ASSOCIATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL OU EN RETRAITE DE LA POSTE & ORANGE

le lien

Qualité de vie au travail, Regard managérial - P. 4 à 5

Être autiste et travailler - P. 6 à 8

Les opportunités de la digitalisation - P. 14 à 17

112

Été
2022
trimestriel

www.atha.fr
contact@atha.fr

Reste à charge des aides techniques

Le décret concernant le reste à charge des aides techniques est enfin publié. L'état vient enfin de fixer les modalités d'appréciation des ressources des fonds départementaux de compensation du handicap, par un décret du 25 avril 2022 qui est entré en vigueur le 1er juillet. Ces ressources, qui conditionnent ainsi l'apport des fonds départementaux aux restes à charge, seront ainsi déterminés par la formule suivante :

Rd = (RFR-IR) + N

Rd représente le revenu pris en compte pour l'instruction de la demande. RFR représente le revenu fiscal de référence. IR représente le montant de l'impôt sur le revenu net, porté à zéro s'il est négatif. N représente le nombre de parts du foyer fiscal.

Le 18 mars dernier, le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) a rendu un avis défavorable, mais détaillé, sur le projet de décret, le considérant comme « inacceptable ». Il y a quelques mois, le CNCPH ne voulait pas non plus de la loi du 6 mars 2020. Il estimait en effet qu'avec ce texte « le bénéficiaire de la PCH n'était pas assuré d'avoir des frais limités à 10 % de ces ressources personnelles ».

Le CNCPH dénonce « pour bénéficier du fonds départemental de compensation, le projet de loi qui nous est soumis conduit à ce que tous les revenus imposables du foyer soient pris en considération. A l'instar de la « conjugalisation » que subissent les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés AAH». Au vu de la formule retenue dans le décret définitif, il semble que le texte n'a pas évolué à l'issue de l'avis du CNPCH.

Comme pour la loi du 6 mars 2021, le CNCPH estime encore que le décret « constitue un recul inacceptable par rapport à l'esprit fondamental de la loi de 2005 et ne peut se traduire à terme que par une dégradation de la qualité de l'aide dues aux personnes dites handicapées en vue de leur permettre la plus grande autonomie possible ».

Décret n° 2022-639 du 25 avril 2022, JO du 25-04-22

Jurisprudence PCH

Vouée à disparaître au profit de la Prestation, de Compensation du Handicap (PCH), l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) est toujours versée à ceux qui en bénéficiaient avant la réforme de 2005.

Dans une décision rendue le 7 avril 2022, la Cour de Cassation juge que le bénéficiaire de l'ACTP qui n'en sollicite pas le renouvellement, en perd le bénéfice au profit de la prestation de compensation du handicap. De plus, l'organisme n'est pas dans l'obligation d'informer des différents montant de l'allocation et de la prestation. Dans cette affaire, une bénéficiaire de l'ACTP avait demandé son renouvellement plus d'un mois et demi après sa rupture de droits. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ayant rejeté cette demande et instruit une demande de PCH, l'intéressée saisit la juridiction du contentieux de l'incapacité.

Bien que la Cour d'Appel ait rejeté à nouveau ses demandes, l'allocataire poursuivit son action et pourvoyait en cassation. Elle présentait deux arguments. D'une part, la loi ne fixe aucun délai pour exercer une demande de renouvellement de l'ACTP et, d'autre part, l'allocataire doit être informé de ses droits respectifs pour pouvoir faire sa demande de renouvellement.

La cour de Cassation rejette le pourvoi en énonçant que les bénéficiaires de l'ACTP peuvent opter pour la PCH à chaque renouvellement de l'attribution de l'ACTP. Ainsi, précise la Cour, « lorsque le bénéficiaire n'exprime aucun choix, le bénéficiaire est présumé vouloir désormais bénéficier de la prestation de compensation ».

Sur le second argument relatif au droit à l'information, la Cour de Cassation rappelle que celui-ci ne s'applique pas que lorsque la demande de PCH est formulée «à la date d'échéance de renouvellement du droit à l'allocation compensatrice ». Ainsi, lorsque l'allocataire tarde à faire sa demande de l'ACTP, l'organisme social n'est pas tenu de l'informer des différents montants, puisqu'il devient, par substitution et automatiquement bénéficiaire de la PCH.

Cour de Cassation 2ème chambre civile : 7 avril 2022.

Sommaire

- 2 : Reste à charge des aides techniques et jurisprudence PCH
- 3 : Sommaire et édito
- 4 à 5 : Qualité de vie au travail, Regard managérial
- 6 à 8 : Être autiste et travailler
- 9 : Les Z chez Orange
- 10 à 11 : Rapport annuel 2021 du défenseur des droits sur le handicap
- 12 : Les grandes dates du handicap
- 13 : Le syndrome De La Tourette
- 14 à 17 : Les opportunités de la digitalisation
- 18 : Accès à la culture et handicap
- 19 : Idées livres
- 20 : Bulletin d'adhésion 2022

Immeuble Orsud
6ème étage
3-5 Avenue Galliéni
94257 Gentilly Cédex
Tél : 01 41 24 49 50
Fax : 01 41 24 14 15
Mail : **contact@atha.fr**
Site web : www.atha.fr

Parution en Septembre 2022

Avec le soutien du COGAS La Poste et du CESC d'Orange

Fondateur : Djamel Nedjma
Directrice de Publication : Françoise Fournier
Comité de Rédaction : Ghislaine Belda, Maryvonne Bodin, Emmanuel Cerisier, Caroline Galle-Gaudin, Edwige Zettor, Josefina Zambrano.

