



L'INNOVATION INCLUSIVE AU SERVICE DE L'ENTREPRISE 4.0



édito

Malika Bouchehioua,
Présidente de l'Agefiph



Le monde de l'emploi, comme toutes les composantes de nos sociétés, subit de profondes transformations sous l'impulsion du numérique. Les aspirations des jeunes générations obligent le monde de l'emploi à se réinventer. Dans un contexte de bouleversement des usages et des règles d'organisation du travail par la technologie, les entreprises doivent repenser leur raison d'être, leurs engagements sociétaux, notamment pour consolider leur pérennité. Dans ce contexte de mutation, l'Agefiph a entrepris en 2018 une démarche prospective.

Pendant près de deux ans, nous avons rassemblé de nombreuses forces actives et nous sommes allés à la rencontre de ceux qui bâtissent le monde de l'emploi de demain. Lors de tables-rondes organisées dans chaque région de France, nous avons invité des talents, qui inventent une société plus inclusive, à nous raconter leur vision du progrès. Vous retrouverez l'ensemble des contributeurs à ces conférences au sein de cette publication et je tiens à les remercier chaleureusement pour leur participation. À l'issue de ce tour de France, nous avons également convié des experts de la prospective, des nouvelles technologies ou de l'innovation à partager avec nous leur vision sur le handicap dans le monde de l'emploi de demain. Chacun d'entre eux partage son opinion singulière et riche d'enseignement. Nul doute que chaque dirigeant ou collaborateur trouvera dans ce travail des pistes inspirantes pour transformer son organisation et la rendre plus apte à relever les défis du futur ; qu'il s'agisse de collaboration homme-machine, de technologie universelle, de représentation de la singularité de chaque individu dans nos sociétés... autant de sujets au cœur de l'entreprise inclusive 4.o. Notre société est en effet en train de

muter d'une démarche globale et segmentée, à une approche individuelle et personnalisée. S'emparer du sujet des collaborateurs présentant une situation de handicap dans l'organisation permet à l'entreprise de s'interroger sur la prise en compte de leurs besoins individuels. Cette prise de conscience permet non seulement d'améliorer très largement le bien-être au travail pour tous, notion ô combien importante aux yeux des millenials, mais également d'accroître les performances de l'entreprise 4.o qui aura su remettre en question ses process collaboratifs. Aborder un futur plus inclusif dans nos sociétés est une démarche qui peut sembler contraignante. Changer de prisme et considérer que l'innovation permet à chaque individu, en situation de handicap ou non, d'exprimer son talent grâce à l'outil de travail, transforme les contraintes en opportunités. C'est pourquoi nous souhaitons aller encore plus loin à travers le lancement d'un grand appel à projet autour de l'innovation que vous pourrez découvrir dans ces pages. Rejoignez, vous aussi, le mouvement, collaborons et inventons ensemble une société plus juste et plus efficace pour demain !



Sommaire

CHAPITRE 1

5 contributions innovantes ____ 7

- **Serge Tisseron** 9
Psychiatre, Docteur en psychologie,
Membre de l'Académie des technologies,
Président Fondateur de l'Institut pour
l'Etude des Relations Homme-Robots
(IERHR)
- **Philippe Trotin** 15
Directeur de la mission Handicap et
E-Accessibilité, Accessibility Lead chez
Microsoft France
- **Lambert Trenoras** 19
PhD, CEO & co-fondateur Gyrolift
- **Stéphane Martin** 23
Directeur Général de l'Autorité de Régulation
Professionnelle de la Publicité (ARPP)
- **Andrée Deissenberg** 29
Chief Creative Officer, Directeur général
création & développement, Crazy Horse
Paris

CHAPITRE 2

La stratégie innovation de l'Agefiph _____ 33

*Une nouvelle étape avec le lancement
d'un ambitieux programme d'appels
à projets 2020–2022*

CHAPITRE 3

Remerciements _____ 39

*Ils ont participé au Conférence Tour
de l'Agefiph*



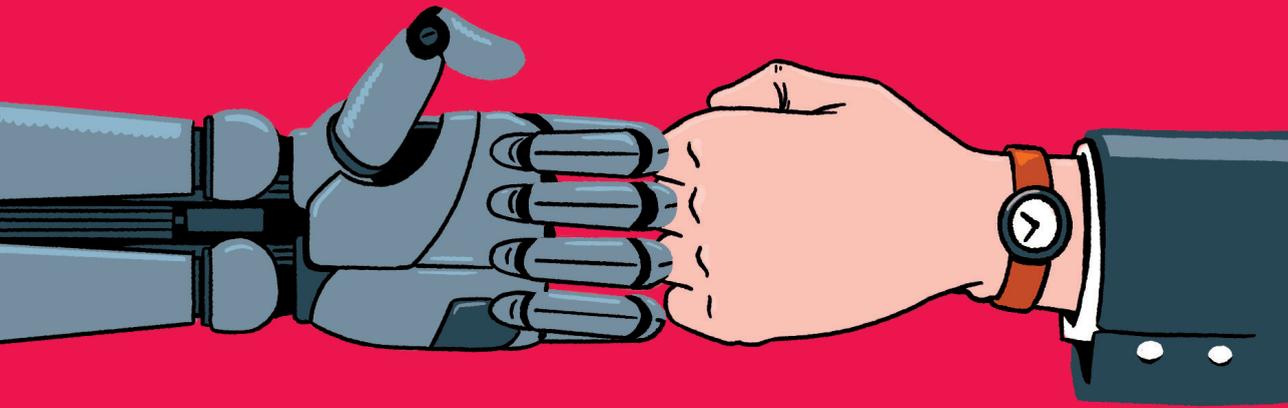
5

Contributions

innovantes

Serge Tisseron

Psychiatre,
Docteur en psychologie,
Membre de l'Académie
des technologies,
Président Fondateur
de l'Institut pour l'Etude
des Relations Homme-Robots
(IERHR)

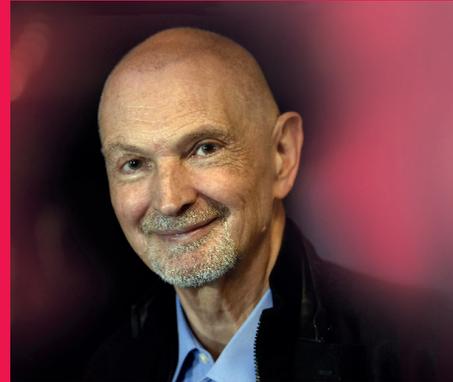


Selon vous, en quoi la technologie et la robotique pourraient-elles représenter des opportunités d'innovations inclusives dans le monde professionnel, en particulier pour les personnes handicapées ?

Les technologies de l'IA et de la robotique représentent l'opportunité de mieux inclure les personnes handicapées dans le monde professionnel. Mais cela pose deux problèmes.

Tout d'abord, il serait dangereux de penser les opportunités d'innovations inclusives dans le monde professionnel indépendamment des opportunités d'inclusion culturelle. Pour que les technologies d'augmentation des personnes en situation de handicap ne créent pas de nouvelles formes de marginalisation, il est essentiel qu'elles ne se limitent pas à l'accès aux métiers, mais incluent aussi l'accès à la culture et à la création. Outre que la

culture constitue un formidable vecteur d'émancipation et d'autonomie, la pratique d'une activité artistique ou culturelle est créatrice de lien social. En plus, ses effets bénéfiques sont loin de se limiter aux seules personnes en situation de handicap : ils s'étendent à la société dans son ensemble.



En second lieu, si les personnes dites « handicapées » sont en situation de handicap pérenne, toute personne non handicapée peut se retrouver en situation de handicap provisoire par rapport à une tâche particulière à un moment donné de sa vie. Nous sommes en effet tous des « personnes handicapées potentielles » pour deux raisons. Tout d'abord, par rapport à des situations au-dessus de nos possibilités, alors que d'autres que nous peuvent posséder les compétences physiques ou mentales requises qui nous manquent pour une tâche spécifique. Et en second lieu, par rapport à la vieillesse, qui nous confronte chacun à la réduction progressive et inéluctable de nos possibilités, aussi bien physiques que mentales. Le vieillissement de la population et le développement des problèmes de santé chronique contribuent à accroître la proportion de personnes en situation de handicap partiel ou total au sein de nos sociétés.

Les technologies à développer doivent donc pouvoir être utilisées aussi bien par des personnes handicapées de façon durable par rapport à la norme, que par des personnes

qui ont besoin d'être augmentées pour une tâche déterminée. Autrement dit, le mieux serait que les technologies proposées pour aider des personnes handicapées à leur

“les technologies proposées devraient être utilisables par tous“

poste de travail soient également utilisables par tous pour augmenter leurs compétences. Les outils seraient seulement réglés différemment. De telles technologies ne seraient pas seulement « inclusives » pour l'occupation d'un poste de travail par une personne handicapée, mais également « inclusives » pour la représentation sociale du handicap.

En effet, si les outils technologiques utilisés par les uns et par les autres sont identiques, les personnes en situation de handicap durable seront non seulement intégrées par l'alignement de leurs possibilités sur celles des personnes dites « normales », mais elles se sentiront d'autant moins marginalisées que ces mêmes personnes dites « normales » pourront, elles aussi, bénéficier de technologies semblables ou proches pour réaliser certaines tâches. Par exemple, un bras artificiel commandé par la pensée via un casque muni de capteurs, pourrait être utilisé dans une activité professionnelle aussi bien par une personne normale que par une personne handicapée, mais celle-ci pourrait l'utiliser également pour simplifier la gestion de son quotidien.

De quelle façon doit-on, selon vous, « associer » l'humain et le robot pour que ce « duo » soit véritablement vecteur d'inclusion pour les personnes handicapées ?

Il existe trois possibilités d'associer un humain à des technologies de telle façon que ce duo soit un vecteur d'inclusion pour les personnes en situation de handicap.

La première est d'imaginer des technologies implémentées dans le corps même, et cela de façon irréversible. Nous écartons cette possibilité car elle ne peut se poser que par rapport à la vie sociale en général, et elle dépasse donc largement le cadre de la seule vie professionnelle. Elle pose en outre des questions graves sur les inégalités qu'elle pourrait générer.

La seconde éventualité est de concevoir une technologie extérieure à l'individu qu'il puisse utiliser ou non dans sa vie professionnelle. Par exemple, des outils permettant

d'augmenter sa perception visuelle ou auditive, ou bien des sièges permettant à des personnes paraplégiques de passer de la position assise à la position debout en quelques secondes, exactement comme une personne normale. L'entreprise serait alors propriétaire de ces technologies et elles ne seraient utilisées par la personne handicapée que dans son activité professionnelle. Ce choix risquerait évidemment de provoquer une souffrance lorsque la personne quitterait son lieu professionnel puisqu'elle perdrait en même temps les bénéfices des technologies qui réduisent ses handicaps. Cette option présente des inconvénients qu'il conviendrait de prévenir.

Enfin, la troisième éventualité est de prévoir les mêmes technologies de telle façon que les personnes souffrant de handicap pérenne en bénéficient à la fois dans leur vie professionnelle et dans leur vie privée. C'est alors l'utilisateur lui-même qui est propriétaire de ces technologies.

