

Situations

NOVEMBRE 2023
N°5

Le magazine qui dépasse les idées reçues

Transition numérique : quelles opportunités pour l'emploi des personnes handicapées ?

NUMÉRO SPÉCIAL SEEPH

en partenariat avec  agefiph ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

06

COMPENSATION

Innover pour permettre
l'accès et le maintien
en emploi

10

ACCESSIBILITÉ

Un défi pour l'inclusion
professionnelle des
personnes handicapées

14

EMPLOI

Le numérique comme
levier d'inclusion

FONDATION
THE ADECCO GROUP

Abritée par la Fondation de France



Les personnes en situation de handicap sont-elles mieux insérées qu'hier sur le marché du travail ? À en croire les chiffres, la situation s'améliore. Mais le taux de chômage des personnes en situation de handicap demeure presque deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active. Dans ce nouveau numéro de Situations, réalisé en partenariat avec l'Agefiph, nous avons voulu analyser cette question à l'aune de la transition numérique. Dans quelles conditions celle-ci peut-elle être un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Le regard croisé d'experts et de personnes en situation de handicap est riche d'enseignements. Nouvelles formes de compensation offertes par le numérique, enjeux d'accessibilité pour les organisations, opportunités d'emploi dans les métiers du numérique : l'examen des thèmes retenus pour la 27^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) révèle que le numérique peut être une chance à saisir. Pourquoi ? Car il place l'utilisateur au centre et donc permet d'inclure les personnes en situation de handicap dans les projets de demain. Le numérique gagne l'ensemble des secteurs d'activité, impacte les conditions et les organisations du travail, simplifie les tâches, génère de nouveaux métiers et, plus encore, initie de nouvelles manières d'exercer son métier.

L'accessibilité numérique, pour tous les salariés et pour toutes les formes de handicap, est un vecteur puissant d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les projets professionnels et les organisations de demain, à condition de pallier les risques de fracture numérique qui sont encore très présents pour ce public.

Alexandre Viros
Président de la Fondation The Adecco Group
Président France The Adecco Group

REGARDS CROISÉS

Transition numérique et emploi des personnes handicapées : quels enjeux pour quelles solutions ?

Véronique Bustreel – Agefiph,
Armony Altinier – Numeum

→ P 4-5

LES (NOUVELLES) FORMES DE COMPENSATION DU HANDICAP EN EMPLOI

→ P 6-9

Focus sur la politique handicap du Groupe La Poste

→ P 8



L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE : UN DÉFI POUR L'INCLUSION PROFESSIONNELLE

→ P 10-13

« Les entreprises s'intéressent de plus en plus à l'accessibilité numérique »

Philippe Trotin – Microsoft France

→ P 12

LE NUMÉRIQUE COMME LEVIER D'INCLUSION : QUELLES PERSPECTIVES POUR L'EMPLOI ?

→ P 14-19

L'histoire d'un recrutement réussi chez TotalEnergies

→ P 16-17

ET DEMAIN ?

« L'accessibilité numérique, un droit fondamental et un défi de société »

Nathalie Pinède, enseignante-chercheuse

→ P 18-19

En couverture de ce numéro :

Kevin Bustamante, référent accessibilité numérique, ne se sépare jamais de son clavier braille, outil indispensable dans son quotidien de travail. Retrouvez son témoignage en page 13

Crédit photo : Géraldine Aresteanu.

REGARDS CROISÉS

Transition numérique et emploi des personnes handicapées

Quels enjeux pour quelles solutions ?

Véronique Bustreel est directrice Innovation Évaluation et Stratégie à l'Agefiph. Armony Altinier est administratrice et responsable d'un groupe de travail dédié à l'accessibilité numérique chez Numeum, le syndicat de l'écosystème numérique en France. Elle est également fondatrice de la société Koena, spécialisée en accessibilité numérique pour l'inclusion des personnes handicapées.

Ensemble, elles abordent les défis majeurs liés à la transition numérique en matière d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, thème de l'édition 2023 de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Quels sont les freins, mais aussi les opportunités offertes par le numérique ? Quelle place donner aux entreprises, aux acteurs de l'emploi et du handicap, aux personnes handicapées elles-mêmes en matière d'accessibilité numérique ? Leurs réponses dans cet entretien croisé.

Quels sont les enjeux de la transition numérique en matière de compensation ?

Armony Altinier — Je dirais qu'il y a d'abord des démarches administratives trop compliquées, avec un manque de médecins du travail pour traiter les dossiers, des disparités de fonctionnement selon les MDPH*. Il y a aussi un enjeu fort de formation et d'accompagnement aux outils de compensation pour savoir comment les utiliser. Moi-même en situation de handicap, je me sers d'un outil de reconnaissance vocale pour lequel j'ai dû me former seule, ce n'est pas normal. Chaque salarié devrait pouvoir conserver aussi son matériel d'un poste à l'autre sans être obligé de tout recommencer à zéro lorsqu'il change par exemple d'entreprise.

Véronique Bustreel — Il y a pour les entreprises un fort enjeu de reconnaissance des situations de handicap et des moyens de compensation, notamment les nouveaux liés à l'intelligence artificielle générative (GenAI)**. Pour faciliter l'accès aux aides techniques, nous sommes en train de

développer avec le FIPHFP, qui est le fonds d'insertion de la fonction publique, des plateformes de prêt de matériels dont des outils de compensation numérique. Nous avons commencé par les Outre-mer, puis en Occitanie, en Normandie, en Bretagne. Notre objectif : couvrir 100% du territoire national d'ici fin 2024. La deuxième bonne nouvelle : dans le projet de loi pour le plein emploi, une mesure permet de faciliter la portabilité des équipements dans le secteur privé. Elle existe déjà dans la fonction publique, mais cela restait pour l'instant plus complexe dans le secteur privé dans la mesure où l'employeur finance en partie ces outils.

Et comment améliorer selon vous l'accessibilité numérique des personnes handicapées ?

A.A — La méthode efficace consiste à désigner en interne une personne chargée de superviser la question de l'accessibilité numérique et la former. Il faudrait aussi penser l'accessibilité numérique à la source. C'est-à-dire en formant les concepteurs et développeurs d'applications ou de



Véronique Bustreel
Agefiph



Armony Altinier
Numeum

nouvelles solutions à l'accessibilité numérique et au handicap car ces sujets ne sont pas ou peu abordés dans les formations initiales. De fait, quand ils arrivent sur le marché du travail, ils produisent de l'inaccessibilité sans le savoir. Enfin, je suis convaincue qu'il est essentiel d'impliquer également les personnes handicapées dans cette transition numérique.