I.S.S.N. 1292-5438

Couverture : direction artistique « Atha »

Impression : M4 Conseil

Imprimé sur papier éco-responsable et certifié PEFC

2200 exemplaires

Chère Lectrice, Cher Lecteur,

Le numéro 112 du Lien regroupe des articles sur des sujets variés dont le thème principal touche les situations de handicap dans nos entreprises réciproques ainsi qu'en dehors de ces dernières.

Il est toujours utile d'évoquer le handicap sous des angles différents afin d'élargir nos connaissances sur le sujet et d'avoir une vision globale sur le sujet. Ainsi, un article illustre les opportunités que peut offrir la digitalisation pour les personnes en situation de handicap au travail. Ces opportunités, souvent méconnues peuvent accroître l'employabilité des personnes en situation de handicap et le recours au secteur adapté et protégé.

Dans ce numéro, il est également question d'un article de fond sur la Qualité de Vie au Travail, connue sous le vocable de QVT. Il en est beaucoup question dans les entreprises tous secteurs confondus. La qualité de vie au travail est une notion large qui englobe de nombreux aspects de la vie en entreprise. De ce fait, elle peut apparaître comme un peu trop abstraite, et c'est l'un des challenges que propose la mise en place de la démarche QVT (amélioration de la qualité de vie au travail), qui s'attache à rendre concrète et mesurable une notion fortement psychologique et subjective.

Enfin, l'ATHA n'ayant jamais évoqué l'autisme dans sa revue s'y est attelée cet été, par la rédaction d'un article intitulé « Être autiste et travailler ». Puis, vous allez découvrir l'existence d'un réseau social chez Orange appelé la Communauté des Z'Atypiques qui se veut un peu dans la continuité du sujet précédemment traité.

En guise de conclusion de cet Edito, je souhaite, aux lecteurs et lectrices assidus, une très belle rentrée 2022.

Bonne lecture.

Françoise Fournier, Présidente de l'**ATHA**

Qualité de Vie au travail, Regard managérial

Les rencontres des professionnels au cœur des institutions, gardent une part de mystère. La part de l'inconnu et de l'indéfini est grande, celle du ressenti peut l'être aussi. Incertaine, voire même infime est celle du prescriptible. Face à ces incertitudes, ces inattendus, et aux schèmes relationnels complexes qui s'installent en entreprise, la perspective est de permettre au(x) professionnel(s) managers, d'identifier, d'observer, d'écouter, de percevoir avec sensibilité, de poser et d'imaginer en équipe, un environnement « sécurisable », avec une ou des réponses aux « situations-problèmes » qui se présentent.

Certaines situations rencontrées en entreprise exigent une démarche de résolution de problèmes, de mise en cohortes de solutions, parfois à inventer, toujours à adapter. Les situations toutes singulières sont à résoudre en un collectif, collectif professionnel et relationnel. Difficile d'appliquer des recettes de réponses et des protocoles reproductibles à l'infini. Ce collectif relationnel se compose de personnes (professionnels), d'institutions, de lieux, d'environnements divers à apprivoiser.

Lorsque les situations conflictuelles dans l'environnement professionnel s'enkystent, ne sont pas déclinées ou dépliées rapidement, elles créent des ambiances difficiles au travail, peu engageantes et peu motivantes, impactant parfois même la vie personnelle.

Favoriser la qualité de vie au travail (QVT) est un enjeu de prévention important pour la santé au travail et tout ce que celle-ci décline.

1. Une approche globale et transversale

L'attention à la QVT et à la Santé au Travail des professionnels imposent des coopérations entre acteurs issus de différentes disciplines : RH, santé, psycho, juridique, … avec un travail en réseau, en collaboration, en coordination entre différentes structures et toutes autres organisations.

« Le paradigme actuel, ce sont les principes occultes qui gouvernent notre pensée et dont nous sommes totalement inconscients. Nous sommes inconscients du fait que nous compartimentons et isolons. Nous sommes persuadés que les choses sont isolées, sont séparées. Nous sommes persuadés que c'est cela la réalité et quand quelqu'un vous dit de relier tout cela, vous dites que ce n'est pas intéressant. Tout ce qui passe entre les mailles de ces compartiments est vidangé comme étant l'excrément du savoir. Alors que l'or du temps, c'est le meilleur » (Morin, 1990 : 33).

Réfléchir ensemble, en équipe pluri, multi, inter ou transdisciplinaire, permet de donner du sens à ce que l'on fait, pourquoi on le fait, comment on le fait. Donner sens ensemble à l'action, permet de préserver des forces de communication, une dynamique relationnelle et permet de prévenir l'épuisement professionnel, le burn-out.

