

EMPLOI & HANDICAP

*l'Agefiph
innove*



ÉDITO

Depuis sa création, impulsée par l'adoption de la loi du 10 juillet 1987 qui a instauré l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés), l'Agefiph (s')investit pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap. Mise en place d'une offre de services adaptée, création de prestations, d'aides et de services, promotion de changements de méthodes et de pratiques dans le monde du travail et d'une nouvelle approche culturelle de la question du handicap... Au fil des ans et des actions, l'Agefiph, en partenariat avec les territoires et le réseau d'acteurs qu'elle anime, a fait bouger les lignes. Concrètement, alors qu'en 1987 on comptait environ 7 000 embauches annuelles de personnes handicapées, on en enregistre près de 210 000 en 2021. Depuis 1990, l'Agefiph a ainsi soutenu un recrutement de plus de 1,5 million de personnes en situation de handicap.

Cependant, bien qu'en baisse, le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste élevé. Pour que ce mouvement de recul s'accélère et que le nombre de personnes en situation de handicap en emploi s'accroisse, l'Agefiph a adopté une nouvelle stratégie. En écho à la

volonté gouvernementale, cette stratégie 2023-2027 s'articule autour d'un objectif : permettre le plein emploi des personnes en situation de handicap pour et dans un marché du travail toujours plus inclusif. Elle s'appuie sur quatre axes de travail que sont l'accompagnement des entreprises, la sécurisation des parcours, l'amélioration du recours à l'offre de services de l'Agefiph et une participation accrue de cette dernière à l'action publique, au plus près des acteurs de territoire. Pour leur mise en œuvre effective, l'Agefiph renforce deux leviers d'action : l'innovation et l'expérimentation.

Depuis de nombreuses années, l'Agefiph a engagé une action volontariste et ambitieuse pour l'innovation, afin de mieux identifier et répondre aux enjeux et besoins en constante évolution des entreprises et des personnes en situation de handicap. Et cette vision porte ses fruits. Les expé-

rimentations et projets de recherche appliquée menés ces dernières années ont permis de faire émerger des problématiques, des tendances, des aspirations et des solutions sur des sujets peu explorés, comme le numérique, le maintien dans l'emploi, la pair-aidance, les troubles du neuro-développement, les femmes ou encore les seniors concernés par une situation de handicap. Autant de sujets de réflexion intégrés dans ce recueil d'articles qui invitent, par leur tonalité, à faire un pas de côté ludique et prospectif pour avancer ensemble vers une société plus inclusive.

Nous souhaitons poursuivre dans la même voie. Structurée autour d'un plan d'action pluriannuel, d'une méthodologie à la fois collaborative et proactive, d'une dynamique de partenariat renforcée et de l'attribution de moyens clairement identifiés, elle est l'une des conditions *sine qua non* de la réussite de la stratégie 2023-2027.

Christophe Roth
Président de l'Agefiph

Didier Eyssartier
Directeur général de l'Agefiph

SOMMAIRE

INNOVATION

Emploi & Handicap : sur le terrain de l'innovation	8
Une démarche Innovation pour toujours plus d'inclusion	11

TRAVAIL

Travailler plus longtemps... Oui, mais comment ?	18
Le travail, c'est la santé ?	21

FEMMES ET HANDICAP

Ce que les femmes autistes ont à nous dire	26
«Ce n'est pas parce-que je suis handicapée que je suis fragile»	29

POP CULTURE

Le handicap en SF : de l'éradication à la célébration de la diversité	34
Handicap et pop culture : vers une sortie des stéréotypes ?	36

NUMÉRIQUE

IA, réalité virtuelle, métavers... Entre opportunités et nouvelles barrières	40
Handicap : des talents dans le secteur du numérique	43

VIVRE ENSEMBLE

Pair-aidance : la clé de l'émancipation	48
2050 : les crises sanitaires, vecteurs d'inclusion	51

Langue des signes, outils techniques et numériques, évolutions organisationnelles, télétravail : nombreuses sont les innovations qui, au fil des siècles, concourent à une société plus inclusive prenant en compte les besoins des personnes en situation de handicap dans le monde (encore trop fermé) du travail. Quels terrains d'innovation reste-il à conquérir et surtout comment booster leur progression ?

INNOVATION

Emploi & handicap : sur le terrain de l'innovation

D'après une étude publiée par la société de recrutement Manpower en 2023, 77 % des employeurs dans le monde rencontrent des difficultés à pourvoir les postes vacants¹. En cause ? Un manque d'adaptation encore immense aux aspirations, besoins et contraintes de chacun. Sans parler des personnes en situation de handicap, dont 12 % étaient encore au chômage en 2022 malgré leur envie de rejoindre ces *pools* de talents. Pour révolutionner l'emploi pour de bon, et s'il fallait miser sur l'innovation ?

TOI POUR MOI ET VICE VERSA

L'instauration du télétravail, qui s'est généralisé pendant la pandémie de Covid-19, nous a récemment démontré les opportunités d'innovations révolutionnaires, aussi simples soient-elles, que l'on était encore capable de mettre en place dans le monde du travail pour que celui-ci soit toujours plus inclusif et porteur de sens. Pas une innovation *gadget*, mais une avancée utile et globale. Ici, la mise en place du travail à distance a permis notamment d'améliorer l'autonomie, le bien-être, le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle pour l'ensemble des collaborateurs et, parmi eux, ceux en situation de handicap².

Il est intéressant de constater que de nombreuses innovations développées pour tous dans le cadre professionnel bénéficient également aux personnes vivant avec des handicaps. Dans le secteur du transport, par exemple, l'installation de boîtes de vitesses automatiques dans les poids lourds a grandement facilité la conduite des chauffeurs, la rendant plus confortable, moins fatigante et donc plus sûre. Cette innovation a, par la même occasion, ouvert cette profession aux personnes en situation de handicap ne pouvant pas se servir d'une pédale. Une pierre, deux coups ! Ce cercle vertueux marche d'ailleurs dans les deux sens, comme ce fut le cas pour la télécommande, pensée pour les personnes ne pouvant pas se déplacer pour changer de chaîne, ou les SMS, développés pour les personnes malentendantes.

Conclusion ? Les meilleures innovations ne sont pas toujours les plus technologiques, les plus spécifiques, mais les plus logiques, des astuces nées de l'observation des points de difficulté sur le terrain, au niveau des services publics de l'emploi, des acteurs de la santé au travail, des organismes de formation, des entreprises, des associations, des fondations... et pouvant simplifier la vie de tout le monde.

LES BÉNÉFICIAIRES À LA GENÈSE

Dans l'imaginaire collectif, le terme « innovation » fait instantanément surgir des images de technologies futuristes ou, *a minima*, d'inventions parfois farfelues à la Géo Trouvetou, ambiance fond de garage. Pourtant, 80 % des innovations ne sont pas technologiques³. L'une des premières avancées à destination des personnes en situation de handicap, la langue des signes, développée au XVIII^e siècle par l'abbé de l'Épée, n'a nécessité aucune technologie spécifique et a pourtant changé la vie des personnes malentendantes. C'est à la suite d'une rencontre avec deux sœurs jumelles sourdes communiquant entre elles par signes que ce pionnier a eu l'idée de mettre au point un alphabet à deux mains.

À l'instar de l'abbé de l'Épée, Valentin Haüy, autre précurseur des Lumières, fonda la première école pour aveugles et développa la lecture en braille à la suite d'un échange avec un jeune mendiant aveugle, François Lesueur, à qui il fit l'aumône et qui devina, à l'aide du seul toucher, la valeur de la pièce. Ces deux innovations inclusives fondatrices, nées sur le terrain, montrent bien que si l'innovation est le fruit d'un collectif d'acteurs, la participation des personnes concernées est une condition sine qua non de son émergence et de sa réussite. Le CSESS (Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire) inscrit d'ailleurs cette implication des destinataires dans sa définition de l'innovation sociale, qui est d'« élaborer des réponses nouvelles à des besoins sociaux nouveaux ou mal satisfaits dans les conditions actuelles du marché et des politiques sociales, en impliquant la participation et la coopération

des acteurs concernés, notamment utilisateurs et usagers ».

UN TRAVAIL EN TOILE D'ARAIGNÉE

Pour répondre à ces « nouveaux besoins », la première étape consiste à les identifier. Et si certains interrogent directement les acteurs de l'innovation, à l'instar de Matthew Walzer, jeune Américain de 16 ans vivant avec une infirmité motrice cérébrale, qui a interpellé un fabricant sur les réseaux sociaux afin que celui-ci conçoive une paire de baskets s'enfilant sans les mains⁴, ce sont souvent des personnes concernées directement ou des associations qui se font les porte-parole de leurs bénéficiaires. En plus de représenter les porteurs de handicaps, de défendre leurs droits et de les accompagner, beaucoup d'entre elles, épaulées par une kyrielle de partenaires, vont plus loin en stimulant l'innovation via des labs, incubateurs et autres accélérateurs d'innovations inclusives qui soutiennent projets et start-up, notamment dans le domaine de l'emploi. Plus largement, des entreprises ou des start-up innovent et s'engagent pour améliorer leurs produits ou leurs services.

**80 %
des innovations
ne sont pas
technologiques.**

Pour innover en lien avec les situations de handicap, les acteurs s'organisent notamment sur le champ des technologies inclusives innovantes. BPI France⁵ et la Handitech-JobinLive⁶, organisatrice du premier concours de technologies inclusives, ont lancé le collectif Handicap et Inclusion. Ce réseau regroupe des porteurs de projet, des acteurs de l'innovation (incubateurs, accélérateurs, labs), mais aussi des associations, le service public de l'emploi, des entreprises de l'économie sociale et solidaire, des écoles, des sponsors, tous en lien avec des territoires. Ce vaste écosystème porte l'ambition d'une innovation qui s'élabore non plus seulement pour, mais avec les personnes en situation de handicap, qu'elle soit technologique ou sociale, avec les programmes des acteurs publics, des fondations et des porteurs d'innovations de tous les horizons.

1. 2023 Global Talent Shortage. ManpowerGroup.

2. *Regards croisés sur le télétravail de personnes en situation de handicap*, septembre 2021, ANSA, CNSA, Agefiph, FIPHP, septembre 2021.

3. *Quand innovation et handicap se rencontrent : quels impacts dans l'entreprise ?*, Agefiph, Avril 2023.

4. *Le handicap transforme le monde : 5 innovations nées du handicap*. Signes de sens.

5. Banque Publique d'Investissement, qui soutient les start-up et l'innovation en général.

6. Association qui encourage le développement d'innovations au profit des personnes en situation de handicap.

Derrière ce réseau fonctionnel, un principe essentiel : être en contact avec les futurs utilisateurs. Les personnes en situation de handicap deviennent de véritables parties prenantes, pas seulement des bêta-testeurs, et parfois même des co-concepteurs à travers l'expression de leurs savoirs d'expérience sur les situations de handicap.

Application permettant aux personnes malentendantes de suivre une réunion de travail (comme Messag'In), outil permettant d'adapter chaque document numérique aux difficultés de lecture rencontrées (comme la plateforme Aidodys), emploi accompagné, modalités d'accompagnement des trajectoires, aménagements de postes, d'horaires, de méthodes de recrutement, méthodes pédagogiques... De nombreuses innovations aussi bien technologiques que sociales découlent chaque année de ces synergies qui jouent un rôle déterminant dans la construction d'une société plus inclusive. Et toutes sont pensées avec des personnes en situation de handicap. En effet, qui de mieux placé

pour rendre pertinentes les démarches d'innovation qui les concernent ? C'est sur ce principe que repose d'ailleurs le concept de pair-aidance, qui fait rimer entraide et « handicapowerment ».

Reste à faire connaître ces initiatives et à en susciter d'autres *via* des actions de communication et de sensibilisation. L'Agefiph s'y emploie activement à travers de nombreux outils, comme ses deux sites Internet activateurdeprogres.fr (où l'on trouve notamment la très utile ActivBox⁷) et agefiph.fr, les publications de son Observatoire ou encore la mise en visibilité d'innovations lors d'événements tels que la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), l'Inclusiv'Day ou l'Université du réseau des référents handicap. Mais c'est surtout en fédérant les moyens et les bonnes volontés émanant d'associations, de fondations d'entreprises, d'institutions, de banques, de services publics, d'écoles ou d'organismes de formation dans le cadre de sa démarche Innovation que l'Agefiph innove justement.

Une démarche Innovation pour toujours plus d'inclusion

Instituée par la loi du 10 juillet 1987¹, l'Agefiph innove depuis 35 ans pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien en emploi de personnes handicapées. Née elle-même d'une idée novatrice, l'Agefiph a toujours fait preuve de créativité dans ses modalités d'accompagnement et de formation, devenues aujourd'hui des standards. Dans la continuité de cet élan, l'Agefiph décide en 2019 de mettre au point une stratégie pour l'innovation, pour s'adapter aux nouveaux besoins et aux nouveaux environnements de ses bénéficiaires. Décryptage.

« UNE APPROCHE FÉDÉRATRICE ET PRO-ACTIVE »

« Pour répondre aux besoins peu ou pas couverts de nos bénéficiaires, les personnes en situation de handicap et les entreprises, nous avons voulu structurer notre démarche Innovation la rendre plus lisible et plus offensive, afin d'engager toujours plus d'acteurs dans la voie de l'inclusion », démarre Véronique Bustreel, directrice Innovation, évaluation et stratégie, lorsque nous l'interrogeons sur la genèse de la stratégie. « L'idée était de changer d'échelle, de créer un effet de masse en investissant significativement. En parallèle des moyens, nous nous sommes également donné un cap ainsi qu'un temps plus long, afin d'obtenir un effet d'impact, d'où la mise en place d'une stratégie sur trois ans », poursuit François Martinez, conseiller technique à la direction Innovation, évaluation et stratégie. « Nous voulions jouer la carte de la transformation inclusive des pratiques, des outils, des méthodes, mais surtout contribuer à faire évoluer les

représentations sur le handicap aussi significativement que possible. »

Les jalons de la démarche sont posés en 2019, lors d'un séminaire intitulé Innovation et Prospective, qui réunit administrateurs de l'Agefiph, partenaires et collaborateurs. Ensemble, ils définissent les quatre piliers fondateurs qui serviront de fil rouge tout au long de la démarche. « Pour réussir à mettre en place des actions significatives, la première idée était d'utiliser des leviers peu activés précédemment, comme la recherche », développe Véronique Bustreel. « C'est ce que nous avons fait par la suite en nouant de nouveaux partenariats, avec la Firah² par exemple. » Aux côtés de la recherche, complétée par l'expérimentation, son pendant incontournable, la coopération est justement le troisième axe directeur de la démarche. Partage d'expertise, participation croisée à des jurys ou à des cotations de projets, remise de prix, dialogue sur les modalités de soutien apportées aux por-



7. L'Agefiph propose depuis 2020 l'Activ Box : une solution clé en main pour les entreprises qui souhaitent mener auprès de leurs collaborateurs des actions de sensibilisation au handicap toute l'année.