V.B — Lever les censures de part et d'autre (« Ces métiers ne sont pas faits pour moi » ou « Je ne peux pas recruter une personne en situation de handicap sur ce poste ») me paraît essentiel. Je pense aux partenariats que nous tissons avec des associations comme Diversidays ou Déclit numérique ou encore avec le programme THalentDigital pour créer un accès aux métiers, du lien avec les employeurs, etc.

Les entreprises ont-elles une responsabilité en matière d'accessibilité ?

A.A — Comme le stipule le Code du travail, les entreprises ont la responsabilité de ne discriminer aucun salarié et doivent rendre les postes accessibles. Mais cela ne suffit pas, car si le salarié ne peut pas prendre les transports ou si les locaux ne sont pas accessibles, cela ne fonctionne pas. Plus de 90% des entreprises du secteur numérique comme la mienne sont des TPE/PME auxquelles on ne peut pas demander de développer leur propre logiciel ou de corriger tout ce qui ne fonctionne pas. Alors oui, recruter une personne en situation de handicap, c'est possible mais ce n'est pas forcément simple. Si les entreprises ont une responsabilité pour rendre cela réalisable, elles doivent aussi être bien accompagnées par les acteurs de l'emploi et du handicap comme Pôle emploi/Cap emploi, l'Agefiph, la médecine du travail, etc.

V.B — Nous sommes toutes les deux d'accord sur le fait qu'il ne s'agit pas de demander aux entreprises ce qui n'est pas raisonnable. Le rôle de l'Agefiph est de soutenir les entreprises sur ce point-là. Je partage le discours de vérité souhaité par Armony : oui, recruter des personnes en situation de handicap est possible, mais pas en gommant les difficultés ou en laissant croire que tout est facile.

Mais alors, comment rendre les entreprises plus inclusives ?

A.A — En commençant déjà par respecter ses obligations en matière d'accessibilité numérique. Une étude a été menée par la Fédération des aveugles de France en juin 2023*** sur le respect de ces obligations concernant le secteur public et les entreprises de plus de 250 millions d'euros de chiffre d'affaires. Au total, ils sont moins de 1% à les respecter. En 2025, cette obligation s'ouvrira plus largement aux entreprises du secteur privé fournissant certains services avec, nous l'espérons, de meilleurs résultats.

V.B — Dans notre dernière enquête Handicap et numérique****, nous avons interrogé les recruteurs sur l'accessibilité numérique. Ils sont 38% à avoir déjà réfléchi à l'accessibilité de leurs outils, notamment au moment d'en implanter de nouveaux. C'est encore trop peu, mais cela évolue dans le bon sens et le dire permet à d'autres de se poser des questions et de s'engager. Parmi les plus de 6 000 personnes en situation de handicap que nous avons interrogées dans cette même enquête, 21% ont renoncé à candidater sur un poste parce que les sites web où étaient hébergées ces annonces étaient inaccessibles. Ce chiffre est important et doit faire réfléchir.

Pour finir, y a-t-il des opportunités d'emploi dans le secteur du numérique pour les personnes handicapées ?

V.B — Notre rôle, celui de tous les acteurs de l'écosystème emploi-handicap, mais aussi celui du monde du numérique, est de faire connaître ces formidables opportunités aux personnes en situation de handicap. De sensibiliser aussi les entreprises au vivier de talents qu'elles représentent et aux moyens mis à leur disposition pour rendre cette inclusion possible.

A.A — Dans le secteur du numérique, il y a de nombreux métiers en tension et des difficultés pour les entreprises à recruter. Nous nous mobilisons avec Numeum pour identifier les compétences recherchées, les valoriser et rendre ces nouveaux métiers accessibles. Une mise en accessibilité qui devient obligatoire et qui est aussi vectrice d'emplois.

* MDPH : Maisons départementales des personnes handicapées
** GenAI : Intelligence artificielle générative. L'intelligence artificielle générative est une forme d'IA capable de générer automatiquement du texte ou des images

*** [État des lieux sur la connaissance des obligations légales en matière d'accessibilité numérique en France](#), Fédération des aveugles de France, 2022 + [Observatoire du respect des obligations d'accessibilité numérique](#)

**** La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap, octobre 2023



Numeum est le syndicat professionnel de l'écosystème numérique en France. Il représente les entreprises de services du numérique (ESN ex SSII), les éditeurs de logiciels, les plateformes et les sociétés d'ingénierie et de conseil en technologies (ICT).

COMPENSATION

Les (nouvelles) formes de compensation du handicap en emploi

Les avancées technologiques ouvrent de nouvelles perspectives pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Grâce à l'automatisation des tâches et à l'intelligence artificielle, des solutions innovantes et de nouveaux moyens de compensation sont désormais accessibles. Parmi eux, le sous-titrage en temps réel, la reconnaissance d'image, la description de l'environnement et le résumé de texte se révèlent des outils précieux. Ces nouvelles

83 % des déficients visuels plébiscitent les nouvelles technologies car elles leur facilitent le quotidien.

Source : [Déficience visuelle et emploi](#), Agefiph, juillet 2023

technologies, qui ne cessent de s'améliorer et dont le coût baisse avec le temps et les évolutions successives, révolutionnent le quotidien et les conditions de travail des personnes handicapées. Le sous-titrage en temps réel, par exemple, facilite la communication et l'accessibilité pour les personnes malentendantes. La reconnaissance d'image offre des possibilités inédites en permettant aux personnes malvoyantes de percevoir leur environnement de manière plus détaillée. Un logiciel est en cours d'étude par une association de personnes en situation de handicap mental, en lien avec des chercheurs, notamment de l'INRIA*, pour traduire des textes courants en Facile à lire et à comprendre (FALC). Rendre le FALC, sorte de langage universel, accessible à tous, est une révolution potentielle pour des milliers de personnes privées de la possibilité de mieux comprendre ce qui s'écrit et se dit sur le net.

Trouver du travail, et le garder

Ces nouveaux moyens de compensation redéfinissent aussi l'accès à l'emploi. Des métiers autrefois inaccessibles deviennent envisageables. Les entreprises, en intégrant ces technologies, favorisent une inclusion plus large. Ces solutions permettent de surmonter des obstacles qui pouvaient parfois limiter les opportunités de trouver un emploi, de le conserver. Grâce à elles, les personnes handicapées peuvent exercer leur métier de manière plus autonome. Elles peuvent demander des aménagements, éloignant ainsi le risque d'inaptitude, si difficile à vivre pour les salariés, comme pour leur employeur.

