulièrement avantageux : il est entièrement pris en charge par les pouvoirs publics, notamment grâce à un forfait alloué par le département pour chaque personne équipée.

Ce forfait de 750 euros couvre les frais d'intervention des ergothérapeutes, ainsi que la mise à disposition et l'entretien des équipements. Pour l'utilisateur final, cela signifie que le service est totalement gratuit, sans aucune démarche administrative lourde à effectuer. L'un des grands atouts du dispositif réside dans son efficacité économique.

En achetant directement auprès des fabricants et en réutilisant les équipements, EcoReso Autonomie réduit significativement les coûts par rapport aux systèmes traditionnels de financement des aides techniques.



Cette approche favorise également une gestion durable des ressources en limitant les gaspillages et en allongeant la durée de vie des équipements.

Pour les PSDH, ce modèle offre un accès rapide et gratuit aux aides techniques, avec un accompagnement personnalisé par des ergothérapeutes qui évaluent leurs besoins spécifiques.

Ce système améliore ainsi considérablement leur qualité de vie, en favorisant leur autonomie et leur inclusion sociale.

Pour la société dans son ensemble, le projet optimise l'utilisation des fonds publics, réduit l'impact environnemental et promeut une consommation responsable, tout en garantissant un service humain et réactif pour les bénéficiaires.

### **Compétences transversales en communication :**

La capacité à communiquer de manière efficace, à exprimer ses besoins et à interagir avec ses collègues, est essentielle pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il est important de bien maîtriser l'art de la communication, que ce soit pour exprimer ses besoins, ses attentes ou son désaccord, ainsi que pour s'adresser au public (prise de parole en public). Savoir comment aborder son handicap dans le milieu professionnel sans inquiéter les employeurs, tout en étant capable d'en discuter avec son entourage, peut également contribuer à dédramatiser la situation.

### **Gestion du temps et prise de décision :**

La gestion du temps et la prise de décision sont des compétences essentielles à développer pour les personnes en situation de dépendance et de handicap (PSDH), afin de favoriser leur autonomie et améliorer leur efficacité au travail.

Maîtriser ces compétences permet aux PSDH de mieux organiser leurs journées, d'équilibrer leurs tâches et de gérer leurs priorités de manière plus autonome.

Une bonne gestion du temps contribue à réduire le stress, à maximiser la productivité et à éviter l'épuisement professionnel.

De plus, l'amélioration de la prise de décision permet aux PSDH de gagner en confiance et d'assumer plus de responsabilités dans leur cadre professionnel.

Pour encourager ce développement, des formations spécifiques, des outils adaptés (comme des applications de gestion du temps ou des rappels automatisés), ainsi qu'un accompagnement personnalisé peuvent être mis en place. Ces dispositifs ne se contentent pas de répondre aux besoins immédiats, mais offrent aux PSDH les moyens de construire une carrière plus épanouissante et d'améliorer leur qualité de vie au quotidien. En renforçant ces compétences, on favorise leur inclusion durable dans le monde du travail tout en augmentant leur autonomie globale.

### **Compétences technologiques :**

Les compétences numériques englobent la maîtrise des outils informatiques de base, tels que Word, Excel et PowerPoint, ainsi que l'utilisation des technologies d'assistance, comme les lecteurs d'écran et les logiciels de reconnaissance vocale.

Elles incluent également la capacité à naviguer efficacement sur internet, à utiliser des moteurs de recherche et à accéder à des informations en ligne, tout en sachant interagir avec des sites web accessibles.

Ces technologies leur permettent de participer pleinement à la vie professionnelle, sociale et culturelle, en réduisant les barrières liées aux handicaps physiques, sensoriels ou cognitifs.

Il est donc indispensable de proposer des formations adaptées pour que les PSDH puissent maîtriser ces outils, tout en assurant une mise à jour continue de leurs compétences face à l'évolution rapide des technologies.

### **Résolution de problèmes et adaptabilité :**

La résolution de problèmes et l'adaptabilité sont des compétences clés que les personnes en situation de handicap doivent développer pour renforcer leur autonomie et mieux gérer les défis du quotidien.

La capacité à résoudre les problèmes de manière autonome leur permet de faire face à des situations imprévues, de trouver des solutions adaptées à leurs besoins spécifiques et de surmonter les obstacles qui peuvent survenir, tant dans leur vie personnelle, que professionnelle.

Apprendre à s'adapter à de nouvelles situations, qu'il s'agisse de modifications d'environnements, de l'utilisation de nouveaux logiciels ou de collaborations avec des personnes différentes, est également important pour leur intégration réussie dans le milieu professionnel.

En effet, les capacités d'adaptation sont hautement valorisées dans le monde du travail, car elles permettent de répondre efficacement aux exigences changeantes des entreprises.

De plus, la gestion du stress lié à ces situations contribue à une meilleure résilience et à une stabilité émotionnelle, favorisant ainsi un cadre de travail plus serein et productif.

Le renforcement de ces compétences aide non seulement à surmonter les difficultés liées au handicap, mais prépare aussi les personnes à évoluer dans des environnements variés avec confiance et efficacité.

### **La capacité à faire face à l'adversité et à rebondir face aux défis :**

Cette capacité est un atout important pour les personnes en situation de handicap, car elle leur permet de surmonter les obstacles tout en maintenant une attitude positive.

Cette résilience est essentielle non seulement pour faire face aux difficultés du quotidien, mais aussi pour continuer à progresser vers une autonomie accrue.

Développer cette compétence permet aux individus de s'adapter aux situations imprévues, de trouver des solutions innovantes, et de préserver leur bien-être psychologique.

### **Les compétences en autoprésentation :**

Les compétences en autoprésentation, notamment la capacité à expliquer clairement son handicap, jouent un rôle déterminant dans l'inclusion sociale et professionnelle. Savoir présenter son handicap de manière concise et compréhensible permet de lever les malentendus, d'améliorer la communication avec les autres, et de faciliter l'adaptation des environnements à leurs besoins spécifiques.

Cette aptitude contribue non seulement à valoriser la personne, mais aussi à sensibiliser l'entourage, en créant des opportunités de soutien et de collaboration plus efficaces. Ces compétences, combinées, favorisent une plus grande autonomie et une inclusion renforcée dans la société.

### **Les compétences en autogestion :**

Les compétences en autogestion sont essentielles pour renforcer l'autonomie et le bien-être des personnes, en particulier, celles en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques.

Savoir prendre soin de soi englobe plusieurs aspects clés, tels que la gestion des médicaments, la nutrition et l'exercice physique.