1. La loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 a été la première à imposer une contrepartie financière pour les établissements qui ne remplissent pas leurs quotas d'emploi de travailleurs handicapés.
2. Fondation Internationale de la recherche appliquée sur le handicap.

teurs de projets... Ces synergies interorganisations, nouées avec des acteurs de la recherche, mais aussi de l'innovation, des politiques publiques, de l'emploi, de la formation ou encore de la santé au travail, prendront de multiples formes au fil du temps.

Les collaborations seront également nombreuses avec les territoires, quatrième pilier de la démarche. Que ce soit par le biais des délégations régionales, des PRITH³ (plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés) ou des partenaires de terrain, les territoires jouent un rôle déterminant dans l'identification et la mobilisation des principaux acteurs institutionnels et opérationnels de l'innovation. Pour compléter cet apport précieux, l'Agefiph a également mis en avant, grâce à son expertise, des sujets émergents et des populations peu prises en compte jusqu'alors, notamment lors d'appels à contribution. Elle a ainsi mis en visibilité les problématiques propres aux femmes, aux seniors ou aux personnes vivant avec des troubles du neurodéveloppement, par exemple. « Cette méthode d'investigation double, à la fois fédératrice et pro-active, qui s'appuie sur les remontées du terrain dans une logique d'innovation ouverte et sur les enjeux que l'Agefiph et ses partenaires ont identifiés grâce à une veille active, est l'une des particularités de notre démarche Innovation. C'est cette mixité des approches, complémentaires, qui en fait la richesse », s'enthousiasme Véronique Bustreel.

Concrètement, cette méthode de travail bicéphale s'est traduite par un dispositif d'appel à projets annuel combiné à un processus de sélection de projets en continu. Au total, entre 2020 et 2022, 88 projets d'actions innovantes et 13 projets de recherche appliquée ont été retenus par la Commission innovation expérimentation de l'Agefiph. Ces actions ont été répertoriées autour de sept thématiques majeures encore peu explorées : les nouvelles formes d'inclu-

sion, le travail comme facteur de santé, les savoirs expérimentiels issus du handicap, la neurodiversité comme ressource, la qualité de vie au travail au service du maintien dans l'emploi, l'accompagnement des entreprises en quête de compétences et le changement de regard sur le handicap.

La centaine de projets soutenus par l'Agefiph, à hauteur de 13 millions d'euros, proposent tous de nouvelles solutions, ou des solutions mises à jour, à des besoins peu ou pas couverts émanant des territoires, et sont donc tous innovants par nature. S'ils relèvent le plus souvent de l'innovation sociale, l'innovation technologique a également été prise en compte, notamment sous l'angle des usages, dans le cadre d'un partenariat structuré autour du collectif Handicap et Innovation, animé par la Handitech et la BPI-Banque des territoires.

Autre point commun : tous impliquent les deux destinataires finaux de la mission de l'Agefiph. « Au sein de l'Agefiph, nous avons toujours considéré les personnes en situation de handicap comme des sujets de droit et non comme des objets de soins. Ainsi, elles ne sont pas seulement bénéficiaires de nos actions, mais sont directement à la manœuvre de celles-ci. Ce fai-

sant, elles retrouvent leur pouvoir d'agir et leur autonomie dans une dynamique d'émancipation. L'engagement des entreprises est lui aussi primordial, car c'est en leur sein que se crée l'emploi. Les projets doivent prendre en compte leurs impératifs, à chacun des stades de leur conception, pour ne pas être hors-sol », explique Véronique Bustreel.

« DES RÉSULTATS À LA FOIS EXPÉRIMENTAUX ET OPÉRATIONNELS »

Alors que sonne la fin de ce premier plan pluriannuel, quel bilan peut-on dresser ? « De très nombreux

projets ont été accompagnés, mobilisant une myriade d'acteurs aussi bien en métropole que dans les outre-mers et suscitant le dialogue à tous les échelons », résume François Martinez. « Cet écosystème en mouvement a fait émerger de nouvelles propositions, à la fois plus expérimentales et plus opérationnelles qu'auparavant. »

Livrables, enseignements, partenariats, mais aussi supports physiques et numériques à la prospective et à l'ingénierie de services, les retombées de ces actions à impact menées depuis 3 ans, et achevées pour 16 d'entre elles, sont multiples tant sur le plan théorique que pratique. Ces résultats, et ceux à venir, car de nombreux projets sont encore en plein développement, demanderont encore à être évalués, notamment avec l'espace scientifique et prospectif de l'Agefiph, et consolidés. Mais, d'ores et déjà, des outils nouveaux ont été conçus, comme les 3 000 signes métiers qui sont venus enrichir le Dico Elix de la langue des signes française. Des personnes, des entreprises et des territoires ont été accompagnés : des volontaires ont été formés aux nouveaux métiers du numérique avec THalent digital et des femmes touchées par le cancer ont bénéficié d'un dispositif de réinsertion socioprofessionnelle inédit avec le projet « Et après ?! », porté par l'association Sœurs d'encre. Des entreprises ont été épaulées pour l'aménagement des environnements de travail, comme dans le cadre du projet mené en partenariat avec l'association Vivre et travailler autrement, qui s'engage pour l'insertion des adultes autistes dans le monde ordinaire du travail. Des territoires ont été soutenus à travers l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée, pour n'en citer qu'une, qui se déploie actuellement dans 58 territoires habilités par le gouvernement. Cet outil permet d'apporter une réponse concrète aux personnes éloignées de l'emploi, en les embauchant en contrat à durée indéterminée dans des entreprises de l'économie sociale et solidaire.

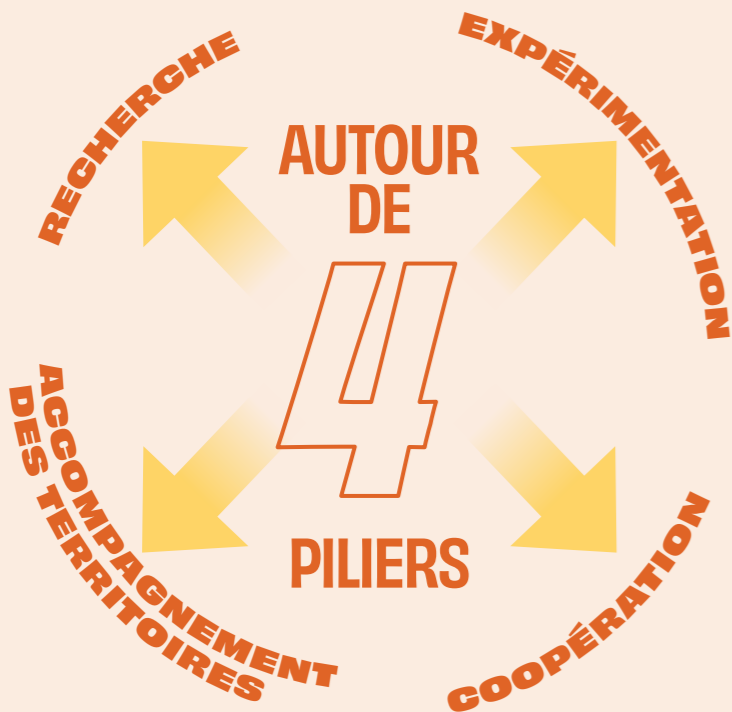
En parallèle, des connaissances nouvelles ont vu le jour. Le projet de recherche participatif « Handicap, genre et précarité professionnelle : parcours biogra-

phiques et réception de l'action publique », mené à Sciences Po (CRIS-LIEPP) sous la direction d'Anne Revillard, a par exemple permis d'avoir une meilleure connaissance des facteurs de précarisation professionnelle des femmes handicapées et d'identifier des pistes d'amélioration de l'action publique à partir de l'expertise expérimentale des personnes. L'ensemble des fruits générés par l'exploration de nouvelles questions (études, rapports et autres référentiels) sont regroupés depuis 2021 sur le site innovation.agefiph.fr. Par ailleurs, les différentes initiatives sont régulièrement mises en avant au travers d'événements et sur les réseaux sociaux. En effet, après avoir structuré sa stratégie Innovation et l'avoir mise en œuvre dans le cadre des actions conduites, après avoir déployé des partenariats puis organisé et animé son réseau, un des derniers étages de la fusée, pour l'Agefiph, était de mettre en place une stratégie de communication efficace.

« En tant qu'activateur de progrès, l'Agefiph est au carrefour des bonnes volontés. Elle tend l'oreille pour capter les nouvelles aspirations, fédère et met à disposition les énergies et les moyens pour accompagner les acteurs du terrain dans la concrétisation de leurs initiatives et les fait ensuite rayonner. Donner de la visibilité à ces actions innovantes les transforme en biens communs, permet d'infuser les pratiques pour atteindre le plein emploi des personnes en situation de handicap et, in fine, de construire ensemble une société plus inclusive », concluent Véronique et François.

Désormais considérée comme un élément tactique incontournable, l'innovation est inscrite au cœur de toutes les actions engagées par l'Agefiph. En tant que telle, elle est une condition essentielle de la réussite de la stratégie globale de l'Agefiph, qui rejoint la volonté gouvernementale de plein emploi d'ici à 2027. D'ailleurs, l'une des trois ambitions que se propose d'examiner l'Espace scientifique et prospectif de l'Agefiph, dont les travaux effectifs ont démarré en 2023, est la suivante : comment et à quelles conditions le plein emploi des personnes en situation de handicap peut-il être atteint ? À suivre !

L'Agefiph adopte une stratégie pluriannuelle pour l'innovation 2020-2023



Mise en œuvre de la stratégie

400 ACTIONS PROPOSÉES À L'AGEFIPH

101 PROJETS SOUTENUS PAR L'AGEFIPH

88 EXPÉRIMENTATIONS et actions innovantes

13 PROJETS DE RECHERCHE APPLIQUÉE

Sélectionnés via des appels à projets ou par un processus de sélection continue de la Commission Innovation et Expérimentation (réunie déjà 15 fois au 30 juin 2023)



POUR UN BUDGET DE 12 MILLIONS D'EUROS

UN ACCOMPAGNEMENT

- des équipes internes de l'Agefiph avec 2 ateliers d'été;
- des porteurs de projet et à travers 2 bootcamps.

Résultats des 16 actions terminées au 30 juin 2023

EXPLORATION DE PROBLÉMATIQUES INÉDITES

Production et diffusion de nouvelles connaissances notamment via le site innovation.agefiph.fr et mise en place d'un espace scientifique et prospectif. Pour en savoir plus, rendez-vous sur <https://innovation.agefiph.fr/>

MISE EN PLACE DE NOUVEAUX PARTENARIATS

Avec des acteurs des politiques publiques, de la recherche, de l'innovation, de la formation, de la santé au travail (associations et fondations, services publics de l'emploi, banques, start-up et entreprises, organismes de formation, écoles, institutions, etc.)

ÉLABORATION DE RÉPONSES NOUVELLES

Réponses concrètes à de nouveaux besoins émanant des territoires via des innovations sociales et technologiques (accompagnement d'entreprises, accompagnement de personnes, conceptions d'outils, conception de supports numériques et physiques).

À noter que ces résultats sont intermédiaires. Les actions pour l'innovation s'inscrivent dans un temps long de 2 à 4 ans et devront être mesurées à nouveau tout au long du processus.



Pour en savoir plus, rendez-vous sur innovation.agefiph.fr/



**«Les rêves donnent
du travail.»**

**Paulo Coelho, *Sur le bord de la rivière Piedra*
*je me suis assise et j'ai pleuré.***

TRAVAIL

Travailler plus longtemps... Oui, mais comment ?

Alors que, depuis le 1^{er} septembre 2023, la réforme des retraites est appliquée, repoussant l'âge de départ à 64 ans, le taux d'emploi des seniors en France reste faible. Comment améliorer ces chiffres ?