Des avancées à nuancer

Les nouveaux moyens de compensation pour les personnes handicapées représentent donc une avancée significative dans le domaine de l'emploi. Ils ouvrent des portes jusqu'ici fermées et favorisent une intégration plus complète sur le marché du travail. Cependant, il est primordial de développer et d'adapter ces technologies pour répondre de manière optimale aux besoins variés des personnes en situation de handicap. Car si elles changent parfois la vie des gens, ces avancées ne constituent pas pour autant une solution universelle. Chaque personne est unique, chaque handicap l'est aussi. Il est donc essentiel de personnaliser les moyens de compensation en fonction des besoins spécifiques de chacun. De plus, il ne faut pas oublier qu'un moyen



Compensation, de quoi parle-t-on ?

Tout salarié en situation de handicap doit pouvoir disposer de moyens pour compenser son handicap et lui permettre d'exercer son emploi, de le conserver ou d'en changer. Ce « droit à la compensation » est inscrit dans la Loi Handicap du 11 février 2005 : « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

de compensation doit être mis en place avec un accompagnement et le soutien des professionnels de l'emploi et du handicap, du monde de la santé (médecin du travail, responsable santé et sécurité au travail, ergonomes), du référent handicap, de l'Agefiph, etc. De nouveaux moyens de compensation prometteurs mais qui ne doivent pas faire oublier les autres, plus « classiques », mais néanmoins essentiels et complémentaires que sont l'adaptation du poste de travail et l'accessibilité des locaux.

*Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique

Les personnes en situation de handicap et l'emploi

38 %

des personnes reconnues handicapées sont en emploi, soit 2x moins que l'ensemble de la population.



57 %

des DEBOE sont chômeurs de longue durée.



454 968

demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) sont inscrits à Pôle emploi (soit 8,4 % des demandeurs d'emploi).

Taux de chômage des travailleurs handicapés

12 %

(-3 points en un an). Il atteint son plus bas niveau depuis 8 ans, mais reste plus élevé que celui de l'ensemble de la population (7,2 %).

Sources : Dares, Agefiph



Focus sur Le Groupe La Poste innove pour réduire le risque d'inaptitude grâce aux nouvelles technologies

Leader de l'emploi pour les personnes en situation de handicap en France, le Groupe La Poste explore des solutions novatrices pour la compensation et le maintien en emploi. Parmi celles-ci, des exosquelettes qui soulagent les agents lors des activités de tri et de maintenance, ainsi que des outils numériques visant à améliorer la qualité de vie au travail tout en limitant l'apparition ou l'aggravation de handicaps.

À Rennes, un agent sourd et muet peut communiquer avec ses collègues de la plateforme de tri à l'aide d'une tablette numérique avec du texte, l'utilisation de la voix ou encore de la vidéo. Une technologie qui est en cours d'amélioration et que chaque agent en situation de handicap peut personnaliser en fonction de ses besoins.

Claire Audra est postière à Cannes depuis de nombreuses années lorsqu'elle est victime d'un accident de la route. La chute, sur l'épaule déjà douloureuse puisqu'elle souffre d'arthrose, l'empêche désormais d'effectuer ses tournées. Au-delà de la douleur physique au niveau des cervicales, Claire est confrontée à la menace de perdre son emploi. Informée de ses difficultés, la Mission handicap du Groupe La Poste fait intervenir le médecin du travail. Pour lui permettre de continuer à travailler sans douleurs, on lui propose de tester un exosquelette. Après un temps de formation et l'intervention d'un ergonome, depuis août 2023, il est son

allié quotidien. « Cet appareil, constitué de tiges en fibre de verre, accompagne mes mouvements, soulage mes bras, explique Claire. Grâce à lui, j'ai beaucoup moins de douleurs. Avec d'autres technologies informatiques pour effectuer le tri du courrier plus facilement, j'ai pu conserver mon emploi. »

Garantir l'emploi pour tous

La prévention et le maintien dans l'emploi sont au cœur des préoccupations du Groupe La Poste. Des commissions dédiées permettent de trouver des solutions adaptées à chaque agent en situation de handicap ou exposé à un risque d'inaptitude. Elles se réunissent tous les deux mois pour analyser les situations, réaliser une étude de poste et chercher des solutions de compensation, en lien avec les acteurs de l'emploi, la médecine du travail, etc.



Premier employeur de France

La Poste emploie
plus de **14 000**
postiers en situation de handicap
(soit 8,77% en 2022)

Source : La Poste

Mohamed Bensaïd

Responsable opérationnel, sécurité santé
au travail pour les Alpes-Maritimes

« Nous testons de nouveaux moyens de compensation »

« Si le coût de l'exosquelette de Claire peut paraître élevé (3 000 euros), il s'est avéré indispensable pour qu'elle puisse conserver son emploi. Un investissement vite amorti pour le Groupe, qui n'est pas obligé de se séparer d'un bon élément. Les exosquelettes plus développés ou avec davantage de technologies, peuvent coûter bien plus cher, jusqu'à plus de 50 000 euros ! Nous testons aussi de nouvelles applications et matériels de compensation pour améliorer les conditions de travail des salariés en situation de handicap, comme des écrans avec logiciels de tri ou des casques de commande vocale qui permettent de simplifier les tâches et de réduire le risque d'inaptitude. »

3 questions à Sandrine Plantier

Directrice de l'association Clubhouse Lyon

« Les personnes que nous accompagnons sont souvent éloignées du numérique et peu équipées »

L'association Clubhouse accompagne des personnes avec un trouble psychique sévère dans leur insertion sociale et professionnelle.



1 Le numérique peut-il compenser certains handicaps psychiques ?

Le numérique ne permet pas de compenser le handicap psychique à proprement parler.

Nos bénéficiaires se trouvent

fréquemment en situation d'exclusion sociale.

Les amener vers l'emploi passe par la sortie de cet isolement et par un accompagnement personnalisé, et non par des outils numériques.

Chez Clubhouse, nous agissons pour les remettre dans une relation à l'autre. Nous les aidons à mieux appréhender leurs troubles et à mieux se connaître. Certaines applications peuvent les y aider, mais elles les accompagnent au quotidien plus qu'elles ne compensent leur handicap.

2 Comment agissez-vous pour améliorer l'accessibilité aux outils et sites en ligne ?

Les personnes que nous accompagnons sont souvent éloignées du numérique et peu équipées. Au-delà du matériel informatique mis à leur disposition, nous les accompagnons dans l'utilisation des outils et des sites.

3 Les métiers du numérique peuvent-ils permettre à vos bénéficiaires d'accéder à l'emploi ?

Ce sont des métiers d'avenir. Mais l'orientation vers ces métiers dépend davantage des compétences et des affinités individuelles. Elle nécessite par ailleurs des parcours adaptés à chaque situation, par exemple pour tenir compte d'une plus grande fatigabilité ou d'une moindre gestion du stress.