Une bonne gestion des médicaments implique la capacité à suivre un traitement de manière rigoureuse, à comprendre ses effets et à anticiper d'éventuelles complications.

De même, adopter une alimentation équilibrée et adaptée à ses besoins individuels est indispensable pour le maintien d'une bonne santé, tout comme la pratique régulière d'une activité physique, même modérée, pour améliorer la mobilité et prévenir certaines maladies chroniques.

Développer ces compétences d'autogestion permet non seulement d'éviter des problèmes de santé évitables, mais également d'accroître l'autonomie dans la vie quotidienne.

En apprenant à gérer ces aspects de leur vie, les individus peuvent réduire leur dépendance vis-à-vis des soins externes, ce qui améliore leur qualité de vie et favorise leur inclusion sociale.

L'acquisition de ces compétences peut être facilitée par des programmes éducatifs, des applications de gestion de santé ou un accompagnement personnalisé.

En fin de compte, la maîtrise de l'autogestion est un levier important pour aider les personnes à maintenir une bonne santé physique et mentale, tout en renforçant leur capacité à s'autonomiser.

### **Compétences interculturelles :**

Les compétences interculturelles sont aussi un atout, cela favorise l'ouverture d'esprit, le mieux vivre ensemble et la décentralisation sur sa propre culture.

Cela peut être aussi un enrichissement personnel ou professionnel pour la PSDH. Les programmes Erasmus+ jouent un rôle majeur dans l'inclusion en permettant à des jeunes, avec ou sans handicap, de participer à diverses actions internationales financées par la Commission européenne, telles que des échanges de jeunes, le volontariat du Corps Européen de Solidarité (CES) et des stages professionnels en partenariat avec France Travail.

Ces initiatives, notamment le CES, offrent de véritables expériences professionnelles qui améliorent les compétences linguistiques, d'adaptation, interculturelles et l'employabilité auprès de futurs employeurs. Cependant, des progrès significatifs et une plus grande visibilité sont encore nécessaires pour encourager les personnes en situation de handicap à participer à ces programmes et pour adapter les projets à leurs besoins spécifiques.

### **Les compétences en gestion du stress :**

Les compétences en gestion du stress sont essentielles pour maintenir une bonne santé mentale et gérer efficacement les défis du quotidien, particulièrement pour les personnes confrontées à des situations difficiles ou à des environnements de travail exigeants.

La capacité à reconnaître les signes de stress et à y répondre de manière constructive permet non seulement de préserver un équilibre émotionnel, mais aussi d'éviter des complications physiques et psychologiques liées à un stress prolongé, telles que l'épuisement professionnel, l'anxiété ou les troubles du sommeil.

Le développement de stratégies de gestion du stress, comme la respiration profonde, la pleine conscience, ou la mise en place de routines équilibrées permet de mieux faire face aux pressions externes.

Des compétences telles que la gestion du temps, la priorisation des tâches, ou la capacité à demander de l'aide lorsque nécessaire contribuent également à atténuer le stress.

En maîtrisant ces compétences, les individus peuvent améliorer leur résilience, c'est-à-dire leur capacité à rebondir face aux difficultés, tout en renforçant leur bien-être général.

La gestion du stress n'est pas seulement bénéfique pour l'individu, mais elle influence également son environnement social et professionnel. En restant calme et efficace dans des situations tendues, on favorise des relations plus harmonieuses et un climat de travail plus serein.

En fin de compte, développer des compétences en gestion du stress est un outil puissant pour améliorer la qualité de vie, renforcer l'autonomie et faire face aux défis avec plus de sérénité et de confiance.

### **Les compétences sociales :**

Les compétences sociales jouent un rôle essentiel dans l'intégration sociale et professionnelle, en particulier pour les personnes en situation de handicap. La capacité à interagir efficacement avec les autres permet de



tisser des liens, de collaborer au sein d'une équipe et de s'adapter à des environnements variés.

Développer ces compétences, telles que la communication verbale et non verbale, l'écoute active, l'empathie, et la gestion des conflits, contribue non seulement à améliorer les relations interpersonnelles, mais aussi à renforcer l'inclusion dans le milieu de travail.

Dans un contexte professionnel, ces compétences sociales sont indispensables pour réussir à travailler avec des collègues, des supérieurs hiérarchiques et des clients.

Une personne capable de bien comprendre les attentes des autres et de communiquer ses besoins de manière claire est plus susceptible de s'épanouir dans son poste et de progresser dans sa carrière.

De plus, la maîtrise des interactions sociales aide à surmonter les obstacles liés à la stigmatisation ou aux malentendus que peuvent parfois rencontrer les personnes en situation de handicap.

Ces compétences ne se limitent pas au travail; elles sont tout aussi importantes dans la vie personnelle et dans les interactions quotidiennes.

Elles permettent de participer pleinement à la vie en communauté, d'accéder à des réseaux de soutien et de construire des relations solides. En encourageant et en développant les compétences sociales, que ce soit par le biais de formations, d'ateliers ou de mises en situation, on aide les personnes à mieux s'intégrer dans la société et à évoluer dans un environnement inclusif et bienveillant.

## **Les compétences en gestion financière :**

Les compétences en gestion financière sont importantes pour les personnes en situation de handicap, en particulier lorsqu'il s'agit de gérer leur propre budget et de comprendre les enjeux financiers liés à l'acquisition de technologies d'assistance souvent coûteuses.

Savoir gérer ses finances permet, non seulement, de mieux planifier ses dépenses quotidiennes, mais aussi de faire face à des besoins spécifiques comme l'achat de dispositifs d'assistance, tels que des fauteuils roulants, des prothèses, ou des logiciels adaptés.

La capacité à établir un budget, à suivre ses dépenses et à anticiper les coûts futurs, est essentielle pour maintenir une stabilité financière. Cela devient encore plus important lorsqu'il faut gérer des fonds spécifiques, tels que des subventions ou des aides gouvernementales, souvent destinées à financer des équipements ou des services de soutien.

En maîtrisant les principes de la gestion financière, les PSDH peuvent mieux naviguer dans les complexités financières liées à l'achat ou à l'entretien de technologies d'assistance.

Par ailleurs, une bonne gestion financière permet d'optimiser l'accès à ces dispositifs, en aidant les individus à identifier les ressources disponibles, comme les aides publiques, les assurances ou les financements alternatifs.

En comprenant les subtilités des questions financières, les personnes en situation de handicap peuvent également mieux négocier avec les fournisseurs ou les services de soutien pour obtenir des solutions qui répondent à leurs besoins spécifiques sans compromettre leur équilibre budgétaire.