Face à la réalité intangible du vieillissement de la main-d'œuvre, les entreprises n'ont pas d'autre choix que de compter sur leurs aînés. Comment accompagner les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi¹ ou ceux dont l'état de santé est fragilisé dans une seconde partie de carrière ? Quels outils mettre en place ? Éléments de réponse avec Laurence Drake, déléguée générale de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), et Patrick Conjard, ancien responsable du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

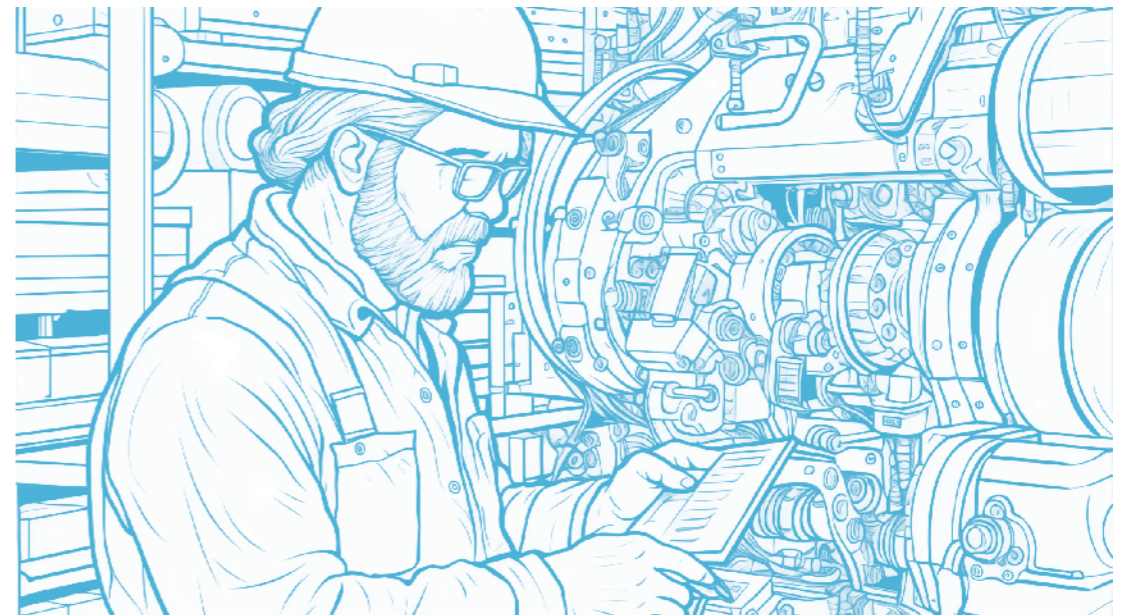
LA FRANCE, MAUVAISE ÉLÈVE EN MATIÈRE D'EMPLOI DES SENIORS

Avec un taux d'emploi des 60-64 ans de 35,5 % en 2021², l'un des plus faibles parmi les pays de l'OCDE, la France se place en queue de peloton, loin derrière la Suède ou l'Allemagne. Et l'épidémie de Covid-19 n'a pas arrangé la situation, bien au contraire : de nombreuses entreprises ont fait le choix de réduire leurs effectifs en ciblant les salariés proches de la soixantaine via des accords négociés, renouant ainsi avec la culture des départs précoces à la retraite largement pratiquée dans le pays de 1970 à 1990. Mais cette politique de retrait des seniors du marché du travail, qui a décidément la peau dure en France, est incompatible avec les enjeux sociétaux actuels.

Le départ massif des salariés issus du *baby boom*, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le vieillissement de la population et l'alourdissement du coût du financement des retraites font du maintien et du retour à l'emploi des seniors une nécessité.

En parallèle, selon une récente étude de la Dares³, certains métiers qui peinent à recruter exposent les salariés à des contraintes physiques (bruit, charges lourdes...), temporelles (travail de nuit, horaires imprévisibles...) ou à des risques psychosociaux (travail dans l'urgence, tensions avec le public, sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité...). Ces conditions de travail difficiles sont d'autant plus pénalisantes pour des salariés cumulant parfois handicaps et usure professionnelle. Les entreprises d'aujourd'hui sont donc confrontées à un défi de taille : permettre à l'ensemble de leurs salariés d'atteindre l'âge de la retraite en emploi en s'adaptant à l'état de santé de chacun.

Pour compliquer encore un peu l'équation, l'âge fait partie des premiers motifs de discrimination ressentis par les salariés. Trop coûteux, trop lents, difficiles à manager, réfractaires au changement de manière générale et aux nouvelles technologies en particulier... Ces stéréotypes, contredits par les seniors eux-mêmes puisque 74 % déclarent être prêts à revoir leur rémunération à la baisse et 90 %



à changer de fonction⁴, entraînent une réticence des employeurs à les maintenir en emploi comme à les recruter. Si bien que, avec le temps, les perspectives d'embauche et les opportunités de formation diminuent fortement, les seniors se retrouvant alors vulnérables face au chômage, surtout de longue durée.

Heureusement, pour sortir de l'ornière, il existe des initiatives comme Via l'emploi 2, projet mené par la Fondation FACE en partenariat avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et l'Agefiph. L'objectif ? Sensibiliser 150 entreprises à la problématique de la gestion des âges et du handicap en milieu professionnel, et accompagner 135 seniors de plus de 45 ans et en situation de handicap sur le chemin d'un emploi durable.

RECOMMANDATION 1 : VALORISER LES COMPÉTENCES ET CONSOLIDER LES PARCOURS

En plus de représenter un levier de croissance économique incontournable pour les entreprises dans le contexte actuel, les seniors possèdent plusieurs atouts non négligeables : l'expertise, le recul ou encore le goût pour la transmission, entre autres. Le problème, c'est qu'ils n'en sont pas toujours conscients... Selon Laurence Drake, déléguée générale de la Fondation FACE, « la première des actions à mener, sur laquelle reposent toutes les autres, est de redon-

ner confiance aux seniors, notamment en valorisant leur expérience et leurs savoirs. Ces publics ont acquis de nombreuses compétences au cours de leur vie professionnelle comme personnelle. »

Cette étape est particulièrement importante pour des personnes éloignées de l'emploi depuis longtemps ou ne pouvant plus exercer un métier à la suite d'un problème de santé, ce cumul de freins pouvant générer frustration, inquiétude et solitude. « Une fois reboostée grâce à des ateliers animés par les collaborateurs d'entreprises partenaires, l'estime de soi stimule la capacité de chacun à rebondir et permet ainsi de consolider les projets professionnels, quels qu'ils soient », ajoute Laurence Drake. Transition professionnelle, requalification, création d'entreprise, formations (repensées pour valider davantage les acquis d'expérience)... Tout est possible une fois le plafond de verre dépassé !

RECOMMANDATION 2 : AMÉNAGER LES SITUATIONS DE TRAVAIL ET SENSIBILISER L'ENTOURAGE PROFESSIONNEL

Le principal levier utilisé pour préserver l'employabilité des seniors est de prévenir la pénibilité, notamment en aménageant les situations de travail et l'organisation de celui-ci (horaires, rythmes...). En effet, pour Patrick Conjard, directeur de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail AuRA et ancien responsable de la mission Fonds pour l'amélioration des conditions de tra-

1. Toutes les entreprises françaises de 20 salariés ou plus sont tenues à une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de 6% de l'effectif total de l'entreprise.

2. Dares, « Activité des seniors et politiques d'emploi », avril 2022.

3. Dares, « Quelles sont les conditions de travail qui contribuent le plus aux difficultés de recrutement dans le secteur privé ? », Analyses n° 26, juin 2022.

4. Baromètre réalisé par le Défenseur des droits et l'OIT (Organisation internationale du travail), décembre 2020.

vail (Fact), qui a justement lancé un appel à projets sur la prévention de la désinsertion professionnelle des seniors en 2021, auquel l'Agefiph a participé, « il est primordial d'être dans une logique d'anticipation de l'usure professionnelle et d'avoir une approche globale ».

Médecins du travail, responsables RH via la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), managers à travers la répartition de la charge de travail : chacun, au sein des entreprises, a un rôle à jouer dans le maintien en emploi. Et, comme il n'est pas facile pour ces dernières de se saisir seules de ce sujet, le faible taux de réponse qu'a rencontré l'appel à projets le prouve, des relais doivent être mis en place à l'échelle des branches professionnelles et des territoires pour les épauler de concert. Analyses démographiques, diagnostics, mobilités, rotation de postes, temps partiel, retraite progressive, intérim, cumul emploi-retraite... De nombreux dispositifs existent pour procéder à des aménagements, reste à les faire connaître aux entreprises !

Dans la même optique, « l'une des particularités de la Fondation FACE est d'accompagner l'ensemble des parties prenantes ; c'est pourquoi nous intervenons également du côté employeurs », poursuit Laurence Drake. « Nous allons à la rencontre des entreprises pour leur expliquer comment maintenir les seniors en poste et pourquoi ça vaut le coup. »

L'expérimentation MétéOr, financée par l'Agefiph dans le cadre d'un appel à projets et portée par un groupement de quatre entreprises spécialisées dans le handicap, joue quant à elle autant sur l'accompagnement individuel que collectif. Cette démarche innovante proposée aux entreprises repose sur trois piliers : l'analyse des conditions de travail (ergonomie), l'accompagnement métacognitif individuel (qui permet aux seniors ou aux personnes en risque d'exclusion d'appréhender leurs propres mécanismes d'apprentissage) et, enfin, la sensibilisation de l'entourage professionnel à la problématique du handicap. En effet, collaborateurs et managers peuvent avoir des représentations erronées du handicap, ce qui génère des tensions. En organisant des séminaires autour d'une approche systémique et notamment en ayant recours au théâtre forum, MétéOr favorise la mise en place de stratégies relationnelles efficaces. Un cercle vertueux qui accroît la compréhension, l'autonomie et la performance pour travailler mieux et donc plus longtemps. CQFD.

RECOMMANDATION 3 : PARTAGER LES BONNES PRATIQUES

Dernier acteur sollicité par le projet Via l'emploi 2 : les institutions. Grâce à ses clubs répartis sur l'ensemble du territoire, la Fondation FACE agit au plus près des opérateurs de l'État. En intégrant dans sa boucle Pôle emploi, Cap emploi, les entreprises adaptées, ainsi que les Esat (établissements ou services d'aide par le travail), elle fait circuler les bonnes pratiques via des webinaires, des rencontres ou des fiches pratiques. « Cette transmission des savoirs sur le handicap entre Esat, entreprises adaptées et entreprises classiques, mais aussi parmi l'ensemble des collaborateurs d'une société, permet de déployer des solutions concrètes avec humanité », conclut Laurence Drake.

À l'image de ce projet, la question de la gestion des âges gagnerait à être intégrée dans une stratégie globale autour du vieillissement de la population, pour changer durablement les mentalités et renforcer de manière effective l'inclusion sociale. Affaire à suivre...

« La première des actions à mener, sur laquelle reposent toutes les autres, est de redonner confiance aux seniors, notamment en valorisant leur expérience et leurs savoirs. »

—
Laurence Drake, déléguée générale de la Fondation FACE

Le travail, c'est la santé ?

Covid-19, réforme des retraites... La question de la QVT (qualité de vie au travail) n'aura jamais été autant médiatisée que ces dernières années¹. Pourtant, entre souffrances physiques et psychiques liées à la course à la productivité et invasion forcée du numérique, les entreprises peinent encore trop souvent à prendre la mesure de la question du bien-être au travail. Que dire alors de l'immense chantier de l'inclusion du handicap dans toutes ses configurations possibles (maladies chroniques, troubles psychiques, rémissions...) ? Et si nous changions définitivement de paradigme en imaginant des espaces de travail inclusifs, générateurs de bien-être, de soutien, qui respectent les conditions de travail et les emplois du temps de chacun ?

LE CERCLE VICIEUX DU MAL-TRAVAIL

Redisons-le, car cette idée reste taboue et ses conséquences sous-évaluées : le travail peut être dangereux pour la santé. Individualisation et intensité grandissante du travail (45% des actifs français déclarent devoir toujours/souvent « se dépêcher »²), manque d'autonomie, de soutien et de reconnaissance, mauvaise qualité des rapports sociaux... Ces conditions de travail dégradées exposent chaque année davantage d'actifs à des risques psychosociaux (stress, violences...) qui se combinent et s'alimentent. Plus de 10 000 affections psychiques (troubles anxio-dépressifs, burn-out, suicides...) ont été reconnues en 2016 au titre des accidents du travail³.

Une analyse menée par l'Assistance publique des hôpitaux de Paris en 2019 démontre que les mauvaises conditions de travail favorisent également l'obésité (et donc, à terme, l'hypertension et le diabète), le manque de sommeil et la dépression, autant de facteurs qui peuvent engendrer des maladies cardiovasculaires et des décès prématurés. Ces impacts se retrouvent aussi bien chez les hommes que chez les femmes, dans tous les secteurs d'activité, et ils ne sont pas réversibles. Il est donc urgent de changer les choses. D'autant plus que toutes les parties prenantes de l'entreprise sortiraient gagnantes d'une refonte de leur conception du travail.

En détériorant les conditions de travail par des techniques de management visant à augmenter la productivité, les entreprises et les services publics

1. Lire sur le sujet : « Que sait-on du travail ? Un projet de médiation scientifique », sciencespo.fr.
2. Enquête Dares, « Conditions de travail - Risques psychosociaux », 2019.
3. L'assurance maladie - Risques professionnels, « Santé travail : enjeux et actions », 2018.

se tirent une balle dans le pied. En effet, l'absentéisme et le *turnover* nuisent à la productivité et ont un coût non négligeable : pour la France, par exemple, le coût social du stress au travail a été évalué entre 1,9 et 3 milliards d'euros⁴ ! Et qui dit augmentation des dépenses de santé dit augmentation des cotisations pour les entreprises...

LA BONNE ÉQUATION : DU TRAVAIL ET BEAUCOUP DE BIENVEILLANCE

D'un autre côté, se sentir utile, être en interaction avec le monde extérieur, c'est bon pour le moral. Toute personne ayant connu une période de chômage, même très brève, vous le dira ! Ce n'est donc pas le travail qui est dommageable pour la santé, mais bien les conditions dans lesquelles il est pratiqué. Le travail reste un haut lieu de sociabilisation (un couple sur sept se forme au bureau⁵ !), stimule intellectuellement et émotionnellement, apporte un statut social et, accessoirement, de l'argent, permettant d'assurer son bien-être au quotidien. Partant de ce constat, l'association Vivre et travailler autrement s'emploie à insérer dans la vie professionnelle ordinaire de jeunes adultes autistes, en leur proposant un cadre de vie aménagé pour les faire gagner en autonomie.

Des sociologues des universités de Cambridge et de Salford ont même démontré que travailler a des effets bénéfiques sur la santé mentale dès huit

heures de travail par semaine, d'autant plus si elles sont choisies ! Il n'est donc pas nécessaire de faire du zèle pour bénéficier des bienfaits du travail... Évaluer la charge de travail et revenir à des horaires raisonnables semble être un bon début pour que le travail reste générateur de bien-être. D'autant plus que le sentiment d'effectuer un travail de mauvaise qualité est en soi vecteur de stress et donc de pathologies. La réduction du temps de travail permet également de mieux concilier vie personnelle et professionnelle, et de réduire les émissions de CO₂. Alors, qu'est-ce que les entreprises attendent pour lever le pied ? Reste à articuler cette idée avec les considérations économiques...