Focus sur

Des outils numériques au service de l'emploi

Il existe des outils adaptés pour améliorer les compétences numériques, la recherche d'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. En voici quelques-uns :

Les outils d'aide à la recherche d'emploi :

→ [CV maker inclusif](#) : un outil gratuit intégré sur le site Internet d'Adecco et qui permet de générer automatiquement par la voix en quelques minutes un CV intégrant le parcours, la formation et les expériences professionnelles d'un candidat à la recherche d'un emploi.

→ [www.handimoo.fr](#) : le tout premier MOOC (Massive open online course) entièrement dédié à la recherche d'emploi pour les personnes handicapées. Il permet de définir son projet professionnel, d'organiser sa recherche d'emploi, de communiquer sur son handicap.

→ [Emploi store](#) : il s'agit d'une sélection de services web et d'applications mobiles de Pôle emploi pour construire son projet professionnel, trouver une formation, rédiger un CV. Des outils et services sont adaptés aux personnes en situation de handicap. On peut citer Job Pour Tous, [Hello Handicap](#) ou [Handi Mooc](#).

De nouveaux moyens de compensation :

→ [Adele-team](#) : ce logiciel pensé pour être utilisé en entreprise permet la rédaction de textes, y compris d'e-mails et privilégie la lecture auditive par synthèse vocale.

→ [RogerVoice](#) : cette application gratuite à destination des personnes sourdes ou malentendantes traduit les paroles d'appels téléphoniques en messages textes au fur et à mesure de la conversation.

ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité numérique : un défi pour l'inclusion professionnelle

Pour les personnes en situation de handicap, l'accès à l'emploi via les plateformes numériques peut être entravé par des barrières d'accessibilité. Les enjeux de l'accessibilité numérique sont multiples. Il s'agit tout d'abord de garantir un accès équitable aux offres d'emploi en ligne. Les sites web doivent ainsi être conçus de manière à être compatibles avec les technologies d'assistance, comme les lecteurs d'écran ou les claviers braille. De plus, l'accessibilité numérique contribue à créer un environnement de travail inclusif. Les plateformes utilisées en entreprise, les logiciels professionnels et les outils de communication doivent être accessibles à tous les employés, indépendamment de leurs besoins spécifiques. L'accessibilité numérique permet de valoriser les compétences et le potentiel des personnes handicapées. En offrant des outils technologiques accessibles, les entreprises donnent l'opportunité de mettre en avant leurs talents et leurs aptitudes, sans discrimination.

88 % des personnes en situation de handicap ignorent que moins de 10 % des sites web sont accessibles en France.

Source : Agefiph

Les normes et les bonnes pratiques en matière d'accessibilité numérique doivent être largement diffusées et appliquées, ce qui n'est pas encore le cas. Des progrès restent à faire dans le domaine quand on sait que selon l'Agefiph 62% des développeurs ne connaissent pas la réglementation en matière d'accessibilité des sites et services en ligne. De plus, les entreprises doivent être sensibilisées à l'importance de l'accessibilité dans leur stratégie de recrutement et de gestion des ressources humaines.

Accessibilité numérique : quelles définitions ?

L'accessibilité numérique recouvre différentes réalités :

- **L'accessibilité au numérique** : elle consiste à rendre les contenus, logiciels, applications et technologies numériques utilisables par toutes et tous. Cela implique la conception et le développement de produits et de services numériques pour qu'ils soient accessibles dès leur création, sans nécessiter d'adaptations ou de réajustements ultérieurs (cf page 6).
- **L'accessibilité par le numérique** : elle renvoie à l'utilisation de technologies numériques comme des aides ou des outils pour rendre les contenus et les

services accessibles aux personnes handicapées. Cela peut inclure l'utilisation de lecteurs d'écran, de logiciels de synthèse vocale, de dispositifs de commande vocale, de claviers alternatifs, et d'autres technologies comme des assistants d'accessibilité permettant de corriger ce qui a été bien fait ou pas et comment le corriger (cf page 9 Des outils numériques au service de l'emploi).

Exemples d'accessibilité par le numérique :

- **Sous-titrages et transcriptions** : inclure des sous-titres dans les vidéos en ligne permettant aux personnes sourdes ou malentendantes de comprendre le contenu diffusé.
- **Lecteurs d'écran** : ces logiciels permettent aux personnes aveugles ou malvoyantes de naviguer sur des sites web en convertissant le texte en voix ou en braille.
- **Contrastes de couleurs** : assurer un contraste suffisant entre le texte et le fond sur les sites web est essentiel pour les personnes ayant des problèmes de vision, des troubles dys, etc.

L'accessibilité au numérique : fracture numérique, illettrisme, de quoi parle-t-on ?

L'illectronisme ou illettrisme numérique, fait référence à la difficulté pour une personne d'utiliser un ordinateur, une tablette, un smartphone ou internet. Cela peut se traduire par une méconnaissance des outils numériques, une incapacité à naviguer sur internet, à utiliser des logiciels ou à effectuer des tâches simples en ligne. Selon une récente enquête Ifop*, 20% des Français déclarent avoir des difficultés à utiliser les outils numériques et 88% estiment que leur manque de compétences dans le domaine du numérique constitue un frein pour trouver un travail. Les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles d'être touchées par l'illectronisme, en particulier si leur handicap interfère avec leur capacité à utiliser des technologies numériques. Par exemple, une personne avec des limitations motrices peut rencontrer des difficultés à utiliser une souris ou un clavier d'ordinateur, une personne aveugle ou malvoyante peut avoir besoin d'outils d'assistance spécifiques pour naviguer sur internet. Près de 83% des personnes en situation de handicap craignent d'être mises de côté car elles maîtrisent mal les outils numériques**. De nombreuses personnes handicapées sont pourtant parfaitement capables d'utiliser des technologies numériques avec des adaptations.



Ce que dit la loi

L'accessibilité numérique s'imposera plus largement dès 2025

La loi du 11 février 2005 sur l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ([article 47](#)) donnait 10 ans à tous les services en ligne de l'État pour se rendre accessibles à toutes et tous. La Directive européenne sur l'accessibilité des sites web et des applications mobiles des organismes du secteur public (2016) a permis d'harmoniser les normes d'accessibilité numérique pour les sites web et applications mobiles des organismes du secteur public au sein de l'UE. Malgré la législation en vigueur, selon la Défenseure des droits, seules 40% des démarches administratives en ligne étaient accessibles aux personnes en situation de handicap début 2022. Dans le secteur privé, l'obligation d'accessibilité concerne pour l'instant les entreprises de plus de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaires de plus de 50 millions d'euros. Dès 2025, cette obligation pourrait concerner davantage d'entreprises, notamment celles réalisant un chiffre d'affaires de plus de 2 millions d'euros (réforme en cours de la Directive européenne pour l'accessibilité numérique).