Développer ces compétences à travers des formations en gestion financière ou des conseils spécialisés peut donc non seulement améliorer la qualité de vie des personnes en situation de handicap, mais aussi renforcer leur autonomie financière et leur capacité à investir dans des solutions adaptées à long terme.

### **L'art-thérapie :**

L'art-thérapie, en général, peut contribuer à renforcer l'estime de soi et la conscience de soi, tout en aidant à mieux gérer le stress. Bien qu'elle ne puisse pas guérir les déficiences physiques ni changer l'état de la personne, elle permet d'apprendre à mieux vivre avec ces limitations en développant des mécanismes d'adaptation.

Pour répondre aux besoins spécifiques des personnes ayant des déficiences physiques, l'art-thérapie peut être adaptée en utilisant des équipements spécialisés, des technologies d'assistance, ou en simplifiant le matériel. L'approche thérapeutique elle-même peut également être ajustée, en modifiant les objectifs de la thérapie et en collaborant avec d'autres professionnels de santé.

Les personnes à déficiences cognitives, qui affectent des fonctions telles que la mémoire, l'attention, le langage ou la résolution de problèmes, ainsi que les troubles du développement peuvent rencontrer des difficultés de

communication, d'expression de soi, des problèmes de mémoire et de motricité fine, ainsi que des difficultés à réguler leurs émotions et leur comportement.

Pour ces personnes, l'art-thérapie peut être adaptée grâce à des techniques comme la simplification du matériel, l'utilisation de repères visuels et d'histoires sociales, la mise en place de routines, la répétition des instructions, et le renforcement positif.

Ces ajustements permettent d'accompagner de manière plus efficace les personnes présentant des déficiences cognitives ou développementales dans leur parcours thérapeutique.

### **Le théâtre et les arts de la scène :**

Le théâtre et les arts de la scène offrent un cadre unique pour développer la confiance en soi, l'expression personnelle et les compétences sociales. En participant à des activités théâtrales, les individus apprennent à se présenter devant un public, à surmonter leur timidité et à prendre conscience de leur voix et de leur corps.

Ces expériences permettent de renforcer leur estime de soi, en les encourageant à s'exprimer avec authenticité et à prendre des risques dans un environnement sécurisé et bienveillant.

Au-delà de l'expression personnelle, le théâtre est un formidable outil pour améliorer les compétences sociales. Les participants doivent collaborer, écouter et répondre aux autres acteurs, ce qui renforce des compétences clés comme l'empathie, la communication et le travail d'équipe.

Le théâtre offre également une plateforme pour explorer et comprendre les émotions de manière approfondie. En incarnant des personnages et en jouant des scènes variées, les participants peuvent s'immerger dans différentes émotions et situations, leur permettant ainsi de mieux comprendre leurs propres sentiments et ceux des autres.

Cette forme d'art est non seulement un moyen de s'exprimer, mais aussi un outil thérapeutique qui permet d'explorer des émotions complexes dans un cadre soutenu.

Que ce soit pour des personnes en situation de handicap, des individus cherchant à surmonter des difficultés personnelles ou des professionnels en quête de développement personnel, le théâtre devient un espace de croissance et de transformation.

En fin de compte, il permet de gagner en confiance, d'améliorer la communication et d'enrichir les relations interpersonnelles.

### **Le théâtre spontané,**

Le théâtre spontané, qui repose sur l'expression orale et l'improvisation, est un outil puissant pour développer les compétences en communication et en prise de parole en public, des atouts essentiels pour réussir lors d'un entretien professionnel.

En se confrontant à des situations imprévues et en réagissant spontanément, les participants apprennent à structurer rapidement leurs pensées et à s'exprimer de manière claire et persuasive.

Cette pratique améliore également la gestion du stress, souvent présent lors des entretiens, en habituant les participants à gérer l'imprévu et à faire preuve de créativité sous pression.

En outre, l'improvisation théâtrale développe la confiance en soi et l'écoute active, deux qualités indispensables dans le cadre professionnel.

Grâce à l'apprentissage de techniques vocales, gestuelles et d'expression corporelle, le théâtre spontané permet de mieux maîtriser l'impact de son discours, que ce soit dans le contenu ou dans la forme.

En intégrant ces compétences, les personnes en situation de handicap ou non se trouvent mieux préparées à affronter un entretien professionnel, en présentant leurs idées avec assurance et authenticité, ce qui peut grandement augmenter leurs chances de succès.

### **Théâtre appliqué :**

Le théâtre appliqué est une discipline qui utilise les techniques et les pratiques théâtrales à des fins autres que purement artistiques.

[La Compagnie Innocentia Inviolata](#), basée à Toulouse, utilise le théâtre appliqué pour renforcer la confiance en soi des PSDH.

Ces ateliers aident à libérer les émotions enfouies, favorisant ainsi une meilleure gestion des émotions et une résilience accrue.

Cette expression artistique permet aux participants de surmonter leurs blocages émotionnels et de gagner en confiance, des qualités essentielles pour leur intégration professionnelle.

Ce type de programme favorise également la sensibilisation du grand public aux capacités des personnes en situation de handicap.

### **Les ateliers de musique :**

Les ateliers de musique proposés par des organisations comme l'APAJH (Association pour Adultes et Jeunes Handicapés) en France jouent un rôle fondamental dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Ces programmes offrent aux participants un espace où ils peuvent s'exprimer librement à travers des formes artistiques musicales.

En art-thérapie, la musique devient un puissant outil de communication non verbale, particulièrement utile pour les personnes qui ont des difficultés à exprimer leurs émotions par les mots. En créant des sons, en écoutant des rythmes ou en jouant d'instruments, les participants peuvent libérer des émotions refoulées, renforcer leur estime de soi et améliorer leur capacité à interagir avec les autres.

De même, les arts plastiques permettent une expression créative et tactile qui contribue à réduire le stress et à renforcer l'équilibre émotionnel.

Ces ateliers ne se limitent pas à une simple activité récréative, ils apportent un réel soutien thérapeutique, en aidant les personnes à gérer l'anxiété, à mieux comprendre leurs émotions et à développer des compétences sociales.

Grâce à ces initiatives, l'APAJH favorise non seulement le bien-être psychologique et émotionnel des participants, mais aussi leur inclusion sociale, en leur offrant des outils concrets pour s'exprimer et interagir avec leur environnement de manière positive et créative.

### **La Danse inclusive :**

La danse inclusive propose des activités de mouvement ouvertes à tous, indépendamment du profil ou du handicap. Elle permet de se mouvoir librement dans un environnement sécurisé, au sein d'un groupe où chacun se sent accueilli et en sécurité.