Travailler a des effets bénéfiques sur la santé mentale dès huit heures de travail par semaine, d'autant plus si elles sont choisies.

Autre piste à explorer : accorder davantage d'indépendance, et donc de flexibilité, aux salariés. Le recours massif au télétravail pour faire face à la crise de la Covid-19 a prouvé l'efficacité de cette option. Il a également mis en exergue l'importance des relations sociales au travail, lorsqu'elles sont bonnes bien sûr, car 30 % des actifs signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois⁶. Lorsqu'il est bienveillant, le cadre de travail peut même être thérapeutique. Pour l'association Entreprise et Cancer⁷, la qualité relationnelle au travail est plus importante que tout dispositif de maintien ou d'accompagnement lorsque des personnes se remettant d'un cancer reprennent leur activité. Quant à l'association Sœurs d'encre, avec son projet « Et après ?! », elle voit le travail comme

elles ont contribué à améliorer la trajectoire vers l'emploi des bénéficiaires et, plus largement, leur bien-être en matière de santé, d'insertion sociale et de confiance en soi. D'ailleurs, à la suite de l'adoption de la loi du 14 décembre 2020, qui étend et prolonge l'expérience TZCLD, l'expérimentation compte déjà 48 territoires supplémentaires qui sont habilités (58 au total)⁸. Adapter les postes, écouter et accompagner les employés, qu'ils soient en situation de handicap ou non, c'est ça l'avenir du travail !

un moyen d'aider les femmes malades d'un cancer ou en rémission à retrouver confiance en elles. Exercé avec mesure dans un cadre propice et une ambiance apaisée, le travail devient source de santé, c'est prouvé !

LES EBE, CHAMPIONNES DE L'INCLUSION

Évaluer la charge de travail, accorder de l'autonomie, soutenir ses collaborateurs, témoigner de la reconnaissance, donner du sens au travail et construire un cadre de travail bienveillant sont des pistes solides pour améliorer la QVT au travail (sans compter les séances de massage et de paintball, qui ne font jamais de mal). Mais certaines entreprises, comme les EBE (entreprises à but d'emploi) vont beaucoup plus loin : elles donnent à chacun une place égale et digne. Le principe de ces structures créées par l'expérimentation TZCLD (territoires zéro chômeur de longue durée) ? Réaffecter les coûts liés au chômage (allocations, RSA...) à la création d'emplois.

Des recycleries, des épiceries ou des garages solidaires sont ainsi créés pour embaucher les chômeurs de longue durée qui le souhaitent. Les inscrits, dont une grande partie sont des BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), peuvent alors rejoindre ces structures, dont les postes de travail sont ensuite adaptés et équipés en fonction des besoins spécifiques de chacun. Leur credo : « Nul n'est inemployable, dès lors que l'emploi s'adapte à la personne. » À l'essai depuis 2017 dans dix territoires en France, les EBE ont démontré qu'il était possible, sans surcoût significatif pour la collectivité, de proposer un CDI à temps choisi à toutes les personnes durablement privées d'emploi, en développant des emplois supplémentaires qui répondent à des besoins encore non couverts du territoire. Et leur bilan est positif :

Plus de 10 000 affections psychiques (troubles anxio-dépressifs, burn-out, suicides...) ont été reconnues en 2016 au titre des accidents du travail.

4. Institut national de recherche et de sécurité, étude 2010 basée sur des chiffres de 2007.

5. Sondage Ipsos, 2018.

6. Enquête Dares, « Conditions de travail - Risques psychosociaux », 2019.

7. Lire sur le sujet la thèse de Nathalie Vallet-Renart, dirigeante et fondatrice d'Entreprise et Cancer : « Délicatesse des relations et brutalité du cancer. Enjeux éthiques et organisationnels de l'accueil de la parole en milieu professionnel », août 2023.

8. Chiffres au 11 juillet 2023.



FEMMES ET HANDICAP



Ce que les femmes autistes ont à nous dire

Il était une fois Hélène Nicolas, laissée dans l'ignorance, comme l'Agnès de Molière¹, à cause de son habileté motrice insuffisante pour tenir un stylo ou taper sur un ordinateur. Diagnostiquée autiste, la jeune femme sort pourtant de son silence à l'âge de 20 ans, grâce à des lettres en carton qu'elle se met à agencer sur une feuille. Depuis, sous le nom de Babouillec « autiste sans parole », Hélène a publié des recueils de poèmes et des romans. Le dernier, *Voyage au centre d'un cerveau d'autiste*², vient de paraître. Son incroyable parcours met en lumière le peu de connaissances développées sur l'autisme en France et dynamite au passage de nombreux préjugés. Babouillec, qui n'a, selon ses propres mots, « pas appris à lire, à écrire, à parler », maîtrise non seulement parfaitement la langue française, mais elle décortique avec finesse, humour et poésie une société dont elle est pourtant exclue.

Et si les personnes autistes n'étaient pas déficientes, mais simplement différentes, comme l'affirment les partisans de la neurodiversité ? Et si les compétences des personnes autistes étaient sous-exploitées ? Et si, pour changer, les neurotypiques décidaient de prendre exemple sur les neuroatypiques, et non l'inverse ?

LES AUTISTES, UN NOUVEAU VIVIER DE TALENTS

Concept militant apparu aux États-Unis dans les années 1990, mais encore assez méconnu en France, la notion de neurodiversité bouleverse la vision communément admise des troubles du spectre autistique, souvent perçus comme des défaillances à corriger. Pour les partisans de la neurodiversité, le fait que différents fonctionnements neurologiques coexistent est au contraire essentiel pour la société, c'est une richesse, au même titre que la diversité de genre et la diversité ethnique. Les problèmes que rencontrent les personnes autistes viendraient davantage du manque d'adaptabilité de notre société, conçue par et pour les personnes valides, que de leur « pathologie ».

Partant de ce constat, assouplir certaines conventions sociales, comme le fait de regarder dans les yeux, pratique d'ailleurs considérée comme irrespectueuse au Japon, permettrait d'inclure davantage de personnes diagnostiquées autistes dans la société. En adaptant certains processus de la sphère professionnelle, les entreprises pourraient même bénéficier de leurs compétences particulières. En effet, de nom-

breuses personnes diagnostiquées autistes ont des capacités hors du commun pour traiter les informations, exécuter une tâche avec rigueur et précision, ou détecter des similarités dans une grande masse de données. Et ce n'est pas tout. Selon les partisans de la neurodiversité, la société pourrait bénéficier des qualités des personnes diagnostiquées autistes, quelle que soit la sévérité de leurs symptômes. Et le parcours de certaines personnalités comme Hélène Nicolas leur donne raison.

Autiste non verbale, Hélène est placée pendant son enfance dans une institution. À l'âge de 14 ans, les médecins déclarent qu'aucun progrès ne sera possible étant donné son autisme très lourd. Sa mère, refusant de baisser les bras, la stimule par les arts et se rend vite compte que, bien que ne sachant

ni parler ni tenir un stylo et n'ayant jamais été scolarisée, sa fille sait lire et écrire. Vers l'âge de 20 ans, Hélène va commencer à s'exprimer grâce à un alphabet cartonné. Plusieurs de ses poèmes, qu'elle signe sous le nom de Babouillec, vont être mis en scène.

Son premier spectacle, *À nos étoiles*, sera mis en scène en 2011 par Arnaud Stéphan, avec le soutien de l'Agefiph. Quelques années plus tard, en 2015, une autre de ses œuvres, *Algorithme éponyme*, mise en scène par Pierre Meunier et Marguerite Bordat, sera jouée au festival d'Avignon sous le titre *Forbidden di sporgersi*. Au cours des répétitions de ce spectacle, Hélène va rencontrer Julie Bertuccelli. Une grande amitié va naître entre les deux femmes et Julie Bertuccelli tournera un documentaire sur Babouillec. Son film,



Pour les partisans de la neurodiversité, le fait que différents fonctionnements neurologiques coexistent est au contraire essentiel pour la société.

1. Molière, *L'École des femmes*, 1663.

2. Babouillec, *Voyage au centre d'un cerveau d'autiste*, Rivages, 2021, 64 pages. Voir aussi *Les Traceuses*, pièce de théâtre mise en scène par Maeva Meunier en janvier 2023 sur un texte de Babouillec et *Le Corps Éparpillé dans la tête*, mise en scène par Lena Paugam sur un texte de Babouillec (2023).

Dernières nouvelles du cosmos, sera nommé pour le César du meilleur documentaire en 2017. Pour Julie Bertucelli, Hélène « ouvre la vie en grandissime, en multidimensionnel, en ultrasensible, en surpassionnant, en infinimétaphysique, en extrapoétique »³. Et il suffit de lire une ligne de Babouillec pour être d'accord avec elle : « *Les minorités sont comme les étoiles dans le ciel, elles font briller le noir* »⁴.

DES LEÇONS DE VIE INSPIRANTES

L'apport de fonctionnements neurologiques alternatifs est très précieux dans des domaines aussi bien techniques qu'artistiques. Julie Dachez, docteure en psychologie sociale, conférencière et militante pour les droits des personnes autistes, est, elle aussi, une autrice d'une grande sensibilité. Comme Babouillec, elle a souffert du manque de connaissances sur l'autisme. En effet, Julie Dachez ne va être diagnostiquée Asperger que très tardivement, à l'âge de 27 ans, à la suite de recherches personnelles. Avant cela, aucun des nombreux médecins consultés n'avait réussi à mettre de mots sur sa différence, Julie ayant « réussi » à rentrer dans le moule de la normalité à force d'imiter les autres. Mais la stratégie du caméléon a un prix et Julie finit par faire un burn-out brutal bien que salvateur, qui la conduit à changer de vie, à accepter ses particularités et ses envies profondes.

Dans une bande dessinée, *La Différence invisible*, elle explique sa trajectoire et notamment pourquoi l'autisme est plus difficile à détecter chez les femmes. Ode à l'acceptation de soi, elle écrit dans la préface de son livre que, « *en embrassant votre identité profonde, en vous réconciliant avec votre singularité, vous devenez un exemple à suivre. (...) Votre différence ne fait pas partie du problème, mais de la solution.* »

Ses nombreuses vidéos développent également cette idée. Elles enjoignent neurotypiques et neuro-atypiques d'arrêter de faire semblant, de sortir des sentiers battus, d'aller à la découverte de l'autre et surtout d'eux-mêmes. Julie Dachez délivre ainsi à tous ses congénères un enseignement primordial que son parcours de vie lui a appris : la singularité est une richesse et non un objet de honte.

En nous incitant à accepter les différences, à reconnaître les capacités particulières de chacun, à apprendre à interagir avec les autres au-delà des modes de communication préétablis et à faire preuve d'adaptabilité, la neurodiversité interroge notre statut de neurotypique. Et se remettre en question, ça fait toujours du bien !

« *Votre différence ne fait pas partie du problème, mais de la solution.* »

—
Julie Dachez



« *Ce n'est pas parce que je suis handicapée que je suis fragile* »

Journaliste, médecin, humoriste, entrepreneure... Nous avons rencontré quatre femmes en situation de handicap, pour mieux comprendre leur parcours et les obstacles qu'elles ont dû surmonter. Quatre carrières au-delà des stéréotypes, qui prouvent que l'émancipation des femmes se joue partout et que handicap et parcours professionnels peuvent aller de pair.

Qu'il soit moteur, psychique, mental, sensoriel, visible ou invisible, c'est un fait : le handicap concerne environ 12 millions de personnes en France, dont plus de la moitié sont des femmes. Parmi elles, 1,3 million ont une reconnaissance administrative de leur handicap, soit 6,4% de l'ensemble des femmes en âge de travailler. Cependant, seules quatre femmes reconnues handicapées sur dix sont « actives », c'est-à-dire en emploi ou au chômage¹.

Subissant de plein fouet une double discrimination de genre et de handicap, les femmes en situation de handicap sont particulièrement touchées par les difficultés d'accès à l'emploi et à la formation. « *Elles sont souvent considérées, encore plus que les femmes en général, comme sensibles et vulnérables, moins capables, moins rentables, avec un risque d'absence plus élevé...* », explique Carole Salères,

conseillère nationale emploi, travail, formation et ressources chez APF France Handicap. « *Selon une enquête conduite par l'association en 2019, près de 50% des femmes en situation de handicap ont le sentiment d'être ou d'avoir été discriminées dans l'accès ou le maintien dans l'emploi : inadaptation du poste, horaires non aménagés, "mauvaise image", présomption d'incapacité, exclusion due à des problèmes de santé, mais aussi sexisme, compétences sous-considérées, modes de garde très restreints, voire inexistantes...* ». Les conséquences de ces discriminations sont sans appel : 46% des femmes handicapées travaillent à temps partiel, souvent subi, et seulement 7% d'entre elles occupent un poste de cadre².

Malgré ces difficultés, des femmes en situation de handicap parviennent à se faire une place dans la société et, mieux encore, à s'émanciper par des voies professionnelles.

1. Source des chiffres et citations du paragraphe d'introduction : Agefiph, mars 2022, *Femmes, emploi et handicap, état des lieux et perspectives*.
2. Ibid.

3. Marie-Claire, mai 2018.

4. Babouillec, *Rouge de soi*, Rivages, 2018, 200 pages.

5. Julie Dachez (illustrations de Mademoiselle Caroline), *La Différence Invisible*, Delcourt, coll. « Mirages », 2016, 200 pages.