Mais cela risque de donner à la personne handicapée, dans sa vie personnelle et

“prendre en compte d'autres critères comme le bonheur, la réussite sociale, l'épanouissement“

familiale, des performances supérieures à celles de ses proches. Les conséquences peuvent être compliquées à gérer. Tout d'abord cela risque de donner à la personne « handicapée-augmentée » un sentiment de toute-puissance problématique et d'alimenter chez elle des exigences narcissiques plus grandes encore au service de son ego. Quant à ses proches, la même situation peut encourager chez eux une demande d'augmentation identique. Là aussi, cette option présente donc des inconvénients qu'il conviendrait de prévenir.

En tous cas, si les modifications proposées aux personnes handicapées sont durables, elles doivent prendre en compte d'autres critères que l'adaptation professionnelle, comme le bonheur, la réussite sociale, l'épanouissement, etc.

Si on devait mettre en avant une idée prioritaire qui met la technologie au service de l'inclusion, quelle serait-elle ? Pouvez-vous la décrire et en quoi elle vous paraît prioritaire par rapport à d'autres ?

La priorité me semble être de procurer aux personnes handicapées les technologies qui leur permettent à la fois de créer des liens et des situations d'interdépendance réciproque selon leurs désirs, et de les faire échapper à tout risque de dépendance imposée. De telles technologies devraient notamment assurer la liberté de déplacement, la possibilité de regarder ses interlocuteurs à hauteur de regard sans être obligé de lever la tête et les yeux vers eux, dans une posture de soumission ; la possibilité de pouvoir les écouter et leur répondre sans être obligé de les faire répéter ni de faire des efforts de voix démesurés, ainsi que la possibilité de se saisir des objets à proximité et de s'en servir. Si ces conditions étaient réunies, l'intégration des personnes handicapées dans les espaces collectifs, aussi bien privés et familiaux que publics, en serait considérablement favorisée, et cette amélioration concernerait toutes les situations, qu'il s'agisse de travail ou de loisirs.

Qu'est-ce qui vous fait penser que cette idée serait la plus importante en ordre de priorité ? Avez-vous déjà confronté ou testé cette idée/initiative auprès d'autres personnes ?

Depuis quelques années, les tâches répétitives, dangereuses, épuisantes et sales ont été largement automatisées, notamment dans le secteur automobile, et elles le seront plus largement encore dans les années qui viennent. Mais la technologie ne doit pas seulement venir en aide aux personnes désignées comme handicapées, mais aussi éviter que des personnes normales ne le deviennent. Or certains métiers sont producteurs de handicap, aussi bien physique que mental.

J'ai travaillé une grande partie de ma vie comme médecin hospitalier et je me suis rendu compte à quel point les infirmiers et les aides-soignants devaient gérer des tensions psychiques et émotionnelles dont ils partagent la charge avec les médecins, mais aussi accomplir des tâches physiquement pénibles et susceptibles de devenir rapidement douloureuses, voire de créer diverses formes de handicaps durables. Faire la toilette de malades grabataires, par exemple, ou les aider à passer du fauteuil au lit et du lit au fauteuil, oblige à des efforts considérables dont les effets psychiques autant que physiques sont très largement sous-estimés. À la différence des métiers dangereux et salissants évoqués plus haut, il serait dangereux que ceux-ci soient confiés à des machines. La présence humaine y est absolument indispensable mais elle implique en même temps des activités physiques pénibles et à terme possiblement handicapantes.

Si nous ne voulons pas que les robots remplacent les soignants, mais qu'ils les aident à faire mieux avec

eux ce qu'ils faisaient auparavant sans eux, un effort particulier doit être apporté aux exosquelettes et aux différents véhicules réduisant les efforts, la pénibilité et la surcharge sensorielle. Et cela à la fois en utilisant des technologies extérieures au corps et disponibles tout autant dans la vie privée que dans la vie professionnelle. Il est urgent de créer des exosquelettes légers, faciles à enfiler et à enlever, et qui puissent être utilisés tout autant par des personnes en situation de handicap durable que par des personnes devant accomplir ponctuellement des tâches pénibles.

On ne peut jamais faire aboutir une idée/initiative seul. Quels ingrédients vous paraissent nécessaires pour réussir la mise en pratique de cette idée ? Que faudrait-il mobiliser pour la réaliser ? Sur quel type de personnes faudrait-il s'appuyer pour la rendre concrète ?

Il faudrait mobiliser à la fois les structures de soin, les associations de professionnels et les ingénieurs, pour lesquels l'Académie des Technologies pourrait être un relais utile. Mais n'oublions pas l'impact psychologique des technologies. Si elles sont appelées à compenser les handicaps et à les prévenir, il est également important de veiller à ce qu'elles ne les suscitent pas ! À l'Institut pour l'Étude des Relations Hommes-Robots (IERHR), nous sommes très attentifs aux relations perturbantes que certaines personnes, patients ou soignants d'ailleurs, peuvent nouer avec les objets technologiques. Si nous ne nous y intéressons pas dès maintenant,

nous risquons de laisser s'installer une véritable bombe à retardement. C'était le sens de la mise en garde du de 2017 : « Robotique et santé mentale, pour des robots qui aident les malades à aller mieux

“nous ne voulons pas que les robots remplacent les soignants”

“ce n’est pas à ceux
qui fabriquent ces
machines de nous dire
comment elles doivent
fonctionner, mais à
leurs utilisateurs “

et ne rendent pas malades les bien portants ».

La relation que l'être humain entretient avec ses objets technologiques n'est pas seulement une question éthique. Elle oblige en effet à penser une nouvelle psychologie, qu'on peut appeler « cyberpsychologie » en hommage à Norbert Wiener, le fondateur de la cybernétique. Nous avons en effet pris un retard considérable dans la compréhension des relations que l'homme entretient avec ses objets technologiques. Nous allons avoir besoin de « guides psychologiques » pour comprendre comment considérer les machines ou les humains augmentés par elles, et nous allons devoir repenser ce qui fait notre humanité et notre dignité. Le numérique a déjà bouleversé notre rapport à la mémoire qui s'externa-

lise dans nos smartphones, à l'intimité et au discours intérieur, à l'attente et à la solitude, au temps, à l'espace, au deuil, à la sexualité, et même à la honte et à la culpabilité. Mais les bouleversements les plus importants sont encore à venir. Avec la révolution de « l'intelligence artificielle empathique », le produit le plus demandé risque d'être une « personnalité artificielle » avec laquelle interagir. Ces nouveaux usages auront évidemment un fort impact sur la manière de penser les émotions

et même l'idée que nous nous faisons d'une « personne ». Le comprendre, et réfléchir notamment à la manière dont les technologies devraient lutter contre l'isolement et générer plus de socialisation, est pour moi un axe essentiel de la cyberpsychologie. Et c'est dès aujourd'hui qu'il faut réfléchir à ces logiques structurantes.

Ce n'est pas à ceux qui fabriquent ces machines de nous dire comment elles doivent fonctionner, mais à leurs utilisateurs. Il existe beaucoup de solutions technologiques, législatives et éducatives, mais toutes doivent commencer par préserver la distinction entre humains et machines ; nous militons pour des robots qui ne remplacent pas les humains, mais qui permettent à des humains de faire mieux, avec plus d'efficacité et moins de fatigue, ce qu'ils faisaient jusque-là sans robots. La visée du transfert doit se faire sur l'humain, pas sur la machine. Et pour cela, commençons par introduire les robots comme des outils, c'est-à-dire ni comme des animaux, ni comme des peluches. N'encourageons jamais les manifestations affectives face aux machines, comme par exemple en incitant les personnes âgées à les embrasser lorsqu'on les leur apporte ou qu'on les leur enlève. On n'incite pas les patients à embrasser leurs médicaments, pourquoi les inciter à embrasser leur robot ? Il y a urgence à poser autour de ces questions les bases d'un débat citoyen, et pas seulement pour des raisons éthiques. Il s'agit de préparer chacun à aborder dans de bonnes conditions psychologiques la révolution des machines.

Philippe Troatin

Directeur de la mission Handicap
et E-Accessibilité
Accessibility Lead
chez Microsoft France



**Bonjour Sophie,
que puis-je pour toi
aujourd'hui ?**

Selon vous, en quoi la technologie et la robotique pourraient-elles représenter des opportunités d'innovations inclusives dans le monde professionnel, en particulier pour les personnes handicapées ?

La mission de Microsoft consiste à fournir à chaque individu et à chaque organisation sur la planète, les moyens de réaliser leurs ambitions.

Les évolutions technologiques s'inscrivent tout naturellement dans cette démarche avec la mise à disposition de fonctionnalités inclusives au niveau des postes de travail bureautiques dans nos outils Windows 10 et Office 365. Par exemple, il est désormais possible d'utiliser une dictée vocale pour répondre aux difficultés d'utilisation

d'un clavier (dyspraxie, troubles moteurs...). Il est également possible d'adapter les conditions d'affichage sur les écrans, en utilisant par exemple des filtres de couleurs pour gérer les problématiques de trouble de la vision comme le daltonisme. Nos solutions automatiques de sous-titrage incluant la traduction adressent non seulement les personnes souffrant de problèmes d'audition mais également les personnes ne maîtrisant pas une langue.



Ce ne sont que quelques exemples dans nos outils qui permettent de s'adapter aux difficultés de chacun pour offrir un environnement de travail et de créativité le plus inclusif possible.

De quelle manière Microsoft contribue à « associer » l'humain et la technologie pour que ce « duo » soit véritablement vecteur d'inclusion pour les personnes handicapées ?

La société a trop longtemps mis de côté les personnes « différentes » en prétextant des difficultés d'intégration ou la nécessité d'effectuer des adaptations coûteuses pour un petit nombre de personnes concernées. De très nombreux talents peuvent souffrir d'un handicap et ces talents sont une richesse essentielle pour les entreprises. En réfléchissant à proposer des solutions qui leur sont adaptées, nous faisons évoluer les pratiques et la conception des solutions technologiques au service de tous.

“nos outils [...] permettent de s'adapter aux difficultés de chacun”

Microsoft utilise pour le développement de ses produits une démarche de conception inclusive (<https://www.microsoft.com/design/inclusive>). Cette démarche permet de s'assurer que nos solutions technologiques répondent bien aux besoins

de tous nos utilisateurs en intégrant toute la richesse de leur diversité.

La technologie est, et doit rester, un outil au service de l'humain. La technologie permet en particulier d'augmenter les capacités humaines en associant deux éléments : d'une part, un volume de données collectées important (avec la généralisation des objets connectés capturant les sons, les images, les mouvements, ...), d'autre part, une capacité de calculs et d'analyse de ces données beaucoup plus importante que par le passé grâce à la puissance de calcul de notre Cloud (dénommé Azure chez Microsoft). Ces technologies permettent par exemple de pallier les difficultés à appréhender correctement l'environnement d'un individu. La technologie devient ainsi la béquille, les oreilles, les yeux des personnes en situation de handicap

Si on devait mettre en avant une idée prioritaire qui met la technologie au service de l'inclusion, quelle serait-elle ? Pouvez-vous la décrire et en quoi elle vous paraît prioritaire par rapport à d'autres ?

“hiérarchiser l'importance relative de différents handicaps ! C'est impossible“

vous me demandiez de hiérarchiser l'importance relative de différents handicaps ! C'est impossible. Néanmoins, je dirais que les avancées technologiques les plus prometteuses sont celles qui sont relatives à la voix. J'imagine que, dans un future proche, nous allons de plus en plus utiliser notre voix via la technologie pour interagir avec notre environnement

et de moins en moins avec un clavier.