Cette approche permet à chaque participant d'exprimer sa créativité artistique de manière personnelle. En outre, ce type de danse encourage l'inclusion des minorités et la mixité sociale.

Les chorégraphies peuvent intégrer l'utilisation de fauteuils roulants, qu'ils soient manuels ou électriques, ainsi que des déambulateurs.

La danse peut être pratiquée en position assise, couchée, et chacun est invité à participer sans obligation d'être un danseur chevronné.



La pratique de la danse inclusive contribue à renforcer la confiance en soi, à améliorer le confort avec son propre corps et avec les autres, et à favoriser la socialisation tout en développant des compétences artistiques.

### **La médiation animale :**

La médiation animale est une approche thérapeutique qui utilise le contact avec les animaux pour favoriser le bien-être des personnes en situation de handicap.

En développant des interactions positives avec des animaux comme les chiens, les chevaux ou encore les lapins, cette méthode permet de stimuler des capacités cognitives, émotionnelles et motrices.

Pour les personnes souffrant de troubles moteurs, mentaux ou émotionnels, la médiation animale peut aider à améliorer la communication, réduire le stress et augmenter la confiance en soi.

Ces interactions favorisent aussi l'autonomie et le développement de liens affectifs, tout en offrant un cadre apaisant et sans jugements.

L'équithérapie, par exemple, est une approche thérapeutique unique qui utilise le cheval pour favoriser le bien-être physique et mental des personnes en situation de handicap ou souffrant de troubles psychologiques.

Cette thérapie repose sur les mouvements naturels et apaisants du cheval, notamment son pas lent et régulier, qui mobilise doucement le bassin du cavalier, améliorant ainsi l'équilibre, la posture et la coordination.

Cette pratique est particulièrement bénéfique pour les personnes ayant des troubles moteurs ou de l'équilibre, car elle renforce les muscles du tronc tout en procurant une sensation de stabilité et de sécurité.

Au-delà des bienfaits physiques, l'équithérapie joue un rôle fondamental dans le développement émotionnel des participants. Le lien de confiance qui se crée avec l'animal aide à réduire l'anxiété, à renforcer la confiance en soi et à favoriser l'expression des émotions, tout en offrant un cadre naturel et apaisant.

Ce qui rend cette thérapie particulièrement attrayante, c'est qu'elle permet de pratiquer un sport sans s'en rendre compte, ce qui est essentiel pour les personnes polyhandicapées.

Le contact avec l'animal, non jugeant, et la nature, motivant et vivifiant, contribuent à l'épanouissement et à l'acquisition d'une certaine autonomie.

Pour un enfant en fauteuil roulant, par exemple, se retrouver à cheval lui permet de changer de perspective, d'être à hauteur des autres, ce qui améliore considérablement son estime de soi.

Les objectifs de l'équithérapie sont multiples : développer la communication verbale et non verbale, induire une prise d'initiative et une valorisation personnelle, améliorer le tonus musculaire et la spasticité, tout en favorisant la détente et la gestion des émotions.

Le cheval, par son absence de jugement, permet à la PSDH de se sentir acceptée et respectée, créant ainsi un environnement thérapeutique qui combine harmonieusement travail physique, stimulation mentale et bien-être émotionnel.

### **Sport adapté :**

Le sport adapté est une pratique sportive spécialement conçue pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, qu'il soit physique, mental ou sensoriel.

Il propose des activités physiques diversifiées, ajustées aux capacités de chacun, permettant ainsi à tous de profiter des bienfaits du sport. Au-delà de ses bénéfices pour la santé physique, le sport adapté joue un rôle clé dans le développement de la confiance en soi, de l'autonomie et de l'inclusion sociale.

Il permet aux participants de se dépasser, de partager des moments d'intégration, tout en contribuant à changer le regard sur le handicap.

Par ses valeurs d'égalité et de solidarité, le sport adapté devient un levier d'épanouissement personnel.

Les activités, même adaptées, stimulent la libération d'endorphines, renforçant la confiance et l'autonomie physique.

Elles favorisent aussi l'inclusion sociale à travers l'esprit d'équipe, et peuvent même être un tremplin pour l'intégration professionnelle grâce à la participation à des compétitions.

En somme, le sport adapté offre un environnement stimulant et bienveillant, essentiel pour aider les PSDH à se reconstruire, à s'ouvrir aux autres et à faciliter leur inclusion sociale et professionnelle.

### **Bénévolat et volontariat :**

Le bénévolat et le volontariat jouent un rôle important dans la promotion de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

En s'engageant dans des activités bénévoles, les individus peuvent développer des compétences professionnelles, élargir leur réseau et renforcer leur confiance en eux, ce qui est essentiel pour leur intégration sur le marché du travail.

Les programmes de volontariat dédiés à l'inclusion professionnelle offrent souvent des formations adaptées et des opportunités de mentorat, permettant aux participants d'acquérir des compétences spécifiques et de bénéficier de conseils précieux pour leur carrière.

De plus, ces initiatives sensibilisent les employeurs et le grand public aux capacités et aux talents des PSDH, contribuant ainsi à briser les stéréotypes et à promouvoir un environnement de travail plus inclusif et diversifié. En somme, le bénévolat et le volontariat sont des leviers puissants pour favoriser l'égalité des chances et l'accès à l'emploi pour tous.

## **Ateliers et Activités pour Renforcer la Confiance et les Compétences Transversales :**

Organiser des activités et ateliers axés sur le renforcement de la confiance en soi et de l'estime de soi, tels que des séances de coaching, des groupes de soutien par les pairs ou des ateliers de développement personnel, permet aux individus de surmonter les barrières psychologiques et de se présenter avec assurance face à des employeurs potentiels.

Parallèlement, proposer des programmes visant à développer des compétences transversales essentielles, comme la gestion du temps, la communication et la résolution de problèmes, à travers des ateliers sur la gestion du stress, la prise de parole en public ou la résolution de conflits, accroît l'employabilité et l'adaptabilité des personnes en situation de handicap.

Ces initiatives facilitent ainsi leur intégration dans divers environnements professionnels en les dotant d'outils concrets pour réussir.

### **Le jardinage :**

Le jardinage est une activité relaxante et gratifiante qui permet de se reconnecter avec la nature tout en offrant de nombreux bienfaits pour le corps et l'esprit.

En s'occupant des plantes, les jardiniers développent leur motricité fine et leur coordination, notamment lors de tâches comme le semis, l'arrosage ou l'entretien des plantes.