Anne-Alexandrine Briand,
humoriste

« Le handicap ne m'a jamais empêché de faire ce que j'avais envie de faire. »

Lorsque, à 24 ans, un neurologue lui demande ce qu'elle veut faire dans la vie, Anne-Alexandrine Briand, qui souffre de problèmes d'élocution et de secousses musculaires incontrôlées dus à une dystonie myoclonique³ diagnostiquée dans l'enfance, répond du tac au tac : avocate. Pourquoi choisir cette voie difficile dans sa situation, s'étonne alors ce dernier ? Parce qu'elle en a envie, tout simplement ! Et la sclérose en plaques avec laquelle elle vit depuis sa 3^e année de droit n'y changera rien. Après avoir passé avec succès l'examen du barreau, Anne-Alexandrine est embauchée, en 2012, dans un grand cabinet parisien, où elle exercera pendant quatre ans, avant de s'attaquer à un nouveau challenge : faire rire les gens.

Désormais surnommée Double A, Anne-Alexandrine se lance dans l'humour avec un *one-woman-show* intitulé *Spectacle de MalAde*, qu'elle monte avec l'aide de son mari, producteur et metteur en scène. Un nouvel obstacle se dresse alors sur sa route : la frilosité des programmeurs face aux sujets qu'elle aborde dans ses sketches. Qu'à cela ne tienne, Anne-Alexandrine vient de créer son propre *comedy club* au Mans. « *L'un de mes objectifs est de donner plus de visibilité aux femmes humoristes, qui sont peu nombreuses dans ce milieu difficile, notamment car elles doivent souvent gérer de front un travail alimentaire et une famille, en plus de leur carrière d'humoriste.* » Ce qui la porte lorsqu'elle a des doutes ? Comme tous les artistes, précise-t-elle, les émotions positives qu'elle partage avec son public et son mari, avec lequel elle projette d'avoir un enfant.



Charlotte Tourmente,
médecin, journaliste
et sexologue

« La maladie m'a fait développer des ressources qui me rendent plus forte. »

Charlotte Tourmente, elle, a toujours voulu être médecin, mais, en 3^e année de médecine, on lui diagnostique une sclérose en plaques (SEP). Après s'être convaincue que la maladie ne changerait rien à sa vie, Charlotte est rattrapée par la réalité des poussées, qui lui laissent des séquelles invisibles, mais invalidantes. Obligée de renoncer à sa carrière, elle réussit cependant à finir ses études et, après une période de doute, trouve un chemin de traverse épanouissant. Afin de rendre ses ambitions compatibles avec son handicap, Charlotte se forme au journalisme médical. C'est à travers ses articles qu'elle soignera ses patients, par la prévention et l'éducation thérapeutique. Dans la même optique, elle se forme à la sexologie en 2013. En parallèle, Charlotte partage son expérience de la SEP via un blog⁴, puis un livre, *Sclérose en plaques et talons aiguilles* (2019), afin de donner un sens aux expériences traumatisantes qu'elle vit, comme une hémiplégié⁵ doublée d'une aphasie⁶.

Mais cette organisation a un coût, nous rappelle Charlotte. « *Le fait de travailler à temps partiel et en grande partie en télétravail ferme des portes aussi bien en matière de poste que d'évolution de carrière et a des conséquences financières.* » De plus, comme beaucoup de travailleurs à besoins spécifiques, elle a dû endurer des remarques « *au mieux maladroites, au pire discriminantes* ». Pour les surmonter, Charlotte explique avoir travaillé sur sa confiance en elle, seule, puis lors d'une courte thérapie, et a dû faire appel à une déléguée syndicale pour débloquer une situation particulière. « *Aujourd'hui, j'essaie de comprendre les différents points de vue, de sensibiliser à la richesse du handicap et je suis très investie dans l'association DareWomen Handicap, afin de lutter contre les préjugés dans les entreprises, car ces dernières ont énormément à gagner à être inclusives.* »



Liliya Reshetnyak,
entrepreneure

« Ce n'est pas du courage, je suis juste intolérante à la stagnation ! »

Née en Ukraine, les difficultés de Liliya Reshetnyak commencent à son arrivée en France à l'âge de 15 ans : nouer des relations et s'adapter à un système scolaire rigide ne sont pas évidents pour l'adolescente. Après son bac, Liliya entame une 1^{re} année de droit, puis de chimie, avant d'opter pour une école de commerce, dont elle sortira avec un master spécialité RH. Devenue salariée dans une grande entreprise, Liliya fait bonne figure, mais subit de fortes baisses d'énergie et peine à persévérer dans une voie qui ne la passionne pas. Finalement, au bout de quatre ans, elle démissionne pour créer sa propre entreprise.

En 2016, la plateforme digitale Hipip IN, dont le but est de promouvoir la diversité cognitive en entreprise, voit le jour. « *À cette époque, je n'avais pas encore été diagnostiquée pour des troubles du spectre autistique de haut niveau, mais je me reconnaissais dans les profils de personnes neuroatypiques que j'accompagnais.* » En tant que présidente de la société, elle expérimente la misogynie de certains partenaires et réseaux professionnels, et travaille sur sa confiance en elle pour se sentir légitime.

Aujourd'hui, trois ans après son diagnostic, Liliya a quitté Hipip IN, mais continue à porter sa vision inclusive du travail à travers des conférences et des missions de consulting. « *Je me suis créé un rythme de travail qui me convient, en faisant le choix de préférer la qualité de mon quotidien à mon niveau de vie. L'introspection m'aide à avancer : dans chaque situation, je cherche quelle est ma part de responsabilité, pour ne pas reproduire les mêmes erreurs.* » Toujours à la recherche d'une nouvelle idée, Liliya travaille actuellement à un nouveau projet, autour de la nutrition et de la santé.



Sophie Massieu,
journaliste

« Je sais où sont mes limites et là où l'on n'a pas à m'en imposer. »

Ironiquement, c'est au nom de l'égalité des chances que Sophie Massieu, alors étudiante en khâgne⁷, ne passera pas le concours de l'ENS (École normale supérieure), l'éducation nationale refusant toute adaptation de l'épreuve de cartographie, au risque de la favoriser. On lui explique qu'un zéro n'est pas éliminatoire. Certes. Mais avec à peine plus de 6% d'admis, cela compromet sérieusement ses chances de réussir le concours ! Sophie est non voyante de naissance. Il en ira tout autrement lorsque, après avoir obtenu une maîtrise d'histoire et un certificat d'études internationales générales, Sophie se présente au Centre de formation des journalistes en 1998. L'école a accueilli auparavant Julien Prunet, un étudiant non voyant, et accepte d'aménager les conditions d'entrée. Sophie peut alors suivre les cours en auditeur libre.

À 25 ans, elle entre dans le monde professionnel en tant que pigiste, mais, plus que son handicap physique, c'est son handicap social, et notamment l'absence de réseau, qui la pénalise. Sophie arrive cependant à multiplier les expériences écrites, radiophoniques et télévisuelles, et décroche en 2005 le poste de rédactrice, adjointe puis en chef, du magazine *Faire face* au sein de l'association APF France handicap. « *Lors de l'entretien d'embauche, je m'inquiétais de savoir comment j'allais choisir les photos en une. Le directeur de la communication d'alors, Yann Beauson, m'a répondu : "Je ne sais pas, on verra bien." Cette phrase m'a libérée. C'est parce qu'on m'a fait confiance que j'ai pu avoir confiance en moi.* » En 2012, Sophie entre dans une société de production pour laquelle elle réalise notamment l'émission *Dans tes yeux* pour Arte. Avec cette série documentaire de 80 x 26 minutes, Sophie va parcourir le monde pendant deux ans. Aujourd'hui, Sophie est revenue à la presse écrite. « *On ne me renvoie plus du tout à mon handicap, car les mentalités ont évolué, mais aussi parce que j'ai gagné en assurance. Je me suis endurcie, je sais qui je suis, ce dont je suis capable ou non et j'ose demander ce dont j'ai besoin.* »

3. Maladie génétique rare entraînant des contractions anormales des muscles.

4. Les chroniques de Charlotte. SEP ensemble, <https://www.sep-ensemble.fr/chroniques-charlotte/>.

5. Paralysie d'une ou de plusieurs parties du corps frappant un seul côté.

6. Perte partielle ou complète de la capacité de s'exprimer ou comprendre le langage écrit et parlé.

7. Deuxième année de classe préparatoire littéraire.

« Quand j'étais cloué au lit, à l'hôpital des vétérans, avec ce grand trou au milieu de ma vie, j'ai commencé à rêver que je volais... J'étais libre... Mais tôt ou tard, il faut se réveiller... On ne rêve pas quand on est congelé. Six ans passent en un clin d'œil... On se réveille comme après une cuite à la tequila ou un passage à tabac... »

Avatar

**POP
CULTURE**

Le handicap en SF : de l'éradication à la célébration de la diversité

Tripodes, aliens, clones, singes, cyborgs, Fremen, mutants... La science-fiction est un genre ouvert à l'Autre sous toutes ses formes, c'est le moins que l'on puisse dire ! Planètes plus ou moins hospitalières à coloniser, voyages dans le passé ou le futur, rencontres avec des extraterrestres de tous poils... La thématique de l'altérité se trouve à chaque page ou dans chaque scène et pulvérise les préjugés en créant de l'empathie et de l'attachement pour ceux qui ne cochent pas toutes les cases. La question du handicap y trouve donc toute sa place, reste à voir comment elle y est abordée...

TOUS EN SITUATION DE HANDICAP

Deux visions antagonistes du handicap traversent la science-fiction. La première, la plus évidente, est celle qui découle du transhumanisme. Dans un futur proche, grâce aux avancées médicales et technologiques, ou grâce à la réincarnation, au choix, les déficiences des êtres humains, quelles qu'elles soient, seraient compensées et leurs compétences augmentées. Qu'il s'agisse de personnages qui auraient été considérés au XXI^e siècle comme en situation de handicap ou non, tous se voient offrir la possibilité d'être beaux, jeunes, bioniques, éternels, bref, « mieux » que ce qu'ils étaient auparavant.

Ainsi, l'ancien marine Jake Sully, paraplégique, prend le contrôle du corps d'un Na'vi dans le film *Avatar* (James Cameron, 2009). Même idée, généralisée cette fois, dans le roman *Altered Carbon* (Richard

Morgan, 2002) : la vie humaine, stockée dans une pile mémoire, peut être réinjectée dans n'importe quelle enveloppe corporelle, à volonté. Mais la vie de ces êtres augmentés n'est pas de tout repos si l'on en croit Steve Austin, héros de la série *L'Homme qui valait 3 milliards* de Kenneth Johnson (d'après le roman *Cyborg* de Martin Caidin, 1972), qui risque sa vie à chaque épisode, ou *RoboCop* (Paul Verhoeven, 1987), où le personnage principal est sans cesse tourmenté par son passé.

Et puis, la santé éternelle n'est pas à la portée de toutes les bourses ! Dans *Repo Men* (Miguel Sapochnik, 2010), Jude Law et ses petits camarades arrachent sans ménagement les organes artificiels archi-sophistiqués des personnes greffées devenues insolubles. La discrimination physique semble condamnée à être remplacée par la stigmatisation économique...

Cela dit, l'égalité sociale par la généralisation du handicap ne semble pas offrir un avenir plus riant d'après la satire *Pauvre Surhomme* (Kurt Vonnegut, 1961). Attributs grotesques pour enlaidir, dispositifs bruyants pour abrutir... La Handicapéur Général des États-Unis ne manque pas d'imagination pour ramener chaque individu à un niveau de compétences « communes » !

Quant à l'élimination aussi sanglante qu'hilarante des personnes « favorisées » par les marginalisés dans le film *Action mutante* (Álex de la Iglesia, 1993), elle est certes jouissive, mais un peu radicale...

Dans un sens comme dans l'autre, le message véhiculé par la science-fiction est clair : l'uniformisation de la société n'est pas la solution et cet axiome s'étend aux problèmes psychiques aussi bien que cognitifs. Dans le roman d'Elizabeth Moon, *La vitesse de l'obscurité*, un remède à l'autisme est proposé au héros, mais celui-ci s'interroge : privé de sa façon singulière de penser, de voir et de sentir, sera-t-il encore lui-même ?

SINGULARITÉ ET SOLIDARITÉ

Aux antipodes de l'uniformisation de la population, qui engendre totalitarisme, inégalités et perte d'identité, certaines œuvres de science-fiction invitent au contraire à une inversion des perceptions. Le handicap y est défini comme une richesse, une source de puissance pour l'individu et pour la communauté.

Transformé en pouvoir fabuleux, il devient une capacité de transformation positive du monde, un vecteur d'utopies. Dans *Autobiographie d'un poulpe* (Vinciane Despret, 2021), seuls les enfants autistes ont le pouvoir de décoder le langage du vivant grâce à leurs capacités sensorielles hors du commun. Les personnages en situation de handicap deviennent les héros de l'intrigue et gagnent en épaisseur, en

singularité. Dans *Ceux qu'on oublie* (Chloé Lume, 2021), l'un des deux protagonistes, Louis, est un jeune garçon aveugle intelligent et sensible. L'aventure qu'il va vivre avec Esther dévoile ses forces et ses faiblesses, donne à voir sa solitude initiale et le rend tout de suite attachant. *Waldo*, personnage principal du roman éponyme (Robert Heinlein, 1942) ne

manque pas non plus de neurones et se paye même le luxe d'être antipathique, loin des stéréotypes édulcorés, tout comme Hoppy Harrington, héros ambigu du roman *Dr. Bloodmoney* (Philip K. Dick, 1965). Devenu indispensable à la collectivité après la Catastrophe grâce à ses talents de réparateur et ses dons de télékinésie, il est aussi assoiffé de vengeance...

Plus généralement, les personnages en situation de handicap font souvent preuve de sensibilité, de soli-

darité et d'une grande créativité. Dans la nouvelle dystopique « Les yeux de la nuit », issue du recueil *Persistence de la vision* (John Varley, 1978), le narrateur va ainsi découvrir une communauté pacifique et bienveillante de sourds-aveugles surdoués. Au sein de ce groupe où l'unité est totale, il va apprendre un langage unique basé sur le corps et d'une intense douceur, et se libérer de l'individualisme en pensant autrement. Quant aux enfants-parias aux multiples dons qui constituent une colonie où règnent l'amour et l'entraide dans l'utopie *Les plus qu'humains* (Theodore Sturgeon, 1953), ils donnent une bonne leçon de tolérance aux lecteurs d'hier, d'aujourd'hui et de demain.