Les normes en France

Deux réglementations principales

- **WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines)** : il s'agit des directives internationales pour l'accessibilité des contenus web. Ces normes fixent les critères d'accessibilité pour les contenus en ligne.
- **RGAA (Référentiel général d'accessibilité pour les administrations)** : spécifique à la France, le RGAA adapte les normes WCAG aux sites web des administrations publiques et des collectivités territoriales. Il complète et précise les exigences pour l'accessibilité des sites publics.

À lire

*Les difficultés des français face au numérique, Ifop et Simplon, mars 2022
** La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap, Agefiph, octobre 2023

Philippe Trotin Microsoft France

« Les entreprises s'intéressent de plus en plus à l'accessibilité numérique »

Philippe Trotin occupe le poste de Directeur Inclusion et Accessibilité Numérique au sein de Microsoft France. Dans le cadre de ses fonctions, il dispense des formations à destination des entreprises sur l'accessibilité numérique. En 2022, il a dirigé près de 160 webinaires afin d'informer les managers et les dirigeants sur les solutions disponibles pour adapter les postes de travail. Selon ce spécialiste, bien que la France ait pris du retard, nous avons des raisons d'espérer le rattraper.



Pourquoi les sites web sont-ils si peu accessibles en France et sommes-nous à la traîne par rapport à d'autres pays européens ?

Contrairement aux pays d'Europe du Nord et à la Grande Bretagne, la France et les pays du Sud de l'Europe sont en retard. À titre d'exemple, les grandes entreprises doivent déclarer leurs actions en faveur de l'accessibilité numérique depuis 2022 : très peu l'ont fait. Pourquoi ? Cela demande des connaissances sur le sujet, du temps et de l'engagement. Il faut d'abord se former aux réglementations qui décrivent les principes d'accessibilité (le RGAA en France). Et du temps pour avancer : Microsoft a ainsi mis plus de 3 ans pour rendre accessibles ses solutions. Pour cela, nous avons imposé à tous nos développeurs de se former à l'accessibilité, au même titre qu'ils se forment en matière de sécurité ou de cybersécurité : normes, expériences vécues par les utilisateurs, etc. En 2025, cette déclaration d'accessibilité sera obligatoire pour toutes les entreprises (NDLR : Acte législatif pour l'accessibilité). Cela sera peut-être un moyen de rattraper notre retard.

Quels sont les enjeux de l'accessibilité numérique pour les entreprises ?

C'est d'abord un enjeu business : les personnes en situation de handicap sont des clients comme les autres, dont il faut prendre soin. C'est aussi un enjeu d'emploi : le site web est le premier accès d'un candidat à l'entreprise. S'il n'est pas adapté, il est difficile de recruter. C'est aussi un enjeu de RSE et de performance car recruter une personne différente crée de la cohésion dans l'équipe. Des études réalisées ont démontré que la diversité pouvait être rentable, la culture d'entreprise en sort renforcée. C'est enfin un enjeu réglementaire. Avec l'Acte législatif européen sur l'accessibilité, les pays membres vont devoir justifier les mesures prises.

Quelles sont les difficultés rencontrées par les personnes handicapées lorsque l'environnement numérique n'est pas accessible ? Comment les contourner ?

On le sait, un environnement inaccessible peut contraindre la personne à renoncer à un emploi. Mais il y a aussi un manque de connaissance des outils à disposition notamment par les médecins du travail. Ils orientent les salariés vers

un ergonome quand il s'agit d'intervenir sur les postures. Mais ils sont démunis vis-à-vis des solutions numériques. Il est nécessaire de se poser les bonnes questions. Est-ce que la personne accède à l'information avec un clavier, avec la voix ou avec les yeux ? Nous devons multiplier les façons d'interagir avec les objets et fournir un signal de retour à la personne, quel que soit son handicap : sonore, visuel, à l'aide d'un objet connecté, d'un téléphone, etc.

Que peut-on imaginer demain ?

La législation se renforce pour imposer aux entreprises de s'intéresser aux situations de handicap. Les écoles accueillent des étudiants handicapés. Comme celles de l'IA de Microsoft, gérées par Simplon ou web force 3. Demain, il ne faudrait plus parler de handicap, mais de difficultés liées à l'emploi et à l'adaptation du poste de travail. Un ordinateur sans clavier nous permettra d'interagir de façon naturelle. En attendant, les entreprises s'intéressent de plus en plus au handicap et nous avons de bonnes raisons d'espérer !

Quelles sont les solutions accessibles proposées par Microsoft ?

Windows offre beaucoup de réglages autour de la vision, de l'audition et de l'interaction : une loupe permet d'agrandir le pointeur de sa souris, chacun peut changer le contraste des fenêtres, mettre un filtre de couleur, interagir avec sa voix en faisant de la dictée vocale, etc. On s'achemine vers des assistants d'accessibilité : une pastille indiquera ce qui n'a pas été bien fait, et comment le corriger.

Les médecins du travail orientent les salariés vers un ergonome quand il s'agit de postures, mais sont démunis vis-à-vis des solutions numériques.



© G. Aresteanu

Kevin Bustamante

Référent accessibilité numérique chez Akkodis, filiale technologique de The Adecco Group

« L'accessibilité numérique : un gage de qualité et d'innovation »

« Je suis référent accessibilité numérique depuis trois ans. Mon rôle consiste à accompagner les équipes techniques, dont les designers, développeurs et ingénieurs, dans l'intégration de l'accessibilité aux sites web et applications que nous développons. J'ai la responsabilité de sensibiliser et de former les équipes à l'importance de l'accessibilité. Je leur explique comment les personnes en situation de handicap appréhendent le numérique, quels sont les outils de compensation utilisés, notamment par les personnes sourdes ou non-voyantes.

Moi-même en situation de handicap car non-voyant, mon expérience suscite l'intérêt des développeurs et ingénieurs. Quand je leur dis que je n'ai pas réussi à réserver un billet d'avion sur le site d'une compagnie aérienne et que je leur montre pourquoi le service n'est pas accessible, cela devient concret. Pendant ma formation de

développeur, je me suis formé en autodidacte. J'ai dû m'appuyer sur les ressources du web ou de mes stages en cabinet de conseil. C'est en train de changer, mais nous en sommes encore au stade de la sensibilisation, avec, dans beaucoup d'écoles dédiées aux métiers du numérique, seulement 3 heures de cours théorique sur l'accessibilité.