Qu'est-ce qui vous conduit à penser que ce sont les technologies liées à la voix qui sont les plus prometteuses ?

Je positionne les technologies liées à la voix comme prioritaires car elles adressent un volume de population gigantesque, qu'elle soit atteinte d'un handicap ou non. Certaines personnes sourdes ne réussissent pas à se faire comprendre lorsqu'elles s'expriment verbalement et c'est un facteur d'exclusion. La voix peut également répondre à de nombreuses autres formes de handicap (dyspraxie, personnes atteintes de trouble de la vision etc ...).

Nous avons par ailleurs avancé à grand pas sur des solutions pour les malvoyants comme par exemple avec notre application Seeing AI qui devrait sortir prochainement en français. Si je devais résumer, je dirais que cette application permet d'accompagner une personne non voyante grâce à

l'intelligence artificielle dans sa vie quotidienne. Un assistant vocal, disponible à travers des lunettes connectées ou sur un smartphone, décrit précisément l'environnement de l'utilisateur qui l'interroge, lit des textes, analyse des images, identifie des billets de banque et bien d'autres fonctionnalités. « Seeing AI » est donc capable de convertir des données visuelles en feedback audio. L'intelligence artificielle ne se contente pas de décrire vaguement une image ; elle prend le temps de détailler chaque élément et de les situer dans l'espace. L'application peut même décrire en temps réel l'apparence physique des personnes, de l'environnement et estimer leur humeur. C'est un vrai progrès pour les applications de l'intelligence artificielle.

En revanche, nous devons encore progresser face aux challenges du handicap auditif qui représente pratiquement la moitié des personnes en situation de handicap en France (5,4 millions / 12 millions). Lors de nombreux événements, j'ai été personnellement confronté à des personnes souhaitant poser des questions à l'issue de ma présentation. Il est toujours très gênant de demander à la personne de répéter ce qu'elle vient de dire car on a été dans l'incapacité de la comprendre. Pouvoir s'exprimer et se comprendre est un enjeu très important de l'inclusion

On ne peut jamais faire aboutir une idée/ initiative seul. Quels ingrédients vous paraissent nécessaires pour réussir la mise en pratique de cette idée ?

Pour réussir cette recette, il faut mélanger des experts techniques, des chercheurs, des startups mais aussi, bien entendu, les principaux utilisateurs que peuvent être les personnes en situation de handicap.

Sur un autre registre, Microsoft a signé de nombreux partenariats comme par exemple en France la collaboration avec l'Association Valentin Haüy pour les tests d'usage et de localisation de son application « Seeing AI ». Ce sont les utilisateurs qui font que la solution fonctionne et il faut donc bien travailler sur les usages.

Que faudrait-il mobiliser pour la réaliser ? Sur quel type de personnes faudrait-il s'appuyer pour la rendre concrète ?

Plus nous aurons de collaborations sur le terrain avec des contributions de personnes en difficulté, plus nous serons en mesure d'apporter des outils efficaces. Par exemple, pour l'amélioration des solutions d'analyse de la voix, il est nécessaire de travailler avec des personnes présentant des troubles de l'élocution ou encore sur des personnes ayant de forts accents. L'Intelligence Artificielle permet aujourd'hui de répondre à de nombreuses solutions mais l'important est de disposer des données permettant de faire fonctionner les algorithmes d'apprentissage. Disposer de nombreuses voix différentes avec différents types de difficultés permettra à des spécialistes de l'Intelligence Artificielle de développer les solutions adaptées.

Lambert Trenoras

PhD
CEO & co-fondateur
Gyrolift



Selon vous, en quoi les nouvelles technologies pourraient représenter une opportunité d'innovation inclusive dans le monde professionnel, en particulier pour les personnes handicapées ?

J'ai une sensibilité technologique car j'ai suivi un cursus d'ingénieur. Quand j'ai dû choisir mon orientation, je me suis dit que le monde n'avait pas forcément besoin d'encore un nouvel ingénieur en aéronautique ou automobile, et qu'une spécialisation sur la réhabilitation et le handicap apporterait quelque chose de réellement positif, d'autant que le nombre d'étudiants dans ces spécialités est beaucoup moins important. C'est pour cela que j'ai choisi de rejoindre ce master à l'université Pierre et Marie Curie à Paris, et que très rapidement je me suis orienté sur des travaux relatifs au handicap et à l'accessibilité dans le monde professionnel. Contrairement à des personnes qui sont touchées par le sujet du handicap dans leur famille ou leur

entourage proche, je n'ai pas souhaité travailler pour résoudre un problème spécifique. Je voulais aller plus loin, travailler sur ce marché souvent jugé « de niche » pour le décloisonner. C'est pourquoi j'ai fait du produit Gyrolift le sujet de ma thèse. Je me suis intéressé au sujet de la mobilité au sens large, et j'ai voulu travailler pour adresser le plus de problématiques possibles ; de la sclérose en plaques aux personnes ayant eu un AVC... L'idée est simple : plus je pourrai cibler un marché large, plus je pourrai proposer des coûts accessibles pour une solution qui permettra de dé-stigmatiser le fauteuil roulant.



Pouvez-vous nous décrire Gyrolift ? Depuis quand existez-vous ? Où êtes-vous implantés ? Avez-vous des concurrents etc...

Gyrolift est une solution de mobilité inclusive. Basée sur une technologie gyropodique (type Segway, OBW...), nous avons développé un module robotique afin de permettre à tout type d'utilisateur de se déplacer aussi bien assis que debout. Pour des personnes à mobilité réduite, le Gyrolift apporte une solution moderne, design, dé-stigmatisante. Offrant une verticalisation à des personnes en fauteuil roulant et ainsi des avantages physiologique (réduction des escarres, consolidation des os, circulation sanguine...), des avantages psychologiques (être à la même hauteur qu'un interlocuteur, ne pas avoir le sentiment d'être vu de haut...) et des avantages en termes d'autonomie (accès aux objets en hauteur, plan de travail...). Mais son design universel ouvre la porte aussi à des personnes valides !

La société existe depuis 2017 mais le projet est né en 2011. Nous sommes implantés à Orléans et à Paris. Si nous devons nous comparer, il existe de nombreuses solutions de mobilité comme des scooters PMR, des fauteuils roulants manuels ou électriques, et même des fauteuils roulants, électriques, verticalisateurs. Cependant, ce sont des solutions très stigmatisantes, qui n'ont pas évolué depuis de nombreuses années ;

coûteuses, lourdes et volumineuses et qui n'offrent pas les possibilités qu'offrent un Gyrolift. Il existe des solutions basées sur un gyropode mais aucune n'offre la verticalisation.

Selon vous, quelle est l'idée prioritaire/la vision qui vous a guidé dans la création de Gyrolift ? Pouvez-vous la décrire et en quoi elle vous paraît prioritaire par rapport à d'autres ?

Si je devais résumer notre idée directrice, je dirais qu'il faut proposer des solutions technologiques universelles accessibles à tous, aussi bien aux personnes en situation de handicap qu'aux personnes valides. Qui se souvient que la télécommande était à l'origine un outil conçu pour simplifier la vie des personnes à mobilité réduite face à leur téléviseur ? Concrètement, des technologies actuelles comme le SMS, le mode vibreur des smartphones ou la commande vocale ont bien été développées pour des personnes handicapées à l'origine, et pourtant personne ne saurait s'en passer aujourd'hui ! C'est la conviction qui nous guide chez Gyrolift. Pour nous, c'est ça la vraie inclusion ! Les personnes en situation de handicap veulent juste être comme tout le monde et arrêter d'utiliser des solutions stigmatisantes.

Deux situations récentes m'ont encore conforté dans cette vision. Lors d'une démonstration sur le salon technologique VIVATECH, un jeune garçon m'a interpellé en me disant « il est vraiment sympa votre nouveau Segway ! Ça coûte combien ? Je pourrais l'acheter chez Darty ? » Quand nous lui avons expliqué qu'il s'agissait avant tout d'un nouveau type de fauteuil roulant, on a pu lire une vraie surprise sur son visage. Même chose quand j'ai testé le Gyrolift dans un centre commercial, l'agent de sécurité qui m'avait laissé passer à l'entrée me rattrape et me demande « c'est quoi cet engin ? », « c'est un fauteuil roulant ! », « ah pardon monsieur... ». Si personne ne pense que c'est un fauteuil roulant, alors que c'en est un, et qu'en plus des valides voudraient pouvoir l'utiliser, alors c'est gagné ! Nous avons créé une technologie inclusive innovante.

C'est pour cela que pour nous la priorité était de développer une solution universelle. Cela devait nous mener à développer une solution qui soit inclusive, qui réponde aux besoins de tous sans oublier les personnes à mobilité réduite. Il faut

“la priorité était de développer une solution universelle“

rompre avec les clichés du handicap et du fauteuil roulant.

Nous pensons que la conception universelle permet l'inclusivité et l'intégration de tous. Rompre le stigmate visuel ou la barrière du handicap pour se concentrer sur l'humain. Pour une personne en situation de handicap, c'est permettre à la personne une accessibilité, une intégration sociale et professionnelle, et pour une personne valide, de passer outre la barrière du matériel médical...

Qu'est-ce qui vous fait penser que cette idée serait la plus importante ? Comment avez-vous confronté ou testé cette idée/initiative auprès d'autres personnes ?

Les besoins des responsables handicap dans les entreprises sont énormes et complexes, et leur apporter une solution simple et accessible va permettre de démocratiser au plus grand nombre des solutions technologiques

inclusives. C'est la taille du marché qui rend le concept si important. Quand on s'adresse à des entreprises comme Thalès avec son « technopôle », ou Amazon avec ses entrepôts, on travaille pour des personnes qui doivent faire plus de 25 km par jour, qui se déplacent toute la journée et qui subissent une vraie pénibilité du travail liée à une hypermobilité. Pour autant, ces personnes n'utiliseront jamais un fauteuil roulant pour se déplacer plus facilement. Des solutions comme le Segway par exemple ne sont pas non plus optimales ; après des tests, les utilisateurs remontent des douleurs dans les jambes au-delà de trente minutes d'utilisation par exemple. C'est pourquoi le Gyrolift représente une solution intéressante. Il adresse tous les besoins de ces entreprises, y compris les personnes en charge des sujets d'employabilité et des coûts d'aménagement pour les employés en situation de handicap. C'est pour cela qu'avec les missions handicap chez Enedis ou Dassault systems, nous rencontrons de nombreuses entreprises qui veulent en savoir plus sur la solution.

On ne peut jamais faire aboutir une idée/initiative seul. Quels ingrédients et quels types de personnes vous paraissent nécessaires pour réussir le déploiement de votre projet ?

Il faut staffer une équipe solide, motivée et quelque part, investie par le projet et la philosophie de la société. Puis il faut s'entourer de partenaires financiers, techniques et conseils qui comprennent ce que vous cherchez à réaliser et qui vont vous faire progresser et gagner du temps. Mais dès le début, nous avons travaillé en collaboration. En réalité, ce sont les associations d'utilisateurs de fauteuils roulants avec lesquelles nous travaillons qui ont eu l'idée du Gyrolift. La collaboration avec les médecins, ergothérapeutes et ergonomes nous a apporté les « insights » quantitatifs dont nous avons besoin. Par exemple, qu'il ne fallait pas dépasser les 70 degrés d'inclinaison dans la position debout pour ne pas créer de sensation de chute potentielle. La collaboration avec les associations nous apporte les « insights » qualitatifs complémentaires, avec des usagers finaux de la solution. Et l'amélioration est permanente ; par exemple, nous testons des optimisations via les réseaux sociaux auprès de nos communautés.