En empruntant le point de vue de l'autre, en changeant d'angle d'approche, la science-fiction démontre l'importance de la diversité, qui a le super pouvoir de faire voler en éclat le carcan normatif qui nous bride et nous empêche de vivre ensemble dans le respect et l'harmonie.





Handicap et pop culture : vers une sortie des stéréotypes ?

Facultés de téléportation, gardien d'un château en plein milieu de l'océan... Pas évident de s'identifier à Passe-Partout ou à Joséphine ange gardien lorsque l'on est une personne de petite taille. Pourtant, ceux-ci ont longtemps été les seuls « role models » à disposition, jusqu'à l'arrivée de Tyrion Lannister. Tour d'horizon des personnages de petite taille dans la pop culture.

En plus de rencontrer mille et une difficultés au quotidien dans une société où rien n'est adapté à leurs besoins, les personnes vivant avec le nanisme ont dû endurer pendant des décennies leurs caricatures sur petits et grands écrans. Insignifiants ou manichéens, asexués ou lubriques, idéalisés ou diabolisés, les personnages de petite taille, lorsqu'il y en avait, étaient tout sauf réalistes ou complexes. Que d'occasions manquées pour faire évoluer les regards sur une maladie génétique qui touche entre 8 000 et 10 000 personnes en France¹ ! Mais ça, c'était avant l'arrivée de *Game of Thrones* (David Benioff, D. B. Weiss, 2011). Il aura fallu attendre les années 2000 et Tyrion Lannister pour que les représentations commencent (un peu) à évoluer...

DES SECONDS RÔLES DÉSHUMANISANTS

Avant les années 1990, les personnes atteintes de nanisme sont pratiquement absentes du cinéma français et américain. Quelques rares personnages de petite taille sont au cœur de l'action dans certains films *arty*, mais ce sont les exceptions qui confirment la règle. Ainsi, Hans et Frida, l'illusionniste et l'écuyère du cirque Tetrallini de *Freaks* (1932), sont bouleversants d'humanité dans ce film culte de Tod Browning, mais ils alimentent le cliché qui présente les personnes de petite taille comme des monstres de foire. Et qui se souvient

des héros révoltés de la délirante allégorie de Werner Herzog *Les nains aussi commencent petits* (1970) ou des voyageurs spatio-temporels de *Bandits, bandits* (1981), film très fantaisiste de Terry Gilliam ?

Mis à part ces ovnis cinématographiques, les personnes de petite taille sont reléguées à des seconds rôles, souvent atypiques ou déjantés, comme le clone miniature du Dr Denfer répondant au nom de Mini-Moi dans *Austin Powers 2 : l'espion qui m'a tirée* (Jay Roach, 1999) ou The Man from Another Place, tout de rouge vêtu dans la série *Twin Peaks* (Mark Frost et David Lynch, 1990). Cependant, s'ils ne font que de brèves apparitions et qu'ils sont loin d'être réalistes, ces deux personnages ont marqué les esprits, notamment grâce à leurs numéros de danse inoubliables...

Dans d'autres cas moins reluisants, les personnages de petite taille sont cantonnés à une simple présence physique. En France, Passe-Partout et ses deux acolytes, Passe-Temps et Passe-Muraille, de l'émission *Fort Boyard*, sont sourds et muets. Passifs, ils ne sont ni animateurs ni participants, et font presque figure d'éléments du décor même si, selon le producteur de l'émission, ils donnent de la visibilité aux personnes de petite taille et banalisent leur différence. Cette absence totale de personnalité, qui empêche l'identification, l'attachement et donc l'empathie, conduit pourtant à leur déshumanisation et ouvre la porte aux pires dérives. Devenus des objets, les personnes de petite taille n'apparaissent plus dans les films que parce qu'ils sont mentionnés dans le cadre du lancer de nains comme dans *Le Loup de Wall Street* (Martin Scorsese, 2013), *Même pas mal* (Rawson Marshall Thurber, 2004) ou *Moi, Michel G., milliardaire, maître du monde* (Stéphane Kazandjian, 2010).

SOUS LES PROJECTEURS DE LA FANTASY

Avec *Joséphine, ange gardien* (Laurent Chouhan, Michel Lengliney et Philippe Niang, 1997), le vent semble enfin tourner. Si le personnage de la série est une fée asexuée et dénuée de toute aspérité, Joséphine fait cependant preuve d'une finesse psychologique, d'un altruisme et d'une capacité de per-

suasion hors du commun. Si cette idéalisation est encore une fois une exagération et donne donc une image faussement positive des personnes atteintes de nanisme, elle a le mérite de susciter la sympathie de millions de spectateurs. La série (en cours depuis 24 ans !) a reçu de nombreuses récompenses et a fait de Mimie Mathy la personnalité féminine préférée des Français (et la 3^e après Yannick Noah et Zinédine Zidane)².

De manière générale, la magie, et plus particulièrement la fantasy, a beaucoup fait pour la cause des personnes atteintes de nanisme, même si elle a aussi nourri certains stéréotypes. En 1988, c'est un courageux fermier-magicien de petite taille qui est placé au cœur du scénario du film *Willow* (George Lucas et Ron Howard, 1988), qui porte d'ailleurs le nom du nain et non celui de « l'élue » qu'il protège ! Dans la trilogie du *Seigneur des anneaux* (Peter Jackson, 2001) puis dans celle du *Hobbit* (Peter Jackson, 2012), les personnages de petite taille sont également à l'honneur. Dans la première, le nain Gimli tisse une amitié mythique avec l'elfe Legolas, qui invite au dépassement des clivages sociaux liés à l'apparence. Et dans la seconde, le nain Kili a une relation amoureuse avec l'elfe Tauriel, péripétie absente des livres de Tolkien. Mais la consécration viendra avec Tyrion Lannister, probablement l'un des personnages les plus populaires de *Game of Thrones*. Tyrion Lannister, incarné par l'acteur Peter Dinklage, est, avec Gimli, l'une des figures emblématiques de cette dynamique de normalisation du nanisme portée par la fantasy. Bien que son handicap soit considéré comme une tare par sa famille et particulièrement par son père, il est probablement le meilleur stratège de la série phénomène et le plus complexe à saisir psychologiquement.

Prochaine étape dans le parcours semé d'embûches de l'inclusion : arrêter de proposer des rôles de créatures fantastiques aux acteurs de petite taille, qui ont aussi leur place dans le monde réel ! Là encore, Peter Dinklage fait figure de précurseur puisque, en 2003, il incarne un passionné de train qui hérite d'une gare désaffectée dans le film *Le chef de gare* (Tom McCarthy, 2003), où les thèmes de la différence et de la solitude sont, enfin, abordés avec justesse.

1. Amélie Pelletier, en collaboration avec Valérie Cormier-Daire et Violette Vianny, « Nanisme : définition, symptômes, traitement et recherche », APHP.

2. *Journal du dimanche*, 7 août 2010.

Passer un entretien depuis chez soi, dans la peau de son avatar, mieux comprendre des textes grâce à des algorithmes de transcription, rétablir les biais des IA ... le secteur du numérique contient la promesse d'un monde plus accessible, plus adapté à chacun. Mais pour cela, il a également besoin d'une diversité de points de vue pour s'enrichir et créer les technologies les plus justes, les plus accessibles et les plus riches possibles. Entre le numérique et les personnes en situation de handicap, l'association est-elle prédestinée ?

NUMÉRIQUE

IA, réalité virtuelle, métavers... Entre opportunités et nouvelles barrières

Passer un entretien d'embauche dans le métavers, devenir développeur Web grâce à une formation en ligne adaptée, communiquer en visioconférence en utilisant l'IA, c'est possible. Des solutions innovantes se mettent en place pour attirer les personnes en situation de handicap vers l'emploi dans le numérique. Une opportunité à saisir dans un secteur qui recrute massivement, pour rendre la filière plus accessible et inclusive¹.



En décembre 2022, 12% des personnes handicapées actives étaient au chômage contre 7,2% pour l'ensemble de la population². Elles ont donc tendance à être plus éloignées de l'emploi. Une représentation stéréotypée des divers handicaps, un environnement de travail encore inadapté, des difficultés à communiquer auprès des collaborateurs... Les obstacles à l'embauche et au maintien de l'emploi pour les personnes handicapées s'accumulent.

En parallèle, le numérique manque de main-d'œuvre. D'ici à 2025, 230 000 postes seront à pourvoir dans ce secteur, d'après Numeum³, première organisation professionnelle de la filière. Mais, pour l'instant, elle peine à accueillir les personnes handicapées. Les entreprises du numérique n'embauchent que 1,2% de travailleurs handicapés, bien en deçà des 6% requis par la loi. Aujourd'hui, l'Agefiph souhaite faire correspondre l'offre et la demande et soutenir le développement d'outils de formation et de détection des talents innovants.

UN JEU VIDÉO POUR DÉTECTOR DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES AUX MÉTIERS DU CODE

Dernière initiative en date : un prototype de jeu vidéo financé par le groupe de services informatiques CGI, le CNRS et l'Agefiph. L'objectif ? Évaluer les compétences algorithmiques nécessaires aux métiers du développement ou du test dans un environnement rassurant. Cela concerne notamment les personnes autistes, pouvant être sensibles à la lumière et au bruit, et stressées par un lieu inhabituel. Nul besoin de connaître le langage HTML pour se lancer. Ce projet propose une nouvelle méthode d'évaluation cognitive,

proche du potentiel réel d'un individu. Finis le stress et les biais de l'entretien d'embauche, on peut choisir quand lancer le jeu vidéo, de le faire à distance ou pas, et le paramétrer pour qu'il soit adapté.

DES FORMATIONS ACCESSIBLES POUR UNE FILIÈRE TECH INCLUSIVE

Autre solution : la formation. L'Agefiph soutient plusieurs programmes, notamment THalent digital (voir p. 44). Il s'agit d'un parcours dédié aux demandeurs d'emploi handicapés. En partenariat avec des entreprises et écoles de la tech sur tout le territoire, THalent digital propose un accompagnement personnalisé, des formations adaptées à tous les handicaps (modulation de l'espace de travail, accessibilité des outils) et des actions de sensibilisation en entreprise.

L'école Simplon.co compte parmi les partenaires du projet. Elle forme gratuitement au développement Web, et intègre des stagiaires handicapés pour ensuite les employer chez Numeurik-ea. L'entreprise, créée par Simplon.co, se charge de la conception, de la production et de l'animation de sites Web ou encore d'applications. Le tout en favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.

Plus il y aura de personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique, plus elles seront impliquées et plus les questions d'accessibilité seront prises en compte.

En Île-de-France, la formation Integrally de l'école O'Clock va encore plus loin. Les cours se déroulent au sein de classes virtuelles adaptées : sous-titrage généré par une IA, espace vidéo pour les interprètes LSF⁴, possibilité de paramétrer les notifications, la luminosité, la police, le chat de l'application de suivi des cours... La classe virtuelle est compatible avec les lecteurs d'écran pour les personnes déficientes visuelles. La formation, suivie d'un stage, prépare à

1. Selon l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

2. Tableau de bord national « Emploi et chômage des personnes handicapées ». Observatoire de l'emploi et du handicap de l'Agefiph. 2022.

3. « La formation numérique, une voie vers un nouvel emploi », *Le Figaro*, 17 novembre 2022.

4. LSF = langue des signes.

l'intégration Web de manière accessible, soit à un métier conçu par et pour les personnes en situation de handicap.

Plus il y aura de personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique, plus elles seront impliquées et plus les questions d'accessibilité seront prises en compte, en s'appuyant notamment sur leurs expériences d'usage.

96 % DES SITES INTERNET ONT DES DÉFAUTS D'ACCESSIBILITÉ SUR LEUR PAGE D'ACCUEIL

Mais comment trouver un emploi dans le numérique si l'on ne peut déjà pas naviguer correctement sur Internet ? L'organisation WebAIM analyse chaque année l'accessibilité des sites Internet les plus visités. Conclusion : 96,8% du million de sites Internet étudiés présentent un défaut d'accessibilité dès la page d'accueil. Les personnes en situation de handicap subissent la fracture numérique de plein fouet du fait de cette inaccessibilité. Une personne déficiente visuelle aura du mal à naviguer sans texte alternatif sur les photos ni synthèse vocale pour comprendre le contenu d'un site.

Depuis 2005, les sites de service public doivent être accessibles, au risque d'écopier d'une amende pouvant s'élever à 25 000 euros. En 2021, seuls 14,6% des sites publics avaient publié leur conformité au RGAA, référentiel d'accessibilité numérique, selon l'étude de BrailleNet⁵. Depuis 2019, la loi oblige également les applications mobiles et les sites de grandes entreprises à l'accessibilité, sous peine de 20 000 euros d'amende.

En 2020, 43% des développeurs interrogés déclaraient ne pas avoir connaissance des obligations

légales concernant l'accessibilité, selon le rapport du Conseil national du numérique⁶. D'où l'importance de la formation et de l'insertion des personnes en situation de handicap à des postes clés du numérique⁷.

IA ET MÉTAVERS : UN COMBO GAGNANT POUR RENDRE LE NUMÉRIQUE ACCESSIBLE ET INCLUSIF

L'IA facilite les usages quotidiens du numérique pour les personnes handicapées. Prenons l'exemple du projet Cap'FALC, qui concerne les personnes avec un handicap intellectuel. Facebook AI Research et l'Inria⁹ ont mis au point un algorithme¹⁰ de transcription en texte FALC (facile à lire et à comprendre). Le projet aide à mieux comprendre un texte grâce au travail de l'IA.

Dans la même veine, pour les personnes sourdes et malentendantes, Rogervoice est une application qui sous-titre en direct les propos d'un interlocuteur au téléphone et les traduit en LSF grâce à la visio-interprétation. Pour les personnes déficientes visuelles, Seeing AI va même jusqu'à décrire l'environnement pour faciliter le repérage dans l'espace.