Je suis convaincu que l'accessibilité numérique est un critère de qualité et un moteur d'innovation. Elle profite à tous et doit être envisagée dès la conception d'un projet. Cependant, cela nécessite un changement de mentalité et un investissement en temps et en ressources. Il est parfois plus facile de former des personnes débutantes ou en début de carrière, car elles intègrent naturellement ces enjeux. Pour ceux ayant déjà acquis certaines habitudes, l'adaptation peut être plus complexe, mais elle en vaut la peine ! »



Se former à l'accessibilité numérique

Les formations en technologies de l'information (IT) incluent des enseignements ou des modules dédiés à l'accessibilité numérique. Ces formations sont dispensées dans les universités, mais aussi les organismes de formation spécialisés dans le numérique.

Ressources pour se former en ligne

Il existe des plateformes d'e-learning ou des sites comme Coursera, Udemy, edX, LinkedIn learning, Google developers, OpenClassrooms, Ma PME numérique etc., qui peuvent proposer des cours en ligne (MOOC), dont certains gratuits, sur l'accessibilité numérique.

Le numérique comme levier d'inclusion : quelles perspectives pour l'emploi ?

En 2023, avec 6,3% de taux de croissance, le syndicat Numeum indique que l'emploi progresse 2,5 fois plus vite dans le numérique que dans les autres secteurs, avec une demande croissante de compétences, offrant ainsi de nombreuses opportunités d'emploi.

Le secteur du numérique connaît une expansion fulgurante, avec une demande croissante en professionnels qualifiés. Cette effervescence constante a engendré une liste de métiers en tension, où l'offre de main-d'œuvre qualifiée peine parfois à satisfaire la demande des entreprises innovantes : data scientist, spécialiste en cybersécurité, UX/UI designer, chef de projet IT, ingénieur en IA... Les entreprises, conscientes de l'importance de ces métiers, cherchent à attirer et à retenir les talents en offrant des conditions de travail stimulantes, des possibilités de développement professionnel et des projets innovants.

Pourtant, de nombreuses personnes en situation de handicap hésitent parfois à se tourner vers ces métiers, notamment par crainte de ne pas posséder le niveau requis. Dans le même temps, les entreprises hésitent à recruter des personnes en situation de handicap, craignant des complications liées à l'aménagement de poste ou à l'adaptation de l'environnement de travail.

L'accès aux métiers du numérique pour les personnes en situation de handicap demeure donc un défi à relever. Les entreprises ont un rôle à jouer dans cette démarche en créant des environnements de travail accessibles et en proposant des formations adaptées. Les personnes en situation de handicap attirées par ces métiers doivent quant à elles être encouragées et accompagnées. Des formations spécialisées, adaptées à leurs besoins, sont disponibles. De plus, des aménagements spécifiques sont prévus, ainsi qu'un accompagnement par des professionnels de l'emploi et du handicap, la médecine du travail, des associations du numérique ou de personnes en situation de handicap.

3 questions à Anthony Babkine Co-fondateur de Diversidays

« D'ici 2030, les compétences techniques et numériques seront les plus recherchées »



© Dagency

1 À quels enjeux répond votre association Diversidays ?

Cofondée en 2017 avec Mounira Hamdi, Diversidays vise à faire du numérique l'ascenseur social du 21^e siècle en favorisant l'inclusion dans l'écosystème de la Tech française. D'ici 2030, les compétences tech et numériques seront les plus recherchées, il y a donc urgence à agir vite. En 6 ans, plus de 11 000 personnes ont bénéficié de nos programmes d'aide à la reconversion ou à l'entrepreneuriat. Mais de nombreuses personnes pensent encore ne pas avoir leur place dans ce secteur. D'un côté, les biais des recruteurs restent très présents et faussent les recrutements. De l'autre, l'autocensure chez de nombreux candidats, l'absence de rôles modèles qui leur ressemblent, l'inégalité d'accès à l'information et le manque de réseau les empêchent de se lancer.

2 Quels sont vos programmes ?

Nous proposons 3 programmes, tous accessibles au maximum aux personnes en situation de handicap :

- Le programme DéClics Numériques, porté avec l'Agefiph et de nombreux acteurs de la Tech et de l'emploi, vise à aider d'ici fin 2025 20 000 personnes sous-représentées dans la Tech (dont 15% RQTH - NDLR : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé-) à se reconverter dans ce domaine. Rapide, gratuit, accessible et 100% en ligne, il permet, en une quarantaine d'heures, de faciliter la reconversion professionnelle vers les métiers du numérique.
- Le Leadership Program, qui accélère des entrepreneurs à impact sous-représentés dans la Tech.
- Tech Your Place, co-fondé avec la Fondation Mozaïk, est un mouvement qui accompagne les entreprises Tech et fonds d'investissement pour qu'ils deviennent plus inclusifs dans leurs modes de management et de recrutement.



© Dagency

3 Avez-vous des success story à partager avec nous ?

Bien sûr ! Il y a par exemple Nathalie, passionnée d'informatique et d'art, qui n'avait jamais passé le cap de la reconversion professionnelle. Après 15 ans dans la vente, elle a suivi le programme DéClics Numériques et s'est lancée en tant que développeuse web. Côté Leadership Program, je pense à Cécile et Bienvenu, co-fondateurs de Help on Time, une solution pour pallier le manque de temps des aides à domicile travaillant avec des personnes en situation de handicap. Tous et toutes font partie d'une nouvelle génération de talents, plus diverse mais aussi plus représentative de la France... et sont de grandes sources d'inspiration !

Les opportunités du numérique

230 000

postes à pourvoir dans ce secteur d'ici 2025, soit 2/3 d'emplois en lien avec le numérique.

Source : Agefiph



66%
des DRH estiment que le numérique est une opportunité pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

33%
des personnes handicapées ont déjà renoncé à postuler à un emploi par manque de compétences numériques.

L'histoire d'un recrutement réussi chez TotalEnergies

Mariame Ndiaye était enseignante au Sénégal. Un problème de santé l'a empêchée de poursuivre sa carrière et c'est dans le numérique qu'elle a effectué sa reconversion.

Elle a intégré TotalEnergies en tant que Responsable Qualité grâce à un CDD Tremplin, signé dans le cadre du projet THalent Digital. Mea Linda Garnier, qui supervise l'accessibilité numérique au sein de la Digital Factory de la Compagnie, a choisi de lui faire confiance et n'a eu aucun regret.

Voici un témoignage croisé sur une expérience d'inclusion pleinement réussie.



Du côté de...