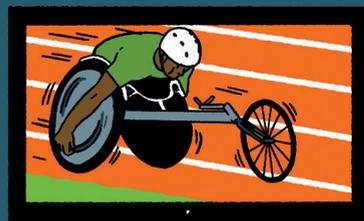
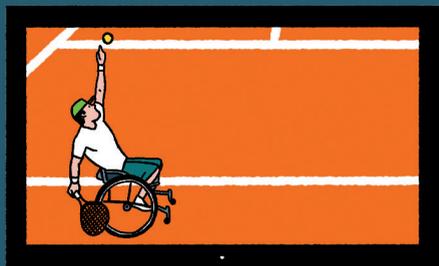
Quels sont les principaux freins au déploiement du projet et que faudrait-il pour

aller encore plus loin ?

Les principaux freins sont finalement de bonnes choses... Ce sont tous les aspects réglementaires, homologation, et administratifs pour faire rentrer le dispositif sur la liste des produits et prestations remboursables par la sécurité sociale. C'est un processus aussi compliqué que celui qui consiste à lancer un médicament ! Tant que le dispositif ne sera pas estampillé CE, nous ne pourrions pas lancer des tests larges avec de nombreux utilisateurs. Mais c'est prévu avant la fin 2019. Alors oui c'est compliqué, oui c'est un peu long... Mais nous ne travaillons pas sur un nouveau gadget connecté ou une nouvelle application de services qui se développe beaucoup plus rapidement dans la Silicon Valley. Nous sommes arrivés au bon moment, nous avons toujours été soutenus par différentes communautés et nous sommes conscients qu'il faut tous ces aspects réglementaires pour contrôler et sécuriser ce genre de dispositif. Mais c'est vrai que nous sommes très impatients de pouvoir offrir le dispositif aux usagers finaux et avoir pleinement leurs retours

Stéphane Martin

Directeur Général de l'Autorité
de Régulation Professionnelle de
la Publicité
(ARPP)



Selon vous, en quoi la publicité ouvre des opportunités en matière d'innovation inclusive, dans le monde professionnel et en particulier pour les personnes handicapées ?

Par essence, la publicité a toute sa place dans la vie de la cité, s'exposant aux citoyens dans leurs dimensions, certes de consommateurs, mais aussi d'acteurs de l'économie, qu'ils soient entrepreneurs, salariés, actionnaires, partenaires, académiques, inactifs... Le monde professionnel de la publicité n'y échappe pas, qu'il soit en charge des marques, leurs conseils et experts, ou diffuseurs, il se doit doublement d'innover : en son sein d'abord, par ses pratiques managériales en diversifiant les profils et opérant des recrutements inclusifs, et par son expression créative et technologique dans les représentations de

tous ses messages, sens et sons, émis. Mettre au service de cette cause, comme de toutes les autres, les qualifications, expertises, recherches développées par et pour les marques est en soi une contribution légitime de la publicité à son environnement quotidien, pouvant aussi concourir à sa meilleure acceptation politique et sociale.



De quelle manière l'ARPP contribue à faire de la publicité un facteur d'inclusion pour les personnes handicapées ?

L'ARPP (dénommée BVP jusqu'en 2008) est, depuis sa fondation en 1935 en France, l'émanation de professionnels ayant à cœur de pérenniser leur activité par un comportement économique responsable, favorable à une concurrence saine et loyale, préservant la liberté constitutionnelle d'entreprendre, et par conséquent de communiquer commercialement auprès de clients et « prospectés » selon la qualification de l'époque. Pour ce faire, les annonceurs, les agences, les moyens et supports de diffusion des messages, établissent ensemble, après avis et écoute formalisés de la société civile, leurs règles professionnelles de bonnes pratiques en matière de publicité, et



chargent, en le finançant par cotisation volontaire, leur organisme d'autorégulation de les conseiller à leur application avant diffusion, mais aussi de les contrôler par divers moyens (autosaisines *ad hoc*, bilans et observatoires publiés, jury indépendant de traitement des plaintes de consommateurs, Organisations Non Gouvernementales, concurrents, institutions publiques...).

Ce dispositif de « droit souple », conçu et optimisé depuis plus d'un siècle, d'abord aux Etats-Unis (premier better business bureau en 1914), même si la France a été pionnière en Europe, est bien évidemment présent dans tous les marchés, au fur et à mesure de leur maturité, y compris dans le cas d'économies plus politiquement encadrées (ex. Russie). L'autorégulation de la publicité ne s'oppose pas à la réglementation, qui, par exemple, combat avec efficacité les pratiques commerciales mensongères ou trompeuses, la démarche originelle de nos aînés, la « vérité dans la publici-

té » pour préserver la confiance des consommateurs ; bien au contraire, l'autorégulation complète le « droit dur », particulièrement sur les représentations dans la publicité, qui ne peuvent être strictement normées et régulées sans attenter aux libertés.

Les règles abordant la notion de handicap en publicité, que la profession a fixé de longue date, tant au plan mondial (Code de la Chambre de commerce internationale (ICC)) qu'en France (Recommandation ARPP Image et respect de la personne – première version en 1975), se font avant tout sous l'angle de la non-discrimination et de la notion de stéréotype. C'est encore aujourd'hui sous l'approche de « ne pas exclure » que plutôt « d'inclure », que le handicap et les personnes handicapées sont appréhendés dans la publicité, ce qui est en soi une contribution à la juste représentation des personnes handicapées. Mais de manière générale, la règle déontologique fixe le terrain de jeu créatif, qui peut évoluer dans le temps, mais n'impose pas sa nature, ni délivre des injonctions sociétales aux professionnels responsables *in fine* devant leurs audiences.

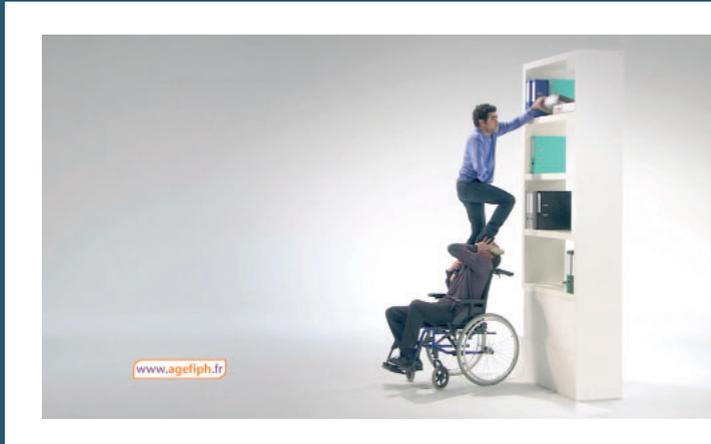
Si on devait mettre en avant une idée prioritaire qui met la publicité au service de l'inclusion, quelle serait-elle ? Pouvez-vous la décrire et en quoi elle vous paraît prioritaire par rapport à d'autres

Souvent encore, les (trop) rares campagnes représentant le handicap mettent, avec raison, en avant



la sensibilisation à la question, pour « dénoncer », pour « interpeller » et non pour représenter des personnes tout simplement ; c'est notre démarche de progrès collective à avoir. Quelques annonceurs ont réussi, à notre sens, ce pas supplémentaire vers l'inclusion.

Par exemple, en valorisant la personne (« avant j'étais timide »), le handicap moteur rendu accessible (Krys), en utilisant l'humour de Jamel Debbouze pour dédramatiser le sujet (Agefiph 2010), en valorisant avant tout la fonction professionnelle du cuisinier « star » (Grégory Cuilleron pour l'Agefiph), jusqu'à un chanteur valide (Stromae) qui prend place dans un fauteuil roulant et milite pour des festivals accessibles pour tous (« alors on danse ? »). L'étape suivante dans les représentations est proposée par exemple par la plateforme néerlandaise de tourisme (booking.com). Elle illustre en effet que l'accessibilité aux fauteuils roulants fait partie de ses critères de recherche, mais ne le



révèle qu'en fin de spot publicitaire, les premiers plans montrant simplement un jeune homme - de couleur - cadré haut, visiblement heureux de ses vacances. En la matière, les festivals mondiaux de publicité ne révèlent pas des pays plus avancés sur cette inclusion, sauf quelques exceptions primées, parfois dans des catégories *ad hoc*, révélant plus souvent le volume et la créativité reconnue des pays anglo-saxons en premier.

Pour autant, si le Code du travail s'est sensiblement renforcé, alternant pénalités (taxes, taux d'emploi seuil de 6 %...) et incitations (adaptation financée du poste de travail, recours aux entreprises adaptées...), y compris pour l'emploi public, les agendas associatifs et politiques n'ont pas la même urgence, qui se traduit dans la communication des entreprises devant répondre à leurs parties prenantes. Aujourd'hui, la politique RSE s'est en cohérence calée sur l'accord de Paris sur le climat (COP 21, décembre 2015) et ses objectifs de développement durable déclinés nationalement. Le « zéro exclusion » y côtoie bien les objectifs de neutralité carbone ou de « zéro déchet », mais pour le vaste tissu de Petites et Moyennes Entreprises et Entreprises de Taille Intermédiaire, si les nécessités de l'emploi et du management sont réelles, l'attention, l'investissement, les ressources... sont davantage tournés vers

“impulser les
bonnes pratiques
managériales et
de soutien à
toutes les
innovations”

place aux personnes handicapées ?

Sur nombre de sujets, il s'avère que le public est bien plus réceptif qu'on ne le pense généralement à cette approche par la représentation normale de la diversité de nos sociétés : ni invisibiliser, ni discriminer positivement. Cette approche inclusive trouve de plus en plus sa place dans les propositions adressées à la société. Mais là encore, la Commission développement durable de l'Association des Agences Conseil en Communication s'est émue à l'été 2019 que les plus de 5 millions de téléspectateurs malentendants n'avaient toujours pas accès aux sous-titrages d'une grande majorité des films publicitaires diffusés sur les chaînes qui ont l'obligation (à partir d'un seuil de part d'audience et de leur convention avec l'autorité administrative) de sous-titrer les programmes encadrant les écrans publicitaires. Le législateur n'avait pas voulu contraindre la publicité, laissant ainsi la profession s'engager volontairement dans cette démarche, dont on pourrait *a minima* penser optimiser chaque contact publicitaire pour un surcoût reconnu modeste : des marques systématisent le sous-titrage, des institutions aussi, mais l'annonceur public n'est lui-même pas toujours exemplaire. Et pour les près de 2 millions de personnes en situation de handicap visuel, l'effort d'audiodescription des programmes est effectif, guère pour la publicité alors que se sont multipliés les écrans de toute taille, encore plus petite que l'écran de la pièce principale. Là encore,

la question environnementale et les transitions à opérer.

**Selon-vous,
comment
agir pour
donner
plus de**

les normes ouvertes d'accessibilité numérique existent et s'imposent depuis 2005 aux services de communication publique en ligne pour les administrations ; aux entreprises volontaires de s'en saisir pour des communications commerciales.