Et le métavers dans tout ça ? L'univers virtuel immersif créé par Mark Zuckerberg¹¹ peut-il offrir des opportunités en matière d'usages et d'emploi pour les personnes en situation de handicap ? En créant son propre avatar, un individu choisit son apparence et évite les discriminations subies dans le monde réel. Des agences d'intérim comme Mister-temp' ont déjà investi le métavers. Ainsi, il peut être possible d'y être recruté avec l'espoir de ne pas être jugé sur son apparence, mais sur ses compétences.



Handicap : des talents dans le secteur du numérique

La pénurie de talents dans le secteur du numérique peut-elle bénéficier aux personnes en situation de handicap ? C'est un phénomène mondial qui atteint presque toutes les entreprises, et qui est devenu un sujet d'inquiétude pour les directions des ressources humaines (RH).

Selon Numeum, le principal syndicat professionnel du numérique en France, il manquerait près de 10 000 ingénieurs en informatique sur le marché français et plus de 230 000 postes seraient à pourvoir dans ce secteur d'ici à 2025¹. Alors, les entreprises se livrent une bataille sans merci pour attirer ces profils : surenchères salariales, expérience employé...

Mais malgré ces tentatives, elles peinent à recruter. Pour atteindre leurs objectifs, certaines d'entre elles ont décidé de faire un pas de côté et de se mettre à prospecter autrement, en diversifiant les profils. Dans l'étude Agefiph x Ifop sur « Le plein emploi des personnes en situation de handicap », publiée en 2022 à l'occasion de la Semaine européenne pour

5. Fédération des aveugles de France, « État des lieux sur la connaissance des obligations légales en matière d'accessibilité numérique en France », 19 mai 2022.

6. Conseil national du numérique, « L'accessibilité numérique, entre nécessité et opportunité », février 2020.

7. Chrystèle Bazin, « L'innovation ne peut venir que des exclus », Usbek & Rica, mai 2019.

8. Sophie Kloetzli, « On peut utiliser l'IA pour rendre la société plus égalitaire », Usbek & Rica, mai 2019.

9. Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique.

10. Inria, <https://www.inria.fr/en/node/1100>.

11. Pablo Maillé, « Métavers - Quand Zuckerberg rêve d'un monde 100% Facebook », Usbek & Rica, juillet 2021.

1. « La formation numérique, une voie vers un nouvel emploi », *Le Figaro*, 17 novembre 2022.

2. Agefiph X Ifop, « Le plein emploi des personnes en situation de handicap est-il possible ? », 19 octobre 2022.

l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)³, 64% des employeurs interrogés estiment que les difficultés de recrutement pourraient les inciter à embaucher des travailleurs en situation de handicap. Et si la « guerre des talents » dans le secteur du numérique permettait d'encourager l'emploi des personnes en situation de handicap, voire d'envisager leur plein emploi ? Rencontre avec trois entreprises qui sont passées à l'action avec #THalent digital.

Que ce soit pour gérer leurs IT (*information technology*), exploiter leur *data*, veiller à leur cybersécurité ou explorer le potentiel de l'intelligence artificielle, tous les secteurs d'activité sont à l'affût de profils spécialisés dans les métiers du numérique. Et la crise sanitaire, qui a accéléré la digitalisation de nos pratiques, n'a fait qu'augmenter la tension existante sur ce marché. Face à ce besoin croissant de compétences, les profils types, à savoir les ingénieurs titulaires d'un bac +5 avec, si possible, un parcours linéaire, ne suffisent plus à répondre à la demande. En parallèle, fin juin 2023, 456 803 personnes handicapées en recherche d'emploi étaient inscrites à Pôle emploi³, constituant un vivier de talents disponibles.

Pourtant, les personnes en situation de handicap restent sous-représentées dans les formations et les métiers du numérique. Afin de faire correspondre les deux variantes de cette équation, des professionnels du handicap, des organismes de formation professionnelle et des entreprises engagées ont lancé l'initiative #THalent digital, pilotée par l'Agefiph. L'objectif de ce programme national d'investissement des compétences, déployé sur l'ensemble du territoire ? Dénicher des candidats motivés parmi les salariés d'entreprises adaptées ou les travailleurs handicapés

demandeurs d'emploi, quel que soit leur parcours ou leur situation personnelle, puis proposer aux heureux élus des formations professionnalisantes accessibles, sur mesure et financées, ainsi qu'un accompagnement jusqu'au recrutement.

Côté employeurs, les bénéfices ne manquent pas non plus : recrutement ajusté aux besoins, montage pédagogique et financier clé en main, suivi et intégration des candidats... « En plus d'apporter une réponse pragmatique à un problème de recrutement, la présence de personnes handicapées dans nos équipes est

un avantage concurrentiel, car plus les profils des collaborateurs sont variés, plus les solutions que nous développerons seront innovantes », explique Charlotte Muller, chargée de projet Diversité et Inclusion chez CGI. L'entreprise, sous accord depuis 2006, collabore avec l'Agefiph depuis plusieurs années pour intervenir sur l'ensemble de la chaîne de recrutement, de la conception d'un jeu de recrutement inclusif avec le CNRS à la réalisation de diagnostics pour identifier des opportunités d'emploi dans les DSI (direction des systèmes d'information, diagnostic numérique et handicap), en passant par les dispositifs de formation adaptés qu'offre le programme #THalent digital.

Chez CGI, une cinquantaine de personnes en situation de handicap, femmes et hommes, ont suivi des formations adaptées aux besoins de l'entreprise au sein des écoles partenaires Simplon et WebForce3 : remise à niveau pour certains, ajout de blocs de compétences pour d'autres, formations complètes pour les personnes en reconversion... Du point de vue de Charlotte, le point fort de #THalent digital est le sourcing des candidats. « Grâce au réseau de partenaires du programme et avec

l'aide du Révéléateur THalent, qui permet de repérer le potentiel d'une personne handicapée à s'intégrer professionnellement dans les métiers du numérique, nous avons pu identifier des profils qui auraient certainement été écartés dans un processus de recrutement classique, faute de diplômes ou d'expérience. » Pourtant, comme l'explique Christelle Room, responsable Diversité chez Natixis/BPCE, « les compétences dans les métiers du numérique évoluent tellement vite qu'un investissement dans la formation est inévitable, quel que soit le public. Partant de ce constat, toutes les innovations sociales sont possibles. Le numérique représente une formidable opportunité de faire évoluer les pratiques RH en changeant de logique de recrutement. »

Mais ce pivotement n'est pas neutre. L'aventure doit être collective et requiert un engagement important de la part de l'ensemble des acteurs. « C'est l'EA DSI, avec laquelle nous collaborons déjà, qui a convaincu nos équipes des systèmes d'information d'agir en leur proposant de s'adapter aux candidats plutôt que l'inverse », raconte Christelle. « Avec l'aide de volontaires, nous avons défini le contenu des formations, sensibilisé nos équipes à la problématique du handicap au travail, et procédé aux aménagements techniques et opérationnels nécessaires. Nous avons également mis en place une hotline, afin que les managers qui accueillent ces apprenants puissent poser leurs questions en toute liberté et confidentialité. »

Chez Experis, l'implication et l'attention portée aux managers ont été les mêmes. Ils ont été accompagnés par un cabinet de conseil RH afin d'accueillir en toute bienveillance les 27 techniciens help desk qui ont bénéficié du programme #THalent digital. « Les formations délivrées par les écoles partenaires, qui s'étendent sur 700 heures contre 400 habituellement et qui peuvent être suivies à distance, permettent aux personnes en situation de handicap d'assimiler les compétences techniques à leur rythme, et donc de gagner en confiance. En les mettant en situation de réussite, c'est l'entreprise tout entière que ces formations couronnent de succès et qui gagne en humanité », s'enthousiasme Virginie Le Forestier, directrice du recrutement France chez Experis.

Concrètement, avec 761 candidats en situation de handicap accompagnés entre octobre 2020 et mars 2023 dans le secteur du numérique, #THalent digital est en train de transformer l'utopie en réalité. Et ce n'est pas fini : Charlotte, Christelle et Virginie

comptent toutes les trois réitérer l'expérience, et plutôt deux fois qu'une !

D'ailleurs, pour contribuer à l'accélération du mouvement en encourageant d'autres entreprises à les rejoindre, Natixis, Experis et CGI ont signé, en novembre dernier, comme une trentaine d'autres acteurs, la charte « J'agis pour l'inclusion dans les métiers du numérique » de l'Agefiph. « En tant que grande entreprise, nous avons les moyens de recruter en volume des personnes en situation de handicap et avons donc un rôle d'exemplarité à jouer, notamment vis-à-vis des PME », conclut Virginie Le Forestier. D'autres entreprises peuvent encore y adhérer. Il n'est jamais trop tard pour se mobiliser et saisir les opportunités d'emploi qu'offre le numérique !

Fin juin 2023,
456 803 personnes
handicapées en
recherche d'emploi
étaient inscrites
à Pôle emploi,
constituant un
vivier de talents
disponibles.

La présence
de personnes
handicapées
dans nos équipes
est un avantage
concurrentiel, car
plus les profils des
collaborateurs
sont variés, plus les
solutions que nous
développerons
seront innovantes.

Charlotte Muller, chargée de
projet Diversité
et Inclusion chez CGI



VIVRE ENSEMBLE



Pair-aidance : la clé de l'émancipation

Alors que les traitements médicaux ne cessent de progresser, qu'en est-il de l'après, du soin des patients, souvent livrés à eux-mêmes à la suite d'un trouble physique ou psychique ?

Née en France dès le XVIII^e siècle puis conceptualisée aux États-Unis au cours des années 1970, la pair-aidance repose sur un principe simple : le partage d'expériences et l'entraide entre personnes ayant connu ou connaissant les mêmes troubles, dans l'objectif de favoriser leur rétablissement et de les aider à regagner confiance. Faciliter la vie quotidienne, comprendre son expérience et lui redonner un sens, construire, par la valeur de l'exemple, des projets pour mieux les déployer, gagner en autonomie, participer davantage à la vie en société... Les bienfaits de la pair-émulation, qui facilite la rupture avec les représentations limitantes que peuvent avoir intériorisées les personnes handicapées à leur égard, sont multiples. D'une part pour les individus concernés, mais aussi pour la société dans son ensemble.

En effet, détenteurs d'un savoir expérientiel aussi rare qu'utile, les pairs-aidants peuvent contribuer à

l'amélioration de la qualité des soins et des services en collaborant avec les professionnels de santé. Plusieurs projets soutenus par l'Agefiph et menés par Paralysie cérébrale France, la Croix-Rouge ou encore l'Université des Patients, pionnière dans ce domaine, ont pour objectif de valoriser les savoirs issus de l'expérience et de faire de la pair-aidance une activité reconnue, rémunérée et épanouissante.

Découverte d'un concept en pleine évolution avec Catherine Tourette-Turgis, fondatrice de l'Université des Patients et professeure titulaire de la chaire « Compétences et vulnérabilités » à Sorbonne Université, et Cynthia Fleury, professeure titulaire de la chaire « Humanités et santé » au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) et de la chaire « Philosophie à l'hôpital » au GHU Paris psychiatrie & neurosciences.

Comment est née la pair-aidance ?

Catherine Tourette-Turgis En 1935, deux personnes souffrant d'une dépendance à l'alcool et de ses répercussions sociales négatives décident, dans un contexte de faiblesse des réponses médicales et psychothérapeutiques, d'échanger sur le vécu de leur expérience. Les effets positifs de ce dispositif d'entraide mutuelle, exempt de toute intervention extérieure, sont immédiats. Ce mouvement sera suivi par l'émergence d'autres mouvements d'auto-support, comme celui des « Narcotiques Anonymes ».

Les collectifs de malades sont nés dans le cadre de pathologies, comme celles liées à la dépendance, où il n'existe pas de consensus sur l'efficacité des traitements. Ils ont plus de chances de se faire entendre dans les parcours de soins complexes, exposés aux errances thérapeutiques. Dans le cas, plus politique, de la lutte contre le sida, ce sont les malades qui ont guidé les premiers raisonnements médicaux et orienté les politiques publiques de prévention et de soins. De même, dans le domaine de la santé mentale, ce sont les patients qui ont découvert la notion de rétablissement et qui l'ont imposée dans le champ de la psychiatrie. Le rétablissement signifie la prise en compte des dimensions non médicales de la maladie, et ce, dès le diagnostic. Il faut faire partir deux lignes d'action en même temps dans le parcours de soins : l'une centrée sur la rémission symptomatique et l'autre sur le devenir de la personne. Or, cette dernière requiert des pratiques de pair-aidance et de soutien mutuel qui représentent l'espoir. Les pairs-aidants ont démontré leurs capacités à transformer leur humiliation en résistance et leur stigmatisation en force.

Cynthia Fleury Les patients sont l'« histoire incarnée » de la médecine, de la santé publique et de la démocratie sanitaire. Ce sont aussi bien des acteurs de l'épistémologie des sciences que du progrès démocratique. Que ce soit à l'Université des Patients ou au sein des chaires du Cnam et du GHU Paris psychiatrie & neurosciences, nous défendons une fonction soignante en partage, mais aussi la capacité du vulnérable à générer des solutions. D'ailleurs, nous co-construisons tous nos prototypes et protocoles avec les patients.

À quoi la pair-aidance sert-elle ?

C. T.-T. Le recours à la pair-aidance permet de réduire le stigmate, les marques liées à la maladie ou au handicap, d'attester les expériences, chez les pairs-aidants comme chez les personnes accompagnées, et de développer une forme de validation des ressentis. C'est aussi pouvoir s'exprimer sur le vécu des traitements et de la prise en charge sans se censurer. Il en va de même pour les proches, qui ont, eux aussi, besoin d'échanger avec des proches pairs-aidants. Mais ce partage ne doit pas nous faire oublier que la santé et le handicap sont des objets de discrimination. En ce sens, la reconnaissance par autrui est un moyen de maintenir son estime de soi, essentielle pour faire face aux épreuves auxquelles nous sommes confrontés tout seuls dans la vie quotidienne. Cependant, des malentendus persistent : les pairs-aidants soutiennent leurs pairs dans leurs efforts pour discerner les tenants et les aboutissants des situations qu'ils traversent, pour se défaire des processus de stigmatisation et de désaffiliation, mais ils ne sont pas là pour créer des attitudes adaptatives ni pour résoudre des conflits. Leur but est d'améliorer la qualité des soins en se préoccupant des subjectivités qui s'y jouent.