Cette activité physique douce peut également contribuer à renforcer la force physique, en mobilisant des groupes musculaires de manière modérée, mais régulière, tout en favorisant une meilleure mobilité.

Au-delà des bénéfices physiques, le jardinage a des effets positifs sur la santé mentale. Le simple fait de passer du temps en plein air, entouré de verdure, aide à réduire le stress, l'anxiété et les pensées négatives.

Le soin apporté aux plantes, l'observation de leur croissance et la satisfaction de voir les fruits de son travail renforcent également le sentiment de bien-être et de réalisation personnelle.

Le jardinage offre une opportunité de se concentrer sur des tâches simples et apaisantes, favorisant ainsi un état de pleine conscience et de relaxation.

Cette activité peut aussi être une source de fierté et de valorisation personnelle, en particulier pour les personnes en situation de handicap ou celles confrontées à des défis personnels.

En cultivant un espace de vie, elles gagnent en autonomie et en confiance, tout en bénéficiant d'une activité thérapeutique qui nourrit le corps et l'esprit. En somme, le jardinage combine les bienfaits physiques et psychologiques, offrant un moyen harmonieux d'améliorer la santé globale et d'enrichir son quotidien.

### **Des espaces comme Snoezelen :**

Ces espaces dédiés à la relaxation sensorielle, offrent un environnement apaisant et adapté pour les PSDH, leur permettant de maintenir un équilibre émotionnel et de réduire significativement leur niveau de stress.

Ces espaces sont spécialement conçus pour stimuler les sens de manière douce et contrôlée, à travers des lumières tamisées, des sons apaisants, des textures variées et des arômes agréables.

En explorant ces différentes stimulations sensorielles, les utilisateurs peuvent se détendre profondément, ce qui favorise un apaisement mental et physique.

Le cadre sécurisant de Snoezelen permet aux personnes en situation de handicap de s'immerger dans une ambiance qui encourage la détente, tout en leur offrant une pause bénéfique dans leur quotidien souvent rythmé par des défis physiques ou cognitifs.

Ces espaces sensoriels favorisent également la gestion des émotions, en aidant les utilisateurs à mieux appréhender et canaliser leurs ressentis, contribuant ainsi à une meilleure stabilité émotionnelle.

En outre, l'expérience Snoezelen ne se limite pas à la relaxation immédiate.

Elle participe au bien-être global des utilisateurs en leur offrant un espace où ils peuvent explorer leurs sens en toute sécurité et à leur propre rythme, ce qui renforce leur sentiment de contrôle et d'autonomie.

Ces moments de calme et de ressourcement aident à améliorer leur qualité de vie, en créant un environnement où la détente, la découverte sensorielle et le bien-être sont au cœur de l'expérience.

### **L'atelier « Connaissance de soi et découverte des autres » :**

Cet atelier est encadré par une éducatrice spécialisée et utilise une approche ludique pour développer les compétences psycho-sociales des participants.

À travers le détournement [du jeu de l'oie](#), les jeunes travaillent sur l'estime de soi, la confiance en soi et leur relation à autrui, tout en s'amusant. Cet outil interactif permet d'aborder des thèmes comme la gestion des émotions, la communication et la coopération.

Par ailleurs, des personnes en situation de handicap, déjà en emploi, interviennent en tant que médiateurs entre pairs, apportant des témoignages concrets et enrichissants.

Le partage d'expériences et l'analyse de situations réelles renforcent la compréhension des dynamiques sociales et professionnelles, tout en offrant aux participants des modèles inspirants pour leur propre parcours.



## **Le DITEP, Dispositif Instituts Thérapeutiques, Éducatifs et Pédagogiques :**

Le DITEP met en œuvre une gamme variée d'initiatives pour diversifier les réponses adaptées aux personnes qu'il accompagne. Ce dispositif a pour objectif de promouvoir un accompagnement personnalisé des bénéficiaires dans leur parcours de vie.

Conformément à ses orientations futures, le DITEP mobilise des ressources externes afin de renforcer l'insertion sociale, le lien citoyen et le développement des savoir-être et savoir-faire.

Ainsi, des partenariats diversifiés, notamment dans les domaines culturel et sportif, permettent aux jeunes accompagnés d'interagir avec des structures du « milieu social ordinaire », facilitant ainsi leur intégration sociale.

Certains de ces partenariats, conventionnés, sont renouvelés régulièrement en fonction des besoins exprimés par les jeunes et contribuent à l'accomplissement des [Projets Personnalisés d'Accompagnement \(P.P.A\)](#).

En termes de statut juridique, les DITEP sont généralement des établissements médico-sociaux sous statut associatif ou public, relevant du cadre législatif de la loi de 2005 sur le handicap, et sont soumis à des conventions avec l'État et les collectivités locales.

## **Soutien à l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées : Rôles de l'AGEFIPH, FIPHFP :**

En France, l'insertion professionnelle des PSDH est soutenue par des organismes comme l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

L'AGEFIPH intervient dans le secteur privé en proposant des aides financières pour adapter les postes de travail, que ce soit par des aménagements des locaux ou l'acquisition d'aides techniques, et en offrant des services d'accompagnement pour faciliter l'inclusion des PSDH.

De son côté, le FIPHFP joue un rôle similaire dans les entreprises et institutions publiques, en finançant des dispositifs adaptés pour rendre les postes accessibles et assurer une inclusion efficace dans la fonction publique.

## **Cap Emploi : Un Partenaire Clé pour l'Insertion et l'Inclusion des Personnes Handicapées en Milieu Professionnel :**

Cap Emploi est un réseau national incontournable dans l'accompagnement des PSDH vers l'emploi et leur maintien dans le monde du travail.

En tant qu'acteur clé de l'insertion professionnelle, Cap Emploi collabore étroitement avec les employeurs pour adapter les environnements de travail et favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap.

Son rôle va au-delà du simple placement : il propose des formations sur mesure, des conseils personnalisés, et aide les entreprises à mieux comprendre les enjeux liés à l'inclusion.

Les conseillers de Cap Emploi travaillent main dans la main avec les employeurs pour identifier les besoins spécifiques des PSDH et pour mettre en place des solutions concrètes, qu'il s'agisse d'aménagements de poste, de sensibilisation des équipes ou d'acquisition de technologies d'assistance.

Grâce à cette approche globale, Cap Emploi contribue à créer des environnements de travail inclusifs et à valoriser les compétences des PSDH, tout en renforçant la responsabilité sociale des entreprises.

### **Expériences immersives le « programme « [DuoDay](#) » :**

Les expériences immersives, comme le programme « DuoDay », sont des initiatives qui permettent aux PSDH de s'immerger dans un environnement professionnel le temps d'une journée.