**On ne peut jamais
faire aboutir
une idée seul.
Quels ingrédients
vous paraissent
nécessaires pour la
faire aboutir ?**

Pour conforter les initiatives inclusives dont nous avons parlées, chaque contributeur doit, dans sa spécificité, son secteur, son origine... se désinhiber et comprendre que c'est une démarche globale, collective, de toute une filière allant de l'avant, qui l'entoure et l'encourage. Il appartient ainsi à chacun, par exemple dans le respect de la Charte d'engagements pour une communication responsable de 2008, dont le programme FAIRe de l'Union des marques est une nouvelle étape, associant leurs

agefiph
quartet l'emploi
aux personnes handicapées

“ Nous sommes 630 000 personnes handicapées dans les entreprises et c'est normal ! ”

Avec l'Agefiph et ses services, on peut faire mieux !

0 811 37 38 39

plus d'infos sur www.agefiph.fr

conseils, de se remobiliser, parmi tant d'autres initiatives, sur cette question de l'inclusion. Le contrat de la filière communication, signé en 2017 avec les deux ministères, de l'Economie et de la Culture, y associant aussi les représentants des salariés des branches concernées, est le lieu pour impulser les bonnes pratiques managériales et de soutien à toutes les innovations, notamment technologiques.

Que faudrait-il mobiliser pour la réaliser ? Sur quel type de personnes faudrait-il s'appuyer pour la rendre concrète ?

L'autorégulation de la publicité est bâtie justement pour réunir tous les acteurs soucieux du progrès économique *via* le respect de tous les publics et de leurs attentes à un moment donné de la société. Elle n'a cessé de se réformer : en renouvelant la commission de concertation avec les associations de consommateurs, bâtie au tournant des années 1980, transformée en 2008 en conseil paritaire de la publicité, et élargie aux associations environnementales et sociétales. Elle s'est réformée en 2008, le BVP devenant l'ARPP, et depuis 2005, elle se confronte au monde académique (avec le Conseil de l'Ethique Publicitaire, présidé par Dominique Wolton) et plus récemment en 2016, grâce aux appels à projets du Fonds de dotation de l'ARPP. C'est donc dans ses forces vives ouvertes aux parties prenantes institutionnelles et associatives qu'il ne faut pas hésiter à puiser, mais en gardant en tête que la représentation aussi inclusive que souhaitée, doit aussi s'appropriier tous les handicaps, en particulier les 85% qui sont invisibles (cognitifs, psychiques, sensoriels, invalidants...), acquis en grande majorité au cours de la vie.

Andrée Deissenberg

Chief Creative Officer
Directeur général
création & développement
Crazy Horse Paris



Pouvez-vous nous présenter le show bionic girl que le Crazy Horse présente sur scène cette année ?

Si je devais résumer, je dirais que c'est une « sci-fi cabaret experience ». En juin, nous avons proposé une expérience futuriste pour immerger le public dans l'univers d'une jeune artiste prénommée Viktoria Modesta. Depuis plusieurs années, nous invitons au cabaret des artistes et créateurs. Nous avons ainsi déjà eu 12 guest-stars comme Louboutin, Decouflé ou encore Conchita Wurst. Viktoria s'est illustrée dans le mannequinat dans ses jeunes années, mais a toujours dû se battre pour sa santé. Souffrante d'une malformation de la hanche et de la jambe gauche depuis l'âge de huit ans, elle a passé son enfance dans

les hôpitaux. À 20 ans, après plusieurs opérations de la jambe, elle choisit de subir une amputation sous le genou pour s'épargner des douleurs, améliorer sa mobilité et préserver sa santé future. Plutôt que de se considérer handicapée, Viktoria a décidé de transformer ses prothèses en objets d'art pour devenir selon ses termes, une « artiste bionique ».



Dix ans plus tard, cette transformation a libéré sa créativité, lui permettant d'assouvir sa passion pour la mode, et l'art underground, et de sculpter son image de femme accomplie, loin des stéréotypes. Cela fait plusieurs années que je la suis sur la réseaux sociaux ; j'ai notamment été fascinée par sa prestation « Ice Queen » lors de la cérémonie de clôture des Jeux paralympiques de Londres 2012. Il me semble que la société évolue et est désormais prête à aller la découvrir sur scène. Elle danse avec une prothèse différente pour chaque tableau. Quand je vois l'attention portée par la presse sur notre show et l'intérêt que suscite Viktoria, je me dis que nous avons vu juste.

En tant que responsable artistique, qu'est-ce qui vous a motivé à sélectionner la performance de cette jeune handicapée dans votre programme ?

“plutôt que de se considérer handicapée, Viktoria a décidé de transformer ses prothèses en objets d'art“

C'était le bon moment. La société se pose beaucoup de question sur la relation entre le corps et la technologie, ou les évolutions de l'intelligence artificielle... Personnellement, le sujet du handicap me touche car j'y ai été confrontée dans ma famille. Quand je vais rendre visite à ma mère aux

“J’aimerais que
la société
ne voit plus
des prothèses
ou du handicap,
mais des personnalités”

États Unis, je vois le regard des gens changer, notamment sur les personnes blessées à la guerre : on ne cache plus ses prothèses. On peut assumer sa beauté malgré ce handicap. Je ferais une comparaison avec certaines personnes LGBT (Lesbiennes, Gays, Bisexuels et Transgenres) et leur combat pour se faire accepter: la société change enfin pour s’intéresser à la personne, à l’humain derrière l’apparence ou ses choix. Il est temps que la société transcende le handicap pour ne s’intéresser qu’à ce qui compte : l’humain ! Viktoria a décidé de retourner le paradigme, de se débarrasser de quelque chose qui l’empêchait d’avancer, de changer les perceptions. Ce qui pouvait être perçu comme un défaut, elle a décidé d’en faire une force. De notre rencontre est donc venue l’idée de produire le show, et la collaboration s’est faite tout naturellement.

Y a-t-il un message que vous souhaitez faire passer à travers la promotion de ce show ?

Restons humbles ! Je ne suis qu’une productrice de spectacles ! Mais bien sûr que la société et ses évolutions m’intéressent.

Ce que nous souhaitons faire au Crazy, c’est ouvrir l’esprit des gens, faire tomber des barrières, transcender les jugements. Si nous pouvons modestement contribuer à cela, eh bien tant mieux ! Donc il n’y a pas vraiment de « message » mais une certaine vision du monde derrière ce que nous faisons. J’aimerais que la société ne voit plus des prothèses ou du handicap, mais des personnalités. Mais la vraie innovation dans cette posture, c’est Viktoria qui la porte. Nous ne sommes qu’un modeste porte-parole de son message.

Pensez-vous que l’art peut être un vecteur d’inclusion ?

Bien sûr ! D’une certaine manière, je dirais que l’art contribue à sauver l’humanité ! L’art ne peut rien contres des sujets préoccupants comme les transformations climatiques par exemple, mais il peut participer à ouvrir les consciences, à faire bouger les choses, à créer des réalités différentes. Quand il y a quatre ans, nous avons invité Conchita Wurst, on voulait dire qu’il existe différentes formes de féminités et casser les stéréotypes... C’est là que le Crazy Horse est légitime : nous sommes une maison qui fait la promotion de différentes formes de création. Je suis consciente que le sujet du handicap n’a rien à voir, et je ne voudrais choquer personne. Je ne suis pas suffisamment au contact de divers types de handicaps, notamment mentaux, pour prétendre connaître le sujet ! Le handicap recouvre de très nombreuses réalités. Mais Viktoria a tout de même subi une grave amputation. Malgré sa fragilité, elle a assumé son opération et a fait preuve d’une grande résilience. Ce qui peut choquer, c’est qu’elle a décidé de faire de son handicap une force. Tout le monde n’a pas forcément la possibilité de le faire, mais je

trouve que son exemple artistique est beau et inspirant pour chacun d'entre nous.

Avez-vous la connaissance d'autres performances dans le monde artistique qui ont mis en scène le handicap de manière valorisante ?

Elles ne sont pas encore nombreuses mais oui elles existent. Il y a en a dans l'univers de la mode. Par exemple, dans les années 80, Jean Paul Gaultier a fait défiler des personnes handicapées. Alexander Mc Queen également. Aimee Mullins, amputée à l'âge de 1 an des deux jambes au-dessous du genou, a été élue parmi les cinquante plus belles femmes du monde, et est une égérie de la marque l'Oréal. Le sportif Oscar Pistorius avait été choisi par Mugler comme égérie pour son parfum A*men en 2011. Sandrine Ciron, une jeune bloggeuse française ans a concouru à Varsovie à la première édition de l'élection de Miss Monde en fauteuil. Dans un registre différent, on pourrait aussi citer Matthew Barney, un artiste américain contemporain, danseur et mannequin, qui a beaucoup travaillé sur l'image extrême du corps, en photos et vidéos. Notamment son œuvre, *La femme aux jambes de cristal* où on le voit photographié, en autoportrait, en compagnie d'une femme, née sans pieds, mannequin et championne d'athlétisme, ayant des prothèses en cristal. On avance doucement, mais certains artistes s'emparent bien du sujet.

Selon vous le cabaret prend-il un risque en faisant travailler une personne handicapée ou bien est-ce au contraire une opportunité ?

On s'appelle le Crazy Horse, donc on aime prendre des risques ! On ne peut pas proposer des choses convenues, on doit être un peu décalés. Mais en l'occurrence, non, il n'a jamais été question de « risque ». Je n'ai eu aucun problème et toute l'équipe était enthousiaste. Comme je vous le disais, ce qui compte c'est la personne. Viktoria est une formidable showgirl. En plus d'être belle et de danser, elle chante avec

un talent fou. C'est ça qui nous a intéressés. Nous sommes dans ce que nous savons parfaitement faire.

En tant que chef d'entreprise, quelles sont, selon vous, les principales innovations qu'il faudrait promouvoir dans le milieu professionnel pour favoriser l'emploi de personnes handicapées ?

Je travaille de concert avec le directeur général délégué sur ces sujets et ce qui compte pour nous, c'est de mettre en avant la compétence dans l'équipe, peu importe le genre, le handicap ou toute autre chose qu'on voudrait nous imposer comme des quotas. Il faut donc promouvoir un état d'esprit ; pas des lois. Nous sommes convaincus que la richesse naît de la mixité culturelle, et rien ne pourra nous bloquer face à cette certitude !



La stratégie innovation de l'Agefiph

Une nouvelle étape
avec le lancement
d'un ambitieux programme
d'appels à projets 2020-2022.

Pour que chacun puisse devenir acteur de progrès et de transformation, l'Agefiph inclut dans sa stratégie innovation un ambitieux appel à projets dont le premier est lancé début 2020.

Une dotation de 10 millions d'euros récompensera les projets les plus prometteurs sur 3 années.

Pour être sélectionnés, les projets devront respecter divers éléments :

- Être en lien avec les entreprises
- Solliciter la participation des personnes handicapées (par des Labs notamment)
- Être en capacité de s'appuyer sur les acteurs, les écosystèmes existants
- Prendre en compte des sujets, problèmes ou publics peu ou suffisamment traités (TPE/PME, territoires particuliers, séniors, publics éloignés de l'emploi, jeunes en quête d'un premier emploi, maladies chroniques ...), ou à fort impact sur l'emploi
- Viser l'effet de masse
- Être facilement compréhensibles et avec un fort potentiel d'influence sur les politiques publiques pour le bénéfice de toute la société.
- Avoir un impact significatif sur l'emploi des personnes handicapées

Deux appels à projets distincts mais portant sur une même thématique sont concernés ; l'un axé sur les actions innovantes / expérimentales et l'autre sur des travaux de recherche appliquée.