Mariame Ndiaye

Auditrice AN en CDD Tremplin chez TotalEnergies dans le cadre du projet THalent Digital

Depuis quand travaillez-vous chez TotalEnergies ?

À l'origine, j'étais professeure d'histoire-géographie au Sénégal. En raison d'une maladie rénale chronique invalidante, j'ai dû renoncer à exercer ce métier car je ne pouvais plus rester debout trop longtemps. Mon médecin m'a préconisé des soins en France. En cherchant une formation pour me reconvertir, j'ai découvert Thalent Digital et on m'a rapidement proposé de suivre des formations dans le domaine de l'assurance qualité. J'ai un parcours autodidacte en informatique et les débuts de la formation ont été difficiles. Je côtoyais des étudiants qui avaient une longue pratique de l'informatique. J'ai dû beaucoup travailler pour rattraper mon retard. Thalent Digital m'a ensuite proposé une formation sur l'accessibilité numérique. J'ai passé les tests et j'ai été retenue. En parallèle, je me suis formée au codage, un préalable indispensable. À l'occasion d'une rencontre avec les entreprises partenaires de Simplon, j'ai rencontré Mea Linda. J'ai aimé sa vision et sa manière de présenter la Compagnie TotalEnergies... j'ai commencé le 13 février 2023 !

En quoi consiste votre métier ?

Je teste les applications pour vérifier qu'elles sont conformes au RGAA (référentiel général d'amélioration de l'accessibilité). Et on apporte des solutions pour aider les développeurs à les rendre accessibles. Je fais également de la sensibilisation.

Finalement, que vous a apporté le programme THalent Digital ?

THalent Digital a financé mes formations, m'a offert la possibilité de me spécialiser dans l'assurance qualité et m'a proposé cet emploi chez TotalEnergies, mon premier emploi en France. J'ai eu beaucoup de chance de commencer dans une très grande entreprise : un vrai tremplin pour l'emploi. Je suis par ailleurs accompagnée un jour par semaine par des experts en accessibilité numérique, ainsi que par des professionnels de Numerik-EA.

Quels sont vos projets ?

À 43 ans, je veux me concentrer sur les sujets d'accessibilité numérique, à la fois sur le volet « testeur » et sur le volet « développeur ».

« C'est pendant ma formation que j'ai découvert l'accessibilité numérique : le sujet a été une révélation pour moi, vous vous en doutez. Cela résonnait par rapport à ma propre histoire. »



Du côté de...

Mea Linda Garnier

Lead Quality Assurance à la Digital Factory de TotalEnergies

Qu'est-ce que la Digital Factory ?

C'est une entité de TotalEnergies, constituée de 300 personnes, créée pour accompagner la transition de la Compagnie, en développant des solutions digitales spécifiques adaptées à tous les domaines d'activité, sur toutes nos énergies. L'objectif est de générer de la valeur par le levier digital, en améliorant notre efficacité opérationnelle, en réduisant notre empreinte carbone, en modernisant les systèmes d'information de TotalEnergies sur les aspects sécurité, qualité et accessibilité pour l'ensemble de nos métiers. J'ai intégré l'accessibilité numérique avec l'arrivée de Mariam, pour valider que tous ces produits soient bien utilisables par l'ensemble de nos collaborateurs incluant bien entendu les personnes en situation de handicap. Je suis fermement convaincue que les outils doivent être adaptés à l'humain, et non l'inverse.

Comment avez-vous eu connaissance de THalent Digital et pourquoi être partenaire de ce parcours ?

J'ai découvert THalent Digital grâce à la collaboration entre l'école du numérique Simplon et TotalEnergies, initiée en 2020. La promotion de Mariam est pionnière dans le domaine de l'audit d'accessibilité numérique. Cela concordait parfaitement avec mes propres travaux sur ce sujet. Le lien s'est formé de manière naturelle entre notre Mission Handicap et Simplon. En collaboration avec l'agence digitale solidaire Numerik-EA, nous avons réfléchi à la meilleure façon d'intégrer Mariam en CDD Tremplin.

Pourquoi avoir choisi Mariame Ndiaye ?

Mariame avait une formation de testeur. Par ailleurs, j'ai repéré chez elle une vraie capacité à communiquer et à incarner un engagement, de par son histoire personnelle et son parcours professionnel. Et son envie de se former au numérique était réelle ; elle l'a prouvé par le nombre de formations qu'elle a suivies de manière autonome avant de rentrer dans le dispositif THalent Digital. J'ai beaucoup appris au contact de Mariame et je continue d'apprendre à ses côtés. L'expérience est très enrichissante sur le plan de l'accompagnement managérial tout comme sur le sujet du handicap.



Une formation dédiée

Se reconvertir dans le numérique avec THalentDigital

Les employeurs des entreprises du numérique ou qui emploient des experts du numérique sont à la recherche de talents pour ces métiers. Le parcours THalent digital s'adresse aux demandeurs d'emploi reconnus handicapés souhaitant se former ou se reconvertir dans le numérique. Il est porté par des acteurs experts du handicap et de la formation professionnelle : Agefiph, Amnyos, APF, Atlas, Simplon et WebForce3.

www.thalent-digital.fr

ET DEMAIN ?



Nathalie Pinède enseignante-chercheuse

« L'accessibilité numérique, un droit fondamental et un défi de société »

Nathalie Pinède est enseignante-chercheuse, professeure des universités en Sciences de l'information et de la communication à l'Université Michel de Montaigne Bordeaux 3. Depuis 2010, elle est investie dans la recherche sur les usages du numérique pour les personnes en situation de handicap avec notamment un projet financé par la Maison des sciences de l'Homme d'Aquitaine appelé « Fractures corporelles, fracture numérique ». Depuis trois ans, elle est aussi vice-présidente déléguée en charge du handicap et de l'inclusion au sein de l'université, où elle met ses recherches en pratique.

Vous menez depuis de nombreuses années des études sur les usages du numérique pour les personnes en situation de handicap. Vous parlez à ce propos dans vos travaux de « fausse évidence » du numérique, c'est-à-dire ?

On met effectivement beaucoup en avant le côté facilitant et inclusif du numérique, capable de lever de nombreux obstacles, notamment en matière d'accès à l'emploi des personnes handicapées alors qu'il peut être aussi source de difficultés, voire d'exclusion. Un peu comme un escalier qu'une personne en fauteuil roulant ne peut pas franchir sans les moyens appropriés. Il en va de même pour les outils numériques : certaines personnes peuvent trouver difficile de comprendre l'interface, de manipuler les fonctionnalités ou de lire les contenus. Aujourd'hui, le numérique fait partie de nos vies et influe sur nos activités professionnelles, sociales, ludiques et personnelles. Son omniprésence rend d'autant plus son accès à toutes et tous essentiel.