Ces immersions leur offrent l'opportunité de découvrir le fonctionnement d'une entreprise, d'explorer différents métiers et de développer des compétences en situation réelle.

Pour les entreprises, c'est une occasion unique de sensibiliser leurs équipes à la diversité et à l'inclusion, tout en montrant que le handicap n'est pas un frein à l'intégration dans le monde du travail.

En favorisant l'échange, la compréhension mutuelle et l'inclusion, des programmes comme le « DuoDay » contribuent à briser les préjugés et à ouvrir davantage de perspectives professionnelles pour les PSDH.

### **Les ateliers de mise en situation pour les PSDH :**

Ces ateliers encadrés par une équipe interdisciplinaire comprenant des conseillers en insertion professionnelle (CIP), des infirmières et des psychologues du travail, sont des dispositifs essentiels pour favoriser l'insertion professionnelle. Ces ateliers offrent aux participants l'opportunité de se préparer à des situations réelles qu'ils pourraient rencontrer dans le monde du travail.

Parmi les activités proposées, on trouve notamment des simulations d'entretiens d'embauche et des cas pratiques basés sur des problématiques réelles.

Ces exercices permettent aux participants de développer leurs compétences en communication et en gestion de situations complexes, tout en renforçant leur confiance en eux. Des structures telles que Cap Emploi 43 organisent régulièrement ce type d'atelier.

Par exemple, ils ont mis en place des simulations d'entretiens d'embauche pour aider les PSDH à mieux se préparer à intégrer le marché du travail.

L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des PSDH) est également impliquée dans ces initiatives, offrant un soutien aux entreprises et aux PSDH pour promouvoir l'inclusion professionnelle. Ces

ateliers sont cruciaux pour sensibiliser les entreprises aux enjeux du handicap et encourager une plus grande diversité sur le lieu de travail.

### **La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) :**

Cette période mise en place par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion en France, constitue un dispositif clé pour les personnes en situation de handicap.

Cette immersion professionnelle, d'une durée allant de 1 à 28 jours par an, permet aux participants de tester un environnement de travail réel et d'évaluer la compatibilité de leur projet professionnel avec leurs capacités et aspirations.

Ce dispositif présente plusieurs avantages : il offre une première expérience concrète du métier envisagé, permet de développer des compétences spécifiques au secteur d'activité, et facilite la mise en relation avec des employeurs potentiels.

De plus, la PMSMP constitue un outil précieux pour les employeurs, qui peuvent mieux appréhender les compétences des PSDH et identifier les éventuels aménagements nécessaires à leur inclusion.

En renforçant la confiance des participants et en validant leur projet professionnel, la PMSMP joue un rôle déterminant dans la réussite de leur insertion sur le marché du travail.

Ce dispositif contribue ainsi à lever les barrières à l'emploi des personnes en situation de handicap tout en favorisant une meilleure compréhension de leurs compétences et de leurs besoins.

**Les dispositifs POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) et POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) :**

Les dispositifs POEC et POEI offrent aux PSDH une opportunité précieuse de développer des compétences professionnelles tout en facilitant leur insertion dans des environnements de travail classiques.

Ces programmes sont spécifiquement conçus pour répondre aux besoins des entreprises en termes de compétences et de main-d'œuvre, tout en favorisant l'intégration des PSDH.

La POEC permet à un groupe de personnes d'être formé aux exigences d'un secteur d'activité, tandis que la POEI se concentre sur un parcours de formation individualisé, en lien direct avec un poste à pourvoir dans une entreprise.

Pour les PSDH, ces dispositifs représentent une double opportunité :

- D'une part, ils leur offrent la possibilité d'acquérir des compétences concrètes et adaptées aux besoins du marché du travail, augmentant ainsi leur employabilité ;

- D'autre part, ils facilitent leur intégration dans des environnements de travail classiques, en créant des passerelles directes avec les entreprises qui cherchent à recruter.

Les employeurs bénéficient également de ces dispositifs, car ils permettent de former des candidats en fonction des exigences spécifiques du poste, tout en participant à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

De plus, le financement de ces formations, assuré en partie par les dispositifs publics, allège le coût pour les entreprises et encourage une prise en charge plus inclusive.

### **Les contrats en alternance :**

Les contrats en alternance, qu'il s'agisse de l'apprentissage ou de la professionnalisation, sont des dispositifs particulièrement adaptés pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail en France.

Une des mesures phares est l'ouverture des contrats d'apprentissage sans limite d'âge pour les PSDH, leur offrant ainsi une opportunité unique de combiner formation théorique et expérience pratique en entreprise, à tout moment de leur parcours professionnel.

Cette flexibilité est essentielle pour répondre aux besoins spécifiques des personnes qui, pour des raisons liées à leur handicap, peuvent avoir eu un parcours scolaire ou professionnel plus complexe. Ces contrats permettent non seulement d'acquérir des compétences directement liées aux besoins du

marché du travail, mais aussi de bénéficier d'aménagements adaptés pour assurer une formation inclusive.

Les entreprises et les centres de formation peuvent mettre en place des dispositifs spécifiques, tels que des horaires adaptés, des outils pédagogiques personnalisés ou un accompagnement individualisé pour compenser les limitations liées au handicap.

Ces aménagements, soutenus par des aides financières comme celles de l'AGEFIPH, garantissent que la PSDH puisse suivre sa formation dans des conditions optimales.

En facilitant l'accès à l'alternance avec des dispositifs inclusifs, ces contrats contribuent non seulement à l'acquisition de compétences professionnelles, mais également à une meilleure intégration sur le marché du travail, en renforçant l'autonomie et la confiance des PSDH.

### **L'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées) :**

L'UNEA représente [les entreprises adaptées \(EA\)](#) et [les établissements et services d'aide par le travail \(ESAT\)](#), qui offrent un environnement de travail protégé et adapté aux personnes en situation de handicap.

Ces structures permettent à leurs bénéficiaires de développer leurs compétences professionnelles tout en évoluant dans un cadre qui prend en compte leurs besoins spécifiques.



En intégrant une EA ou un ESAT, les PSDH ont la possibilité d'acquérir des savoir-faire concrets, d'améliorer leur employabilité et de s'insérer durablement dans le monde du travail.

Ces environnements offrent un accompagnement personnalisé, alliant exigences professionnelles et adaptation des postes de travail, afin de permettre aux travailleurs en situation de handicap de s'épanouir dans leurs missions.

De plus, les EA et ESAT favorisent l'autonomie et la valorisation des compétences, tout en contribuant à une inclusion sociale plus large.