L'économie et nos sociétés sont impactées par des révolutions dont l'ampleur et la vitesse n'ont pas de précédent dans l'histoire de l'humanité. Les progrès de la médecine ont repoussé l'espérance de vie en bonne santé, entraînant des problématiques liées à l'évolution démographique exponentielle, des débats sur la durée de vie au travail et l'âge de la retraite. Les avancées des neurosciences nous ont fait prendre conscience de la nécessité de reconsidérer nos procédés d'apprentissage ; que là où on voyait auparavant un trouble cognitif, se trouvait peut-être un enseignement incontournable pour de nouvelles formes de pédagogie. La révolution numérique a donné naissance à une nouvelle ère d'accès à l'information mobile, une « hyperconnectivité » entraînant un décloisonnement de nos vies privées et professionnelles, mais aussi un surcroît de stress au travail. Cette connexion permanente bouleverse profondément le rapport spatial à l'emploi ; les jeunes plébiscitant le télétravail, une pratique qui a démontré son impact sur la productivité tout en étant plus respectueuse de l'environnement en réduisant les déplacements inutiles. Les réseaux sociaux ont donné une dimension nouvelle aux communautés, à la participation de chacun pour créer un collectif fort, aussi bien au

travail que dans les loisirs. L'accélération digitale dans le monde du travail oblige à repenser les emplois dont nous aurons besoin dans un monde où les machines ne cessent de prendre de l'ampleur. Plusieurs études démontrent qu'une grande majorité des emplois de 2030 n'existent même pas encore dans leur définition. Comment alors repenser les questions d'accès et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap pour résorber le chômage et développer la qualité de l'emploi ?

Face à ces enjeux sociaux majeurs, inventer l'en-

treprise 4.0 passe par deux incontournables : innovation et inclusion. Le management et la manière d'organiser le travail devront prendre en compte la vitesse d'adoption des nouveaux usages. Les entreprises ne peuvent plus analyser le passé pour prévoir le futur. Celles qui réussiront doivent inventer leur futur, tester des pistes nouvelles et challenger leurs acquis. Ce mouvement d'innovation ne pourra pas être « aut centré ». Les idées nouvelles viendront d'une ouverture aux profils atypiques, d'une intégration de toutes les diversités, d'un recrutement basé sur la motivation plus que sur l'expérience passée, d'un procédé « d'open innovation ». Tout naturellement, la construction d'une société inclusive pour tous trouve sa place dans ce mouvement résolument moderne. Depuis plusieurs années déjà, les personnes en situation de handicap revendiquent leur pleine participation à la construction d'une société qui embarque toutes ses forces vives pour inventer le monde de demain ; un monde plus respectueux des différences de chacun, conscient de la richesse de la diversité, soucieux des nouvelles réalités écologiques... Cette ambition apparaît indispensable aux yeux des jeunes générations qui se montrent très attentives à l'écosystème de valeurs des entreprises, notamment leurs engagements RSE, un critère de choix unanimement reconnu comme de plus en plus important pour les clients et consommateurs.

Pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain, l'Agefiph s'est structurée depuis longtemps pour mettre au cœur de son action une stratégie centrée sur l'innovation, avec un focus sur l'expérimentation et la recherche.

Cette stratégie, nourrie par une réflexion prospective et partenariale, se veut orientée vers l'action : nous souhaitons transformer l'innovation en force de propositions, notamment à travers sa contribution à l'élaboration des politiques publiques ou pour développer de nouveaux services en direction des personnes en situation de handicap en coopération avec les pouvoirs publics, les acteurs de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi.

Loin d'être cantonnée aux laboratoires ou aux technologies, l'innovation peut s'exprimer dans bien des domaines : nouveaux produits, procédés, nouvelles techniques de commercialisation, d'organisation, apport de connaissances nouvelles, meilleure prise en compte de l'environnement... Il faut noter l'immense potentiel qui réside dans l'innovation sociale, celle qui permet notamment aux personnes concernées par le handicap de se constituer en collectif dans les territoires pour inventer des formes originales d'accès à l'emploi et à l'information, respectueuses de l'intégration du talent de tous les collaborateurs pour optimiser la productivité de l'entreprise. Ces projets, initiés à l'origine en local, ont souvent une capacité à devenir des succès au niveau global !

“les idées nouvelles viendront d'une ouverture aux profils atypiques“

1.

Un dispositif d'appels à projets « Action Innovante »

Une approche spécifique sur la thématique « sécurisation des parcours professionnels »

Des moments charnières particuliers peuvent constituer des moments de fragilité dans l'emploi : passage de la fin de scolarité au premier emploi, retour au travail avec une maladie chronique évolutive ou après la survenue d'un handicap, succession d'emplois de courte durée ou secondes parties de carrière dans des contextes d'usure professionnelle... Parfois un changement de poste apparemment simple peut être à l'origine de difficultés majeures !

À défaut d'avoir été accompagnées, ces transitions professionnelles peuvent conduire à une dégradation plus ou moins progressive de la relation à l'emploi, jusqu'à une perte d'emploi ou d'activité, voire une désinsertion professionnelle.

Ces parcours professionnels sont marqués par une complexité résultant de l'interaction de multiples facteurs et que le seul handicap ne saurait expliquer.

Comment innover pour y répondre ?

Début 2020, puis en 2021 et 2022, un appel à projets sur cette thématique sera lancé. Il précisera l'angle de traitement et des cibles à prendre en compte dans les projets.

La durée maximale des projets pourra atteindre 2 ans - la dotation globale annuelle sera de deux millions d'euros - les projets pourront être cofinancés, le cas échéant, par des partenaires.

Une approche ouverte (open sourcing)

Un appel à projets permanent, dans une approche plus ouverte **sans thématique prédéfinie mais toujours en lien avec l'emploi des personnes handicapées et l'inclusion professionnelle**. La dotation annuelle globale sera de 500.000 euros.

2.

Un dispositif d'appels à projets de recherche appliquée :

À travers la recherche appliquée sont attendus des modèles probatoires de produits, d'opérations ou de méthodes. Les travaux entrepris doivent pouvoir combiner une approche utilisateur et l'élaboration de solutions concrètes.

Un appel à projets de recherche appliquée conjoint avec la FIRAH (Fondation internationale sur la recherche appliquée sur le handicap)

Sur un thème défini conjointement qui vient nourrir la problématique « Sécurisation des parcours professionnels » ; l'appel à projets repose sur un déroulé prévoyant une première phase d'appel à manifestation d'intérêt. Une dotation annuelle de 230.000 euros est prévue.

Une approche ouverte pour identifier et sélectionner des recherches et des études, en s'appuyant sur une large veille et sur le développement des partenariats. 160.000 euros annuels de dotation.

Pour participer aux appels à projet innovant et de recherche appliquée : rendez-vous début 2020 sur Agefiph.fr.



remerciements

Ils ont participé
au Conférence Tour de l'Agefiph.

- 17 étapes de mars 2018 à décembre 2019
- 13 étapes en métropole et 4 dans les DOM
 - 69 intervenants
 - Près de 1500 participants

Lors des 2 années de tournée du Conférence Tour en métropole et dans les DOM, l'Agefiph a choisi de donner la parole à des personnalités de la société civile, parfois éloignées du monde du handicap. Au prisme de leur métier et de leur domaine d'expertise, elles contribuent à la réflexion sur l'inclusion dans l'entreprise. La confrontation des idées et des expériences a permis que de nouvelles voies soient ouvertes et défrichées.

Céline AIMETTI - Bordeaux

Déléguée générale de l'association Clubhouse France

Céline Aimetti est engagée au sein de Clubhouse dont l'objectif est d'améliorer l'insertion sociale des personnes atteintes de troubles mentaux. L'association se consacre plus spécifiquement à construire un pont entre l'hôpital et l'entreprise pour les personnes vivant avec un trouble psychique tel que la bipolarité, la schizophrénie et la dépression sévère.

Pierre ANCET - Dijon

Maître de conférences de philosophie des sciences à l'université de Bourgogne

Pierre Ancet a notamment publié les ouvrages « *Le handicap et l'altérité* » et « *Le corps vécu et l'expérience du handicap* ». Il réalise également des formations sur le handicap à l'université ou en entreprise comme la formation « *Handicap et proximité* », organisée pour la Caisse d'Épargne.

Lucie BERTHRAND-LUTHEREAU - Aix-en-Provence

Agrégée et Docteure en Lettres, Sciences Po Aix

Référente Égalité Femmes/Hommes à Sciences Po, elle s'intéresse de très près aux problématiques liées à la discrimination et aux inégalités. Parmi ses idées pour faire avancer le débat, la création d'une journée « trans-genre » durant laquelle les étudiants oublieraient les codes genrés de l'habillement.

Boris ARMANCE - Saint-Denis

Président de l'association CLER

Président de l'association CLER (Club de loisirs et d'entraide de la Réunion) dont le siège social se trouve au CHU de Tampon (centre de rééducation fonctionnelle et de réadaptation). Paraplégique depuis 2008 en raison d'un accident de moto, il est également Intervenant Départemental de la Sécurité Routière (IDSR) et intervient parfois en entreprise dans ce cadre.

Hervé BERNARD - Lyon

Directeur social et inclusion de Handicap International

Hervé Bernard est Directeur social et inclusion de Handicap International.

Dora BLASBERG - Orléans

Psychologue du travail détachée auprès de l'association L'Hippocampe

Dora Blasberg travaille à la centrale nucléaire de Chinon dans le domaine du management des compétences. Elle est elle-même handicapée, et est détachée un jour par semaine pour travailler auprès de l'association L'Hippocampe, en faveur de l'inclusion des handicapés au plan social, culturel, professionnel.

Pierre BOUBY - Orléans

Footballeur professionnel à l'US Orléans

Pierre Bouby est footballeur, défenseur à l'USO. Chroniqueur aux Grosses têtes, il est par ailleurs parrain de deux associations qui oeuvrent en faveur des enfants et des jeunes : les Apprentis d'Auteuil et Un jour meilleur.

Nathalie BOY DE LA TOUR - Paris

Présidente de la Ligue de Football Professionnel

Nathalie Boy de la Tour est la première femme présidente de la Ligue de Football Professionnel et la première femme à avoir intégré le conseil d'administration. Elle a été déléguée générale du Fonds de dotation du football français, structure dont l'objet est de mieux intégrer et valoriser les notions de responsabilité sociale et environnementale auprès des instances du football, des institutions, des médias et du grand public.

Romain BRIFAUT - Rouen

Styliste-créateur et fondateur du mouvement « Pour une mode sans différences »

Styliste français souffrant du syndrome d'Asperger, Romain Brifault a donné son nom à sa marque de luxe sur mesure en 2013. Dans sa première collection intitulée « *Au commencement...* », il propose ses modèles aux femmes valides et en fauteuil roulant. En parallèle, il fonde « *Pour une mode sans différences* », association qui a pour ambition de permettre la réalisation de vêtements sur mesure pour toutes les morphologies.

Joseph BLOMBO - Pointe-à-Pitre

Directeur général de l'AGIPSAH (L'Association Guadeloupéenne pour l'insertion Professionnelle et Sociale des Adultes et Handicapés)

Joseph Blombo est directeur général de l'Association Guadeloupéenne pour l'insertion Professionnelle et Sociale des Adultes et Handicapés (AGIPSAH) dont le but est d'aider les personnes en situation de handicap, en difficultés sociales et en situation d'exclusion à trouver un travail adapté.