« Ma vision de l'accessibilité numérique va au-delà de la simple conformité réglementaire. Créer des services et des contenus numériques accessibles est un enjeu majeur pour notre société et cela nécessite une sensibilisation de tous les acteurs. »

Il y a près de 12 millions de personnes en situation de handicap ou ayant de fortes restrictions en raison d'un problème de santé et vous dites qu'elles sont invisibles : pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

En France, malgré un cadre réglementaire solide depuis 2005 et un arsenal normatif en place depuis les années 1990, l'accessibilité numérique demeure un défi. En 2022, en France, seulement 37 % des démarches les plus utilisées dans la dématérialisation des services publics sont considérées comme accessibles. Une étude portant sur un million de sites internet a révélé que 97 % présentaient des défauts d'accessibilité numérique dès leur page d'accueil ! Cette situation génère une forme d'invisibilité, comme si la diversité des usagers et de leurs capacités face au numérique était négligée.

Quelles sont selon vous les raisons de cette forme de négligence ?

Depuis 2016 et la Loi pour une République numérique*, des sanctions financières pour non-respect de l'accessibilité numérique ont été mises en place et sont passées de 20 000 € à 50 000 € en septembre 2023. Ces amendes sont utiles pour inciter au respect de la réglementation. Malheureusement, l'accessibilité numérique est souvent mal comprise et vue comme une contrainte, surtout dans les services informatiques. Certaines entreprises préfèrent payer une amende plutôt que d'engager des coûts pour se mettre en conformité d'accessibilité. Or, il est crucial de souligner que l'accessibilité est un droit fondamental et non négociable, assurant l'égalité d'accès.

Les personnes en situation de handicap sont-elles plus concernées que les autres par la fracture numérique ?

Il est indéniable que les risques de fracture numérique sont très présents pour les personnes en situation de handicap. Cela concerne l'accès au matériel, mais aussi au contenu, ainsi que la compréhension et la capacité à s'approprier les informations disponibles. Cette inégalité s'accroît dès lors que le numérique est devenu incontournable pour diverses démarches, comme la recherche d'emploi. On sait que les personnes en situation de handicap sont souvent moins qualifiées et que les formes d'exclusion peuvent être renforcées. Cependant, il est encourageant de constater que de plus en plus d'étudiants en situation de handicap fréquentent l'université, de la licence au doctorat. Cela montre clairement que les choses évoluent.

Quels seraient les leviers d'action pour prendre des mesures concrètes en faveur de l'accessibilité numérique ?

Beaucoup d'initiatives sont le fruit de volontés individuelles ou associatives. Le levier politique est pourtant crucial car il permet d'agir et de débloquer des ressources financières. En parallèle, les responsables de formation sont aussi des acteurs clés à sensibiliser. L'intégration de modules sur l'accessibilité dans les cursus de formation pour les ingénieurs, techniciens et créateurs de contenu est primordiale. J'ai eu l'occasion de donner des cours sur l'accessibilité numérique ces dernières années : c'est souvent une découverte pour les étudiants de cursus numériques qui se montrent très réceptifs à ce sujet. Ils sont sensibles à ces enjeux, mais souvent peu informés. Il me semble enfin indispensable d'impliquer les personnes en situation de handicap dans les stratégies de formation et de développement de nouveaux outils pour qu'elles puissent exprimer leurs besoins et leurs préférences. Si on met tout en place pour que cela fonctionne, alors oui, le numérique pourra devenir un vrai levier d'inclusion des personnes handicapées en emploi et dans notre société.

À savoir

*Loi pour une République numérique : adoptée le 7 octobre 2016, elle vise à moderniser le droit français pour l'adapter aux enjeux du numérique. Cette loi comporte de nombreuses dispositions visant à promouvoir l'ouverture des données publiques, à renforcer la protection des données personnelles, à favoriser l'inclusion numérique.



Pour aller plus loin : les dernières parutions

→ Agefiph

« La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap » novembre 2023

« Numérique : emploi et handicap Les métiers du numérique, des opportunités pour les personnes en situation de handicap » janvier 2022

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-01/Agefiph_Etude_EmploiEtNumerique_25janvier2022.pdf

→ Dares

« Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022 » octobre 2023

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-taux-de-chomage-des-personnes-reconnues-handicapees-recule-nettement-entre-2015-et>

→ Défenseur des droits

« Numérique : emploi et handicap Les métiers du numérique, des opportunités pour les personnes en situation de handicap » 2022

<https://www.defenseurdesdroits.fr/rapport-dematerialisation-des-services-publics-trois-ans-apres-ou-en-est-265#:~:text=3%20ans%20se%20ont%20écoulés,la%20relation%20à%20l'usager>

→ Fédération des aveugles de France

« État des lieux sur la connaissance des obligations légales en matière d'accessibilité numérique en France » 2022

<https://aveuglesdefrance.org/app/uploads/2022/05/etude-conformite-1400-19052022.pdf>



La collection Situations est née d'un constat :

- ↳ Pour mieux intégrer dans l'emploi les personnes qui en sont éloignées, il est important de changer de regard et de mieux connaître les initiatives des acteurs engagés sur le terrain. Chacun de ses numéros permet de décrypter la situation d'une catégorie de public et de combattre les idées reçues pour favoriser son accès à l'emploi.

Imaginer, partager et engager :

- ↳ La Fondation The Adecco Group travaille au service de l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la société civile et des associations, à la construction d'un monde du travail plus inclusif et plus durable. Ses missions sont de comprendre et d'anticiper les mutations du travail et de l'emploi, de soutenir par du mécénat financier des expérimentations de terrain menées par des associations et d'engager en mécénat de compétences les collaborateurs de The Adecco Group auprès de structures d'intérêt général.

Rédaction en chef :
Laurence Blay et Laurent Tetard
Rédaction et graphisme :
Agence In medias res
Crédit photo de couverture :
Géraldine Aresteanu
Autres crédits photos :
Géraldine Aresteanu, Dagency, Istock

Fondation The Adecco Group,
abritée par la Fondation de France

Novembre 2023
ISBN 978-2-494502-11-6
ISSN 3001-1868
Dépôt légal octobre 2023

fondation@adecco.com

La collection Situations est réalisée
en collaboration avec le Groupe solidaire
en ressources humaines Humando



[in](https://www.linkedin.com/company/fondation-the-adecco-group) fondation-the-adecco-group

[@](https://www.instagram.com/FondationTheAdeccoGroup) Fondation The Adecco Group

[groupe-adecco.fr/fondation](https://www.groupe-adecco.fr/fondation)