L'UNEA, en tant que fédération, soutient et encadre ces structures, en promouvant leur développement et en facilitant les relations avec les employeurs et les institutions publiques.

Ces initiatives sont importantes pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à des opportunités professionnelles adaptées à leurs capacités, tout en renforçant la diversité et l'inclusion dans le monde du travail.

### **Handi-capable,**

Handi-capable est une plateforme innovante qui joue un rôle central dans la promotion de l'inclusion professionnelle des PSDH en France.

Elle se spécialise dans la mise en relation de travailleurs en situation de handicap indépendants avec des entreprises qui s'engagent activement pour la diversité et l'inclusion.

Ce service répond à une demande croissante des entreprises désireuses de diversifier leurs talents tout en renforçant leur responsabilité sociale et sociétale.

### **ADRH (Accompagnement-Diversité-Réhabilitation-Handicap),**

ADRH est un acteur clé dans la promotion de l'inclusion professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap.

Son engagement repose sur un accompagnement personnalisé à destination des individus, des employeurs et des acteurs sociaux, pour faciliter l'intégration dans la vie active et au sein de la société.

L'ADRH intervient à plusieurs niveaux, en proposant des services d'évaluation des compétences, d'orientation professionnelle, et de soutien à la reconversion pour les PSDH.

Que ce soit pour aider à la recherche d'emploi, accompagner les employeurs dans le recrutement inclusif, ou orienter les acteurs sociaux dans l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap, ADRH joue un rôle essentiel en adaptant ses solutions aux besoins spécifiques de chacun.

Grâce à son approche globale, ADRH contribue non seulement à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, mais aussi à leur épanouissement social, en favorisant un environnement inclusif et équitable pour tous.

### **L'association Assamma :**

L'association organise des séances de sensibilisation au handicap en milieu professionnel, visant à transformer les perceptions et les pratiques au sein des entreprises.

Ces sessions permettent d'éduquer les employés sur les défis quotidiens auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap, tant sur le plan physique que psychologique, et offrent des outils concrets pour mieux les soutenir.

Au travers d'ateliers interactifs, de mises en situation et de témoignages, les participants sont amenés à comprendre les obstacles auxquels font face leurs collègues en situation de handicap, qu'il s'agisse d'accessibilité, de communication ou d'inclusion sociale.

Assamma met également l'accent sur les bonnes pratiques à adopter pour encourager un environnement de travail inclusif, en favorisant des interactions respectueuses et une collaboration efficace.

Ces séances contribuent non seulement à lever les préjugés, mais aussi à améliorer le bien-être collectif en milieu professionnel, en renforçant la cohésion et en valorisant la diversité.

## **Le Gyrolift**

Le Gyrolift est un fauteuil roulant électrique innovant qui allie la technologie du gyropode à un système de verticalisation, offrant ainsi une solution de mobilité révolutionnaire pour les personnes à mobilité réduite.

Ce dispositif permet à ses utilisateurs de se déplacer aussi bien en position assise qu'en position debout, leur offrant ainsi une plus grande autonomie et flexibilité dans leurs déplacements quotidiens.

Grâce à la technologie de stabilisation du gyropode, le Gyrolift assure des déplacements fluides et sécurisés, même dans des environnements complexes ou sur des surfaces inégales.

La fonction de verticalisation, quant à elle, permet non seulement de faciliter l'accès à des objets en hauteur ou à des infrastructures non adaptées, mais elle favorise également une meilleure interaction sociale en plaçant l'utilisateur à hauteur d'yeux avec ses interlocuteurs.

En plus d'améliorer la mobilité, le Gyrolift contribue ainsi à réduire les contraintes posturales liées à la position assise prolongée, et renforce l'inclusion sociale des personnes à mobilité réduite.

Ce dispositif représente une avancée significative dans le domaine des aides techniques, alliant innovation technologique et bien-être des utilisateurs.

## **8. Conclusion Générale du Retour du questionnaire transmis :**

Le questionnaire transmis lors de la table ronde du 23 mars 2024 à l'ESRP EPNAK de Lyon a permis de recueillir des retours variés et précieux.

Ces contributions ont mis en évidence à la fois les défis persistants et les opportunités pour renforcer l'inclusion des PSDH dans les cadres professionnel et éducatif.

Les résultats soulignent l'importance d'une action collective pour bâtir une société inclusive et équitable, où chaque individu peut participer pleinement et s'épanouir.

### **Points Clés et Enjeux identifiés :**

Les réponses au questionnaire ont révélé trois enjeux majeurs pour améliorer l'inclusion des PSDH.

**En premier lieu, la montée en compétences des professionnels apparaît essentielle.**

Les participants ont souligné l'urgence de former davantage les éducateurs et les enseignants à la gestion de la diversité et à l'adaptation des pratiques pédagogiques.

Ils insistent sur l'importance de proposer des formations adaptées, intégrant des outils concrets et une sensibilisation approfondie, afin que les professionnels puissent mieux répondre aux besoins spécifiques des PSDH. L'individualisation des parcours éducatifs et professionnels est ressortie comme une priorité majeure, permettant de mieux prendre en compte les spécificités de chaque personne.

**Le deuxième enjeu concerne l'inclusion professionnelle et le rôle clé de l'innovation technologique.**

Les réponses mettent en avant la nécessité d'accompagner les PSDH vers l'emploi en développant des initiatives de sensibilisation des employeurs, en adaptant les structures des entreprises et en proposant des formations continues accessibles.

Les technologies inclusives, comme les outils numériques adaptés tels que FACIL'iti et AVA, sont identifiées comme des solutions concrètes pour réduire les obstacles quotidiens, favoriser l'autonomie et améliorer l'accès à l'emploi ou à l'éducation.

**Enfin, la simplification des démarches administratives émerge comme une attente forte.**

Les participants appellent à une meilleure coordination entre les différents services publics pour garantir un parcours plus fluide et mieux adapté aux besoins des PSDH.

La mise en place de guichets uniques et la centralisation des informations et services sont perçues comme des solutions nécessaires pour réduire les

barrières administratives et améliorer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement.

### **Recommandations Structurantes :**

À la lumière de ces retours, plusieurs recommandations se dessinent pour progresser vers une inclusion durable et équitable.

Il est nécessaire de renforcer les dispositifs de formation en intégrant des modules obligatoires sur l'inclusion et la diversité dans les programmes éducatifs et professionnels. Ces formations doivent permettre aux professionnels d'acquérir des compétences adaptées et de développer des approches pédagogiques et managériales inclusives.