Guimette BOULINVAL - Fort-de-France

Directrice générale de l'AARPHA (Association d'Aide à la Réinsertion des Personnes Handicapées suite à des Accidents)

Guimette BoulINVAL est directrice de l'Association d'Aide à la Réinsertion des Personnes Handicapées suite à des Accidents en Martinique (AARPHA) et de l'ESAT Les Orchidées.

Fabrice CHANUT - Aix-en-Provence

Co-créateur, co-auteur et réalisateur pour la série « Vestiaires »

Fabrice Chanut est acteur, réalisateur et scénariste de série télévisée. Sa série « Vestiaires » diffusée sur France 2 met en scène de manière humoristique et décomplexée deux nageurs en situation de handicap.

Sandrine CHARPENTIER - Nantes

Fondatrice de Digitaly et directrice de Kubator Nantes

Sandrine Charpentier a fondé Digitaly, startup spécialisée dans le conseil et la formation en innovation sociale, en mixité et en transformation numérique. Elle accompagne les entreprises pour les aider à créer de l'innovation inclusive en misant sur la mixité et la diversité des profils.

Bastien CONFAIS - Nantes

Ingénieur et docteur en informatique

Bastien Confais a été diagnostiqué autiste Asperger à l'âge de huit ans, et a effectué toute sa scolarité en milieu ordinaire jusqu'à son doctorat en informatique. Il est aujourd'hui sous contrat avec le laboratoire des sciences numériques de l'ingénieur.

Sarah DA SILVA GOMES - Lyon

Fondatrice de Constant & Zoé

Fondatrice en 2015 de Constant & Zoé, une marque de vêtements qui conçoit des vêtements adaptables aux personnes handicapées.

Chris COMBETTE - Cayenne

Chanteur et guitariste

Chris Combette est un chanteur emblématique de Guyane dont la musique s'inspire à la fois du reggae, de la bossa nova, du jazz, du blues, ou encore la mazurka.

Pascal CROCE - Bordeaux

Chorégraphe et directeur de la Klaus Compagnie

Pascal Croce a créé une formation « corps différent et entreprise » pour faire connaître l'approche de la danse inclusive aux entreprises. Le principe consiste à s'approprier son corps et apprendre à s'exprimer avec pour améliorer les rapports sociaux et favoriser l'inclusion professionnelle quel que soit le handicap, physique ou psychique.

Muriel DARRAS - Toulouse

Comédienne de la compagnie de théâtre du Grenier de Toulouse

Muriel Darras est comédienne et organise des ateliers sur scène avec des groupes de jeunes et des personnes en situation de handicap mental.

Caroline DESOMBRE - Lille

Maître de conférences - HDR en psychologie sociale à l'ESPE Lille-Nord

Caroline Desombre est spécialiste des questions liées au handicap et aux difficultés d'apprentissages. Travaillant sur la notion de stéréotypes, elle a écrit de nombreux articles universitaires sur ce sujet.

Christophe DEBARD - Toulouse

Ingénieur et directeur du Fab Lab d'Airbus

Christophe Debard est ingénieur de formation et est aujourd'hui responsable du ProtoSpace d'Airbus qui offre aux employés et aux équipes du groupe un environnement stimulant et des outils de prototypage destinés à accélérer l'étude des idées nouvelles. Amputé d'une jambe, il a par ailleurs créé Print my leg, un outil permettant de créer et personnaliser des prothèses de jambes grâce à une imprimante 3D.

Chloé DURINDEL - Dijon

Vice-présidente de l'AHSCuB

Elle-même en situation de handicap et en recherche d'emploi, Chloé Durindel mène avec son association des actions pour sensibiliser au handicap, améliorer l'acceptation des personnes handicapées et favoriser leur intégration à la société.

Paulin FELIX - Cayenne

Président du comité régional handisport de Guyane

Président du comité régional handisports et sport adapté de Guyane, il est lui-même en situation de handicap.

.....

Laetitia DEFOI - Fort-de-France

Co-fondatrice de l'application Dreparecare

Infirmière atteinte de drépanocytose, Laetitia Defoi a fondé la startup Dreparecare, une application à destination des malades, des professionnels de santé et des associations qui luttent contre cette maladie héréditaire. L'objectif est d'accompagner le drépanocytaire dans la gestion quotidienne de son traitement et de le rendre autonome.

Lima FABIEN - Cayenne

Comédienne, marionnettiste et fondatrice de l'association Je me rapproche de vous

Lima Fabien est fondatrice de l'association « *Je me rapproche de vous* » qui travaille sur la langue des signes, le théâtre et autres arts. Elle intervient à l'Amapo, un centre d'accueil pour les enfants démunis situé à Cayenne, auprès de l'Association des parents et amis des déficients auditifs de Guyane (Apadag) et dans les Unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis) à l'école Edgard-Galliot et au collège Auguste-Dédé à Rémire-Montjoly. Elle construit des marionnettes et monte un spectacle avec tous les jeunes issus de ces différentes structures.

Vincent FERRY - Lille

Entrepreneur

Entrepreneur devenu tétraplégique suite à un accident de moto, Vincent Ferry a continué en dépit de son handicap à gérer et développer son entreprise Clair de Lorraine, spécialisée dans les produits régionaux. Il a depuis revendu sa société.

Stéphane FRIMAT - Lille

Directeur de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche

Stéphane Frimat a dirigé la Compagnie de l'Oiseau Mouche, première troupe professionnelle au monde composée intégralement de personnes en situation de handicap mental. La compagnie emploie 23 comédiens à plein temps et célèbre cette année ses 40 ans d'existence.

Jérôme GALLOIS - Lille

Directeur de l'association
Un autre regard (CAFAU)

Jérôme Gallois dirige l'Association « *Un autre regard* » qui aide des personnes en situation de handicap mental ou psychique et les accompagne dans l'emploi en milieu ordinaire sur une longue durée pour que leur stage se transforme en CDD puis en CDI.

Rémi GARCIA - Toulouse

Gérant et Directeur de SO'lifes

Rémi Garcia a créé une société de service à la personne à Montpellier qui accompagne humainement et techniquement les personnes lourdement handicapées dans l'emploi. Il est lui-même tétraplégique.

Agnès GERBER-HAUPERT - Strasbourg

Directrice générale d'Action & Compétence

Agnès Gerber-Hauptert dirige l'association « *Action et Compétence* » qui gère et met en réseaux différents services qui œuvrent à l'emploi des personnes handicapées.

.....

Mathieu FROIDURE - Lille

Président de Compéthance et dirigeant d'Urbilog

Mathieu Froidure est directeur associé de Urbilog, une entreprise digitale qui développe des solutions au service des personnes handicapées. Il est aussi président de Compéthance, entreprise adaptée dont l'objectif principal est de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique. Il est président de la commission NTIC de la CFPsAA (Confédération Française pour la Promotion Sociale des Aveugles et Amblyopes).

Alexis HANQUINQUANT - Rouen

Champion du Monde, d'Europe
et de France de paratriathlon

Victime d'un accident du travail en 2010, il porte aujourd'hui une prothèse à la jambe et s'est lancé dans le triathlon à très haut niveau.

Hadda GUERCHOUCHE - Rennes

Fondatrice de Impulsion Coaching Pro by Sport,
vice-championne paralympique de natation

Hadda Guerchouche est une ancienne championne paralympique de natation. Après sa retraite sportive, Hadda décide de se reconvertir dans le coaching professionnel par le biais du sport. Elle oriente tout d'abord son coaching vers des personnes en situation de handicap, puis, ouvre ses ateliers à des personnes valides afin de les aider à favoriser leur inclusion dans le monde du travail.

Pascale HABC - Rennes

Chargée de mission diversité chez Groupama Loire Bretagne

Pascale Habc est responsable de projets recrutement et chargée de mission diversité au sein de Groupama Loire Bretagne. M^{me} Habc organise de manière régulière des opérations de sensibilisation et ateliers au sein de Groupama pour faciliter le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Gilles JEAN-BAPTISTE - Fort-de-France

*Directeur de l'Urss
(Union Régionale des Asso. du Secteur Social et Médico-Social)*

Gilles Jean-Baptiste dirige l'URASS dont la mission est de préparer aux diplômes d'État du travail social les futurs professionnels et ceux qui sont déjà en poste, de contribuer à la formation continue et supérieure des différents acteurs de l'intervention sociale, de participer à l'animation régionale dans le domaine de l'action sociale et d'aider à la décision les institutions en charge de l'action sociale par des conseils, des études et des recherches.

David KENNAUGH - Strasbourg

Entrepreneur, directeur de franchises SHIVA

Entrepreneur et directeur de franchises Shiva, David Kennaugh a occupé précédemment le poste de responsable puis directeur Achats et Commercial au sein de différentes entreprises industrielles. Il est malvoyant.

Christine HUAULME - Dijon

*Responsable diversité et égalité des chances chez APRR
(Autoroutes Paris-Rhin-Rhône)*

Christine Huaulme mène des actions en interne et en externe pour promouvoir la diversité en entreprise, elle a notamment créé une formation pour lutter contre les discriminations en entreprise qui a été généralisée à l'APRR sur l'ensemble du territoire français.

Sébastien JARICOT - Lyon

Fondateur de la startup SantéNet

Fondateur de la startup SantéNet et de l'application MIA Confort, des outils numériques permettant aux personnes malades de mieux mesurer la douleur et d'adapter son traitement plus finement. Il a un handicap à l'épaule.

Bachir KERROUMI - Paris

Chef de mission des études économiques à la Mairie de Paris

Aveugle de naissance, Bachir Kerroumi est économiste à la mairie de Paris chargé de plusieurs missions concernant la place des personnes handicapées dans la ville. Chercheur-associé CNAM, il est également responsable du programme résilience urbaine inclusive à l'Ecole des Ingénieurs de la Ville de Paris. Auteur de plusieurs ouvrages sur le sujet du handicap et de l'insertion, il est par ailleurs ceinture noire 4^e dan de Judo.

.....

Gilles LE DRUILLENNEC **- Rennes**

Fondateur de l'association
« Barrez la différence »

Gilles Le Druillennec est le fondateur de l'association bretonne « *Barrez la différence* » qui permet, par le biais d'actions nautiques, pédagogiques, théâtrales et éditoriales, de changer le regard sur le handicap mais aussi de permettre aux personnes en situation de handicap d'être mieux accueillies dans notre société par tous les biais d'inclusion (emploi, scolarité, formation loisirs, culture, sport...etc..). Son association intervient aujourd'hui en priorité par le biais de spectacles de théâtre destinés à dédramatiser le handicap au sein de TPE et PME. Gilles le Druillennec est à ce jour la seule personne handicapée à être titulaire du brevet d'État d'éducateur sportif voile et du permis chauffeur de car.

Christopher MAUBLANT - Orléans

Ebéniste professionnel fondateur de « Ebenist'art »

Auto-entrepreneur dans l'ébénisterie, Christopher Maublant est déficient visuel de naissance avec un champ visuel très limité. Son projet « *Ebenist'art* » consiste à fabriquer des meubles sur mesure pour les personnes handicapées.

.....

Corentin LE GUEN - Dijon

Joueur en équipe de France de Rugby fauteuil et président de l'association Les Black Chairs

Il a fondé et dirige « *les black chairs* », club de rugby où les joueurs sont en fauteuil roulant. Corentin Le Guen intervient également dans les écoles et les collèges pour changer le regard que portent les gens sur le handicap.