C. F. À l'heure actuelle, en France, le système de santé a recours à la pair-aidance parce qu'il est suffisamment mature pour accepter les résultats des études qui en ont démontré les bénéfices directs pour les usagers, pour les équipes de soins, mais aussi pour les instances de décision en santé qui découvrent les composantes existentielles, intimes, émotionnelles, sociales et professionnelles de la maladie ou du handicap, au-delà des composantes médicales.

Quel est son ancrage vis-à-vis du monde professionnel ?

C. T.-T. L'Université des Patients-Sorbonne Université propose depuis 2010 des parcours diplômants à des malades qui désirent transformer leur expérience en expertise au service de la collectivité. Plus de 350 patients ont à ce jour été diplômés. Ils sont désormais titulaires d'un de nos trois diplômes universitaires : Éducation thérapeutique, Démocratie en santé ou Patient partenaire en oncologie. Il reste cependant à définir la nomenclature du champ de

l'expertise en santé pair. Quelle place accorder à ces diplômés ? Quel nom leur donner ? En parallèle, les services de soins doivent être préparés à recevoir des pairs-aidants, car leur arrivée peut être perçue comme critique. Le monde de la santé n'est pas encore prêt à adopter une approche partenariale de la prise en charge, même si, en santé mentale, de nombreux pairs-aidants interviennent déjà, y compris en tant que salariés. Ces derniers rencontrent de nombreuses difficultés, comme des statuts précaires, des salaires peu élevés, de fortes résistances des équipes face à l'irruption de professionnels « non qualifiés »...

En quoi la pair-aidance participe-t-elle à la construction d'une société plus inclusive ?

C. T.-T. La chaire « Compétences et vulnérabilités », qui a vu le jour en 2022 à la faculté de médecine de Sorbonne Université, aborde les vulnérabilités par le prisme de la maladie et des compétences. Ces deux notions sont interdépendantes. Dans certains cas, par exemple, les compétences des uns vulnérabilisent les autres. Par ailleurs, les politiques publiques survulnérabilisent les personnes vivant avec la maladie, en raison de la manière dont elles organisent les parcours de soins. La plupart du temps, en échange de soins procurés, on prive la personne de son pouvoir d'agir.

C. T.-T. & C. F. Nous croyons au contraire, et nos deux chaires y participent, que les savoirs expérientiels liés à des parcours de vie en situation de vulnérabilité sont précieux et représentent une autre forme d'expertise qu'il est crucial d'intégrer dans les universités, les entreprises, les associations et au sein des pouvoirs publics, pour créer une société où tout le monde

Dans le domaine de la santé mentale, ce sont les patients qui ont découvert la notion de rétablissement et qui l'ont imposée dans le champ de la psychiatrie.

compte, où personne n'est méprisé, humilié, mis au placard. Rien ne bougera tant que l'on n'invitera pas les personnes vulnérables à la table des décisions, afin qu'elles puissent agir justement, faire des propositions innovantes et exercer leurs capacités critiques. Combiner participation, reconnaissance, dignité et contestation est essentiel pour avancer, mais il faut préparer les professionnels soignants et encadrants à cette perspective. Des mouvements de lutte, comme ceux qui ont existé dans le cadre de certaines maladies, sont nécessaires si l'on veut arriver à ce qu'un pair-aidant recruté dans un service soit considéré comme un collègue et si l'on veut que le stigmatisme lié à la maladie ou au handicap puisse se transformer en fierté.

Quelles perspectives pour la pair-aidance ?

C. T.-T. J'ai décidé de continuer mes travaux sur le rétablissement en créant un centre de bilan de compétences sensible aux épreuves de santé, en commençant par le cancer. Parmi les personnes ayant survécu à leur cancer et en âge de travailler, 25% sont en situation de désinsertion professionnelle deux ans après leur diagnostic. Il ne suffit pas d'être guéri pour être rétabli dans ses droits les plus élémentaires.

C. T.-T. & C. F. On vit dans un système validiste, où les personnes valides sont la norme sociale, qui ne laisse aucune chance à celles et ceux qui désirent reprendre leur place après un parcours de soins intensifs. Catherine et moi désirons intervenir au moment du rétablissement, qui reste un impensé social. C'est pourquoi nous sommes engagées, chacune et ensemble, dans des innovations socio-thérapeutiques !

2050 : les crises sanitaires, vecteurs d'inclusion

La crise sanitaire liée à la Covid-19, qui a eu lieu il y a trois décennies maintenant, a été un véritable choc dans la société française et au-delà. Par la suite, d'autres crises sanitaires ont repoussé encore plus loin le monde d'avant et son lot de discriminations. Tout a changé en matière d'inclusion du handicap : les rues, les entreprises, les maisons. Depuis, la société semble plus apaisée et respectueuse des uns et des autres... C'est en tout cas le scénario que l'on a choisi d'explorer pour 2050. On vous en propose trois versions différentes dans les quelques pages qui suivent.

1^{er} scénario

LES VULNÉRABILITÉS, LE « NEW NORMAL »

La Covid-19 est désormais une maladie endémique qui renaît au fil de ses variants. Crises de fatigue, pertes du goût et de l'odorat, mais aussi d'autres symptômes touchant l'ouïe ou la vue... Aucune catégorie de la population n'est épargnée par les séquelles du Covid long et des nouvelles pandémies. Par ailleurs, comme l'avait annoncé l'INSEE, le vieillissement démographique s'est accentué. Les 20-64 ans ne représentent plus que la moitié de la population. Les maladies chroniques progressent. Dans ce contexte, les vulnérabilités forment une nouvelle norme : les personnes touchées ponctuellement ou durablement par un handicap sont majoritaires. Ce sont désormais leurs besoins qui sont prioritairement pris en compte et qui dictent les lois.

« Souffler, savourer, analyser sont les nouveaux mots d'ordre. »

Cette nouvelle donne a changé nos valeurs, ainsi que notre rapport au temps et au développement durable. Les médias privilégient le recul et l'analyse

factuelle, et les marques ont abandonné le concept de collections pour fabriquer des produits pérennes. La sobriété dans l'usage des ressources de la planète, mais aussi dans l'usage que l'on fait des travailleurs, s'est imposée dans tous les domaines. Pour préserver la santé et développer les compétences, l'énergie et la créativité de chacun, tout le monde travaille à son rythme et en équipe, en se relayant. Femmes et hommes ont ainsi le temps de se soigner, de se cultiver, de profiter de leur vie de famille et de s'épanouir dans leurs différentes passions.

Afin de mettre en place cette rotation vertueuse, qui prévient l'usure et le mal-être au travail, toutes les forces vives de la société sont mobilisées, notamment grâce à des outils d'accompagnement numérique. Les personnes autistes, par exemple, trouvent désormais facilement du travail grâce à l'emploi accompagné ou à des outils digitalisés d'accompagnement comme RAD'AU¹, et les seniors gardent le leur plus longtemps, même s'ils souffrent de difficultés cognitives, via le dispositif MéTéOR². Chacun a trouvé sa place. La société, dans son ensemble, est devenue tolérante, pacifique et solidaire.

1. Solution connectée pour les personnes autistes en France, qui permet d'être soutenu et accompagné pour développer la guidance familiale, l'autonomie et l'accès à l'emploi en faisant le lien avec les professionnels et les entreprises.

2. « MéTéOr » est un dispositif porté par Adeo Conseil, visant à prévenir la désinsertion professionnelle des seniors en les accompagnant, ainsi que leurs collègues et managers, grâce à une approche fondée sur la métacognition et à une analyse fine des difficultés rencontrées par les seniors dans leur environnement de travail.

2° scénario

PARTOUT, DES ESPACES MIXTES ET ACCESSIBLES

L'irruption des vulnérabilités dans nos quotidiens a également changé notre rapport à l'espace. Le télétravail, par exemple, s'est généralisé dans de nombreux secteurs d'activité. Ce phénomène, associé à celui de la rotation des équipes, a entraîné une baisse de fréquentation des bureaux, qui se sont transformés. Aujourd'hui, on y trouve principalement de grandes salles conviviales inspirées de la conception universelle, pour faciliter le travail en groupe et la sociabilité. Certains bureaux comportent même des espaces de repos. En parallèle, les logements, eux, se sont agrandis. Ils sont tous équipés d'un bureau que les entreprises équipent en mobilier ergonomique et en matériel informatique pour collaborer à distance.

L'impression 3D en libre accès permet à chacun de disposer d'équipements personnalisés d'autant plus accessibles que les frais de conception sont réduits. L'économie du partage, notamment via l'*open source*, vient enrichir la conception universelle des espaces de vie, de travail et de loisirs, en s'appuyant sur des savoirs expérientiels désormais reconnus. Enfin, les jardins partagés fleurissent pour privilégier les interactions en extérieur.

« On trouve tout en bas de chez soi ! »

Pour développer l'accessibilité des villes, problématique devenue prioritaire pour toutes les municipalités, la mixité urbaine a été repensée à l'échelle du quartier. Commerces, salles de sport, lieux culturels... Chaque habitant peut dorénavant trouver tout ce dont il a besoin dans un rayon de 5 km. Les circuits courts sont la règle.

Les magasins, moins nombreux, proposent un choix de marchandises restreint, mais plus qualitatif, et ne connaissent aucune rupture d'approvisionnement. La mutualisation des énergies et des espaces, les échanges et le recyclage se sont également systématisés grâce aux applications numériques.

Les distances étant plus courtes et les trajets domicile-travail se faisant plus rares, les mobilités douces ont remplacé la voiture. Les tapis roulants, les pistes cyclables et les couloirs dédiés aux modules robotiques permettant de se déplacer aussi bien debout qu'assis, comme le Gyrolift³, ont investi les rues. Enfin, pour respecter la distanciation sociale, imposée par moment lors de crises sanitaires, et les jauges, les trottoirs se sont agrandis et ont été aménagés. Les pas de porte ont également été mis à niveau et élargis. Une signalétique, tactile et connectée, régule les flux en sollicitant les cinq sens.

La langue des signes est devenue le nouvel élément de la rue, dont l'apprentissage est facilité par les outils de réalité virtuelle utilisés par l'Éducation nationale. Les souris d'ordinateur, quant à elles, ont été remplacées par le guidage à la pensée développé 20 ans auparavant pour favoriser l'autonomie des grands tétraplégiques et des porteurs du *locked-in syndrome*, soit les personnes souffrant d'une paralysie motrice complète. La ville, accessible, écologique, conçue pour tous, « *design for all* », a retrouvé sa dimension humaine.



3° scénario

LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, NOUVEAUX LEADERS DE L'ENTREPRENEURIAT

Après avoir longtemps été perçu comme une déficience à compenser, le handicap est enfin vu comme une richesse, comme une source de créativité et d'innovation, notamment après les campagnes menées avec l'association Signes de sens⁴ et stimulées par la démarche gouvernementale EPOp⁵, visant à massifier le recours aux inventions par les pairs. Une nouvelle logique d'investissement dans la diversité gagne, enfin, du terrain.

« Dès leur plus jeune âge, les enfants sont invités à cultiver leurs différences et leurs talents. »

Tout au long de la scolarité, l'accent est mis sur l'acquisition de compétences transversales, utiles dans l'exercice de différents métiers, car, dans ce nouveau contexte sanitaire, chacun est amené à changer plusieurs fois d'orientation au regard de sa santé et de ses aspirations.

Les personnes en situation de handicap, plébiscitées pour leurs facultés d'adaptation et de résilience, mais aussi pour leur capacité à partager leurs

expériences, occupent des postes clés dans les domaines les plus porteurs (la recherche, le développement, les ressources humaines ou le numérique), qui soutiennent cette nouvelle agilité du monde du travail.

Le rôle principal de cette nouvelle génération de managers est d'accompagner individuellement les salariés tout au long de leur carrière, afin qu'ils trouvent le métier adapté à leur situation à l'instant T, mais aussi qu'ils modulent les tâches qui leur sont confiées en fonction de leurs capacités et aptitudes.

Pour ce faire, ils s'appuient sur l'expérience, les *jobcoachs*, l'intelligence artificielle et les outils gamifiés, comme ceux développés par THalent digital, qui révèlent l'aptitude de l'utilisateur à intégrer les métiers du numérique. Ces solutions digitales sont conçues pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi, pour anticiper les ruptures et détecter de façon précoce les risques de désinsertion professionnelle. Elles servent aussi à préserver les liens entre employeurs et salariés en arrêt, et principalement à faciliter les transitions, les mobilités et les reconversions. Les citoyens, confiants, acceptés, accomplis, ont pris leur destin et celui de leur planète en main.

4. Association visant à rendre la société plus accessible aux personnes en situation de handicap, en facilitant l'accès à la culture et à la lecture, à l'éducation, au médico-social et au monde de l'entreprise.

5. *Empowerment and participation of persons with disabilities* (Pouvoir d'agir et participation des personnes en situation de handicap). Comité de pilotage national lancé par madame Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des Personnes handicapées, en février 2021.

3. Innovation développée par une start-up orléanaise, proposant un fauteuil roulant qui peut s'utiliser à la fois en position assise et debout.

Agefiph
Coordination
Véronique Bustreel
François Martinez

Avec l'appui de
Christophe Castagnet
Laure Celier
Denis Fremeaux

Usbek & Rica
Coordination et Conception
Alice Carnec
Ninon Douhard

Direction artistique
Adeline Murier
Florent Texier

Journaliste
Victoire Chapellier

Illustrateur
Joe Waldron

Banque d'images
Shutterstock

Secrétariat de rédaction
Estelle Jelen
Tagline