Par ailleurs, l'adoption et la diffusion des technologies d'assistance doivent être encouragées à tous les niveaux. Ces outils, lorsqu'ils sont bien intégrés, peuvent transformer les environnements éducatifs et professionnels en espaces accessibles et inclusifs.

Enfin, une meilleure coordination des services publics est indispensable pour fluidifier les démarches administratives. La centralisation des processus et la création de plateformes numériques unifiées contribueraient à simplifier l'accès aux aides, tout en améliorant l'efficacité des services proposés.

### **Conclusion Prospective : Construire une Société Inclusive :**

Les résultats de ce questionnaire révèlent une vision partagée et un engagement commun en faveur d'une inclusion renforcée des PSDH.

Ils appellent à une transformation ambitieuse des pratiques éducatives, professionnelles et administratives, soutenue par une collaboration étroite entre les acteurs publics, privés et associatifs.

En investissant dans la formation, en adoptant des solutions technologiques innovantes et en simplifiant les processus administratifs, nous pouvons créer les conditions d'une société véritablement inclusive.

Cette société, basée sur la solidarité et l'équité, permettra à chaque individu de s'épanouir et de contribuer pleinement à la richesse collective.

Les retours obtenus lors de cette table ronde illustrent que l'inclusion n'est pas seulement un idéal, mais une réalité atteignable grâce à des actions concertées et volontaristes. Ensemble, il est possible de transformer ces aspirations en progrès concrets, au bénéfice de tous.

## **9. Conclusion Générale du Rapport de la Table Ronde de Lyon du 19 Mars 2024 et du questionnaire :**

La table ronde tenue à Lyon a révélé l'ampleur des défis auxquels les PSDH sont confrontées, mais aussi les avancées remarquables que diverses initiatives et acteurs locaux accomplissent pour répondre aux besoins spécifiques de ce public.



Cette journée d'échanges, enrichie par les témoignages d'acteurs engagés, a permis de dresser un tableau complet des actions et des ajustements nécessaires pour bâtir une société réellement inclusive, où chacun, indépendamment de ses limitations, peut participer et s'épanouir pleinement.

### **Synthèse des Défis et Initiatives de Soutien :**

Les témoignages des intervenants ont mis en lumière plusieurs catégories de défis :

- **Accessibilité physique et numérique insuffisante :** Bien que des progrès aient été faits, de nombreuses infrastructures restent difficilement accessibles, comme l'a souligné le CARPA en ce qui concerne les établissements publics et privés à Lyon. Sur le plan numérique, la fracture demeure présente, avec des plateformes mal adaptées qui freinent l'accès des PSDH aux informations essentielles ;
- **Inégalités d'accès aux aides techniques :** Claude Dumas a relevé les inefficacités du système de remboursement, qui contraint souvent les usagers à des produits de faible qualité. Son plaidoyer pour un modèle plus durable et de meilleure qualité est une incitation à revoir les politiques actuelles ;
- **Obstacles sociaux et culturels :** Les PSDH font face à des attitudes discriminantes ou mal informées qui limitent leur intégration sociale et professionnelle. Des actions comme celles menées par Creative Handicap montrent que des initiatives culturelles et artistiques inclusives peuvent aider à faire évoluer les perceptions.

## **Initiatives et Innovations Inspirantes :**

La table ronde a mis en évidence plusieurs solutions et innovations prometteuses, témoignant de l'impact positif de la technologie, de la formation et des partenariats entre secteurs public et privé.

- Technologies inclusives : Des outils comme FACIL'iti, Picto Access, et l'application AVA démontrent l'apport des technologies numériques dans la compensation des limitations physiques et sensorielles. Ces solutions, utilisées dans divers contextes, facilitent l'autonomie et l'intégration des PSDH au quotidien ;
- Formation inclusive et soutien personnalisé : Des programmes comme ceux de l'EPNAK, d'Opco Atlas ou encore de la Chambre des Métiers de l'Artisanat démontrent l'efficacité des approches adaptées. Par des parcours personnalisés, ils permettent aux PSDH d'acquérir des compétences transférables et d'accéder à des carrières valorisantes ;
- Mobilisation des acteurs culturels : Les initiatives de [La Compagnie Innocentia Inviolata](#) et de la Compagnie Théâtre d'Art, par exemple, ont montré que la culture peut jouer un rôle clé dans le renforcement de l'estime de soi et de l'insertion sociale des PSDH.

## **Recommandations pour une Société Inclusive :**

À la lumière des échanges, plusieurs recommandations stratégiques ont émergé :

- Renforcer les normes d'accessibilité et leur application : Pour garantir que l'accessibilité ne soit plus une option mais un standard, les autorités doivent intensifier leurs efforts de mise en conformité des

infrastructures physiques et numériques, et impliquer les associations d'utilisateurs dans les processus de conception ;

- Promouvoir des aides techniques de qualité : Le système de remboursement doit être revu pour soutenir la durabilité et l'innovation des aides techniques, et encourager les solutions circulaires, comme celles proposées par EcoReso Autonomie, permettant de prêter et de réutiliser les équipements ;
- Sensibiliser et former les professionnels : La formation et la sensibilisation aux besoins des PSDH doivent devenir une priorité dans tous les secteurs, en particulier ceux des technologies et des infrastructures. Les développeurs, éducateurs et professionnels du recrutement ont besoin de standards en matière d'accessibilité pour anticiper les besoins dès la conception des produits et services.

### **Un Appel à l'Engagement Collectif :**

L'inclusion des PSDH est une responsabilité collective qui exige l'engagement de chaque secteur : public, privé, associatif et citoyen.

Le développement de programmes de mentorat, la création de parcours de formation adaptés, et le soutien aux initiatives entrepreneuriales des PSDH sont autant de moyens concrets pour renforcer leur inclusion.

À travers ces efforts, il est possible de transformer le paysage social et professionnel pour offrir à chacun une place où ses talents et contributions peuvent s'exprimer pleinement.

## **Une Vision pour l'Avenir : Construire une Société Inclusive et Solidaire :**

Ce rapport se conclut avec une vision ambitieuse : celle d'une société où l'inclusion des PSDH devient une réalité concrète et visible. Loin d'être un simple idéal, cette vision repose sur la conviction que des actions concrètes, des innovations durables et une solidarité renforcée sont à notre portée.

En cultivant une culture d'inclusion, nous pourrons offrir aux PSDH la possibilité de se réaliser pleinement et de contribuer à une société plus juste et solidaire.

Ensemble, par la mobilisation de tous, l'inclusion peut devenir le socle d'une société moderne, plus riche et plus harmonieuse pour tous ses membres.