Dominique LERCH - Strasbourg, Orléans, Bordeaux

Historien

Parmi les thèmes d'étude de Dominique Lerch figurent l'histoire religieuse, l'histoire rurale, l'histoire de la mutualité ou encore l'histoire du handicap. De 1999 à 2007 il fut directeur du CNEFEI (ancien nom de l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés - INS HEA) en charge de la formation des enseignants exerçant dans le domaine de la « difficulté scolaire » et du handicap.

Stéphanie MAGY GATEAU - Bordeaux

Présidente du Cabinet International Strategy SC

Stéphanie Magy Gateau est fondatrice et présidente du Cabinet International Strategy SC, chef d'une entreprise de conseil en stratégie à l'international et porteuse d'un projet innovant digital (Handiroad). Elle est atteinte d'une maladie dégénérative grave.

Samuel MARIE - Lyon

Aventurier tétraplégique (Sam Fait Rouler)

Tétraplégique suite à un accident à l'âge de 20 ans, Samuel Marie est entrepreneur et aventurier. Depuis 2017, il a son actif 75.000 km de conduite et 22 pays traversés au cours de deux périple : la traversée du Canada et le tour des États-Unis entre juillet et décembre 2017 ; Raid Paris - Pékin - Istanbul entre juin et octobre 2018.

Éric MINH CUONG CASTAING - Aix-en-Provence

Chorégraphe et artiste visuel au ballet national de Marseille

Éric Minh Cuong Castaing est chorégraphe et artiste visuel au ballet national de Marseille. Sa démarche artistique s'exprime par le biais de plusieurs disciplines : cinéma d'animation, danse, et nouvelles technologies. Il est notamment à l'origine du projet « *L'âge d'or* », parcours composé d'un film et d'une performance avec des enfants atteints de troubles moteurs aux côtés de danseurs valides pour rendre un hommage à la diversité.

Ophély MEZINO - Pointe-à-Pitre

Miss Guadeloupe 2018 et Première Dauphine de Miss France 2019

Née de parents sourds, Ophély Mezino a placé la cause du handicap au cœur de ses engagements de Miss. Elle est marraine de l'association « *Bébian un autre monde* » dont la mission est de revaloriser l'œuvre du Guadeloupéen Auguste Bébian, personnage important de l'histoire des Sourds en Guadeloupe, l'île qui l'a vu naître et mourir.

Laurent MAURY - Nantes

CEO de Smart Macadam

Laurent Maury est fondateur d'une start-up qui conçoit et développe des applications mobiles et des sites web pour améliorer le quotidien des personnes en perte d'autonomie (personnes handicapées, âgées, malades). Il est atteint d'une maladie rétinienne qui le rend quasiment aveugle.

Philippe MAZEREAU - Rouen

Professeur émérite au CIRNEF Université Caen-Normandie

Après avoir exercé pendant de nombreuses années en tant qu'enseignant spécialisé dans un institut de rééducation psychothérapeutique, puis avoir été directeur d'un institut médico-éducatif et d'un service d'éducation spécialisée et de soins à domicile, oriente aujourd'hui ses recherches sur la scolarisation des élèves handicapés, les formes de coopération interprofessionnelle, et l'évolution des politiques sociales du handicap.

Deza NGUEMBOCK - Paris

Fondatrice de E&H Lab

Deza Nguembock est directrice générale et fondatrice de l'agence de communication E&H Lab qui œuvre à impulser des changements sociaux à travers la création artistique. Deza est atteinte de poliomyélite depuis l'âge de 4 ans.

.....

Sylvie MOIDSON-CHATAIGNIER - Rennes

Maître de Conférences HDR à la faculté de droit de Rennes, co-responsable du Master 2 « Situations de handicap et participation sociale »

Directrice-adjointe du Laboratoire IODE, dirigeante des recherches de la faculté de droit et de sciences politiques de Rennes, Sylvie Moïsdon-Chataigner est la référence en matière d'inclusion et de handicap dans le milieu universitaire breton. Elle pilote de manière régulière des doctorants sur les sujets de l'inclusion, du handicap ou de la santé.

Louis-Félix OZIER-LAFONTAINE - Fort-de-France

Socio-anthropologue

Louis-Félix Ozier-Lafontaine se consacre depuis de nombreuses années à l'étude de l'évolution des sociétés antillaises et à la recherche sur le fonds culturel martiniquais.

Anne-Marie PEREZ - Aix-en-Provence

Directrice générale de Capenergies

Directrice générale du pôle de compétitivité Capenergies en PACA qui a pour mission de créer un écosystème solide, vecteur du développement économique et de la compétitivité des filières énergétiques en régions PACA, Corse, Guadeloupe, Île de la Réunion ainsi qu'en principauté de Monaco. Le pôle de compétitivité est leader de l'initiative HUGO, en partenariat avec une trentaine de grands groupes régionaux, qui ont créé en collaboration avec l'école d'ingénieurs Polytech Marseille un programme de formation et d'alternance professionnelle pour des étudiants en situation de handicap.

François POLVEREL - Orléans

Fondateur de la startup Axego

François Polverel est le fondateur d'une start-up qui facilite l'accessibilité des personnes handicapées au monde du tourisme et des loisirs.

Chantal NALLET - Rouen

Conseillère d'animation sportive à la Direction Départementale de la Cohésion Sociale 76

Chantal Nallet est très engagée dans la promotion du sport comme levier d'inclusion sociale. Son département est le premier à avoir lancé un programme « *Sport et autisme* », et présentera une étude sur ce sujet à la rentrée prochaine.

Edwin OTHON - Fort-de-France

Référent qualité au sein de l'Association Lakansyel

Edwin Othon a perdu la vue à l'âge de 18 ans et travaille dans une association de services à la personne établie depuis plus de 15 ans à la Martinique. Il a suivi un programme de formation et une intégration professionnelle avec succès.

Marion PEYRONNET - Toulouse

Joueuse de rugby féminin au Stade Toulousain et exploitante dans une entreprise de transports

Marion Peyronnet évolue dans deux milieux traditionnellement masculins (le rugby et les transports) et est venue apporter un éclairage intéressant sur l'inclusion des femmes dans ce cadre.

Stéphanie PREVOT BOULARD - Cayenne

Directrice de Guyane Puissance Cours et présidente de l'APADAG

Stéphanie Prevot-Boulard est directrice de Guyane Puissance Cours, centre de formation et de soutien scolaire. Elle est par ailleurs Présidente de l'APADAG-Association des parents et amis des déficients auditifs de Guyane qui accompagne des personnes malentendantes ou sourdes, ainsi que des personnes atteintes de troubles du langage (DYS). Elle est également Vice-Présidente Trésorière de l'APEHG- Association partenariale pour l'emploi des personnes handicapées de Guyane.

Isabelle RICHEZ - Aix-en-Provence

Coach chez Avencod

Vivant avec le syndrome d'Asperger, Isabelle Richez travaille chez Avencod, une start-up niçoise spécialisée dans l'emploi des personnes Asperger et autistes de haut niveau sur des postes d'analyste informatique.

Flavie PLANTE - Saint-Denis

Chercheuse associée à ICARE, Directrice générale adjointe de l'EMAP

Flavie Plante est chercheuse associée au laboratoire Icare de l'université de La Réunion sur les thèmes de l'inclusion et de l'éthique. Ses recherches portent plus spécifiquement sur l'inclusion des personnes adultes en difficulté. Elle est également directrice à l'EMAP, centre de formation en travail social mettant en œuvre un dispositif pédagogique spécifique d'inclusion des personnes en difficulté.

Pierre REYNAUD - Saint-Denis

Président AVH Réunion et expert en accessibilité numérique

Président d'une association pour l'autonomie des personnes mal-voyantes. Pierre Reynaud est responsable d'un espace public numérique au sein du conseil général de la Réunion. Il est lui-même aveugle et donne des conférences sur le thème de l'accessibilité numérique, un enjeu majeur pour les personnes en situation de handicap.

Odile ROHMER - Strasbourg

Professeur en psychologie sociale

Odile Rohmer est professeure de psychologie sociale à l'Université de Strasbourg. Ses travaux sont fondés sur des expérimentations concrètes sur le marché du travail (envoi de CV fictifs pour analyser les réactions des employeurs). Ses recherches concernent le handicap et le jugement social, les stéréotypes, préjugés et normes antidiscriminatoires, et la valeur sociale au travail.

.....

Marie-France ROY - Nantes

Chorégraphe

Fondatrice de la compagnie Résonnances qui mélange des danseurs de tous âges, professionnels ou amateurs, handicapés ou valides.

Fabrice SAINT-LOUIS - Saint-Denis

Chargé de mission handicap, paratriathlète et animateur d'émissions

Fabrice Saint-Louis souffre d'un handicap à la main et au pied. Il anime l'émission « *Papiyon volé* » et partage une expérience intéressante sur l'adaptation des postes de travail aux personnes en situation de handicap.

Damien SEGUIN - Nantes

Skipper de haut niveau

Damien Seguin est né sans main gauche. Skipper, champion olympique et quatre fois champion du monde en handisport. Il participé à la Route du Rhum, et a pour projet de participer au Vendée Globe.

Marielle VALRAN - Lyon

Docteure en sciences de l'éducation

Anthropologue à l'Université Lyon 2, Marielle Valran a réalisé une thèse consacrée à la participation sociale. Elle est également organisatrice des Trophées Lumière de l'entreprise inclusive.

Valérie WAROQUIER - Lille

Comédienne de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche

Valérie Waroquier est venue témoigner de son expérience de comédienne à la Compagnie de l'Oiseau Mouche.

Sandrine SCHERRIER - Saint-Denis

Responsable des ressources humaines à la SHLMR

Responsable RH à la SHLMR, bailleur social engagé dans l'insertion des personnes handicapées.

Hélène VAINQUEUR-CHRISTOPHE - Saint-Denis

Députée de Guadeloupe, membre de la commission des Affaires sociales

Députée de Guadeloupe et membre de la commission des Affaires sociales, Hélène Vainqueur-Christophe est venue débattre des freins qu'il reste à lever pour favoriser l'inclusion dans le monde de l'emploi.

Frédéric SUDRAUD - Bordeaux

Fondateur de la startup Facil'iti

Frédéric Sudraud est directeur général de l'agence ITI Communication et de sa filiale Facil'iti. Cette start-up a développé un algorithme breveté dont l'objectif est d'adapter rapidement, facilement et sur mesure les site internet aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap ou aux séniors.

RETROUVEZ LE PREMIER RECUEIL QUI A INITIÉ LA DÉMARCHE DU CONFÉRENCE TOUR :



Contributeurs du recueil :

Gilles Babinet, multi entrepreneur et Digital Champion auprès de la Commission Européenne, Nathalie Boy de la Tour, présidente de la Ligue de Football Professionnel, Christian Chesnot, journaliste, Vincent Ferry, entrepreneur, Vanessa François, alpiniste, Inès de la Fressange, créatrice de mode, Étienne Klein, physicien, directeur de recherches au CEA et docteur en philosophie des sciences, Dominique Lerch, historien et docteur en lettres, Alain Passard, chef cuisinier, Cédric Villani, mathématicien et député de l'Essonne.

À télécharger :

<https://www.activateurdeprogres.fr/site/recueil>