2 - Ecoute sensible, entre intentionnalité et attentionnalité

Une oreille attentive et présente et une écoute sensible sont indispensables pour tendre vers une mise en confiance, une mise en cohérence relationnelle.

Pour comprendre cette mise en cohérence relationnelle, René Barbier (1997) nous montre le chemin. Il distingue la sensibilité de l'émotion, de la passion et du sentiment et indique que l'écoute sensible s'inspire de points-clés :

- L'attentionnalité plutôt que l'intentionnalité: s'enraciner dans l'attention et la présence instantanée (« ne pas décider à la place de », « ne pas juger l'autre »),
- Vibrer : accepter d'être affecté par ce qui est, sans a priori, beauté, laideur, cruauté, bonté… (se poser en altérité avec ses limites et les accepter, être authentique avec l'autre),
- Se libérer de la peur de l'inconnu et savoir jouer avec l'humour (pouvoir se détacher de ses angoisses et utiliser un moyen de défense :

l'humour),
• ne pas craindre d'entrer dans l'émotion (rires, pleurs) quand elle se présente, mais sans s'y attacher et sans renforcer le spectaculaire de l'émotionnel (ne pas craindre la difficulté émotionnelle, savoir l'utiliser dans la mesure),
• accepter inconditionnellement l'autre dans une onde de compassion permanente et découvrir dans l'action, le comportement et l'attitude juste et partir du principe de congruence à l'égard de soi-même,
• laisser venir à soi le savoir-vivre et méditer dans le silence des grands fonds, sans image, ni concept, avant toute action ou toute parole (laisser les mots venir sans précipitation et mesurer la richesse verbale des silences).
R. Barbier va plus loin dans son propos : « Il faut sans doute savoir apprécier la « place » différentielle de chacun dans un champ de rapports sociaux pour pouvoir écouter sa parole.» (Barbier, 1997 : 293).
Pour lui, l'écoute sensible suppose un passage de l'intention à l'attention où, avant de situer une personne dans sa « place », il convient de la reconnaître dans sa qualité de personne complexe, dotée d'une liberté et d'une imagination créatrice.

3. La qualité de vie au travail
Facteurs liés aux relations interprofessionnelles au sein de l'équipe (Colombat, 2020).
Pour Vachon (1995) une grande part du stress au travail viendrait des conflits au sein de l'équipe, qu'il s'agisse de conflits interpersonnels ou de gestion de personnalités pathologiques. Dans ce dernier cas, la seule solution sera de le (la) sortir de l'équipe, ce qui n'est pas toujours très simple, en particulier au sein d'un établissement public.

- La charge de travail et l'organisation de travail

La charge de travail est une source d'épuisement professionnel en particulier sur la composante de l'épuisement émotionnel. Cependant si ce facteur apparaît présent dans de nombreuses études (Blanchard, 2010 ; Shanafeld, 2012), il n'est pas constant et doit être modulé par les conditions de travail et, en particulier, par la reconnaissance du travail au sein du milieu professionnel, la qualité du travail prévalant sur la durée du travail (Vicario, 2018).

Concernant l'organisation au travail, trois facteurs apparaissent d'importance primordiale :
- La définition des rôles et des taches de chacun,
- La gestion de l'interruption des tâches en particulier la gestion du téléphone,
- La stabilité des plannings, seule garante de la possibilité d'un ressourcement personnel par la pratique d'activités culturelles, sportives et l'organisation de moments de rencontres et de détente permettant un soutien social par les amis ou la famille.

- Facteurs liés au management

On peut schématiquement distinguer 4 types de management : le management directif qui fixe les règles et donne les directives, le management informatif/persuasif qui est généralement hiérarchique mais qui a l'avantage que les décisions prises soient clarifiées et expliquées, le management participatif, où les décisions sont prises après concertation de l'équipe et le management délégatif, où les responsabilités sont confiées à un collaborateur.

Si tous les types de management doivent être utilisés en fonction du groupe (en particulier de l'ancienneté) et des circonstances, on sait que l'utilisation exclusive de managements directifs ou informatif/persuasif crée de la souffrance au travail, en particulier auprès de collaborateurs formés et compétents. En effet toutes les études montrent que la première cause de souffrance au travail est le manque de reconnaissance, ce qu'un management directif ou persuasif induit.

ÊTRE AUTISTE ET TRAVAILLER

Depuis quelques années, et notamment par l'intermédiaire de personnes autistes qui malgré ce handicap ont réussi à s'insérer dans le monde professionnel, l'autisme sort petit à petit de l'ombre. En effet, bien que la loi de 2005 offre une définition du handicap, certains d'entre eux restent méconnus ou font l'objet de préjugés. Dans ces deux cas de figures, la personne qui est atteinte d'une telle déficience peut éprouver des difficultés à s'insérer professionnellement. Mais alors qu'est-ce que l'autisme ? Il est également possible d'entendre parler de troubles du spectre de l'autisme ou TSA.

L'autisme ainsi que les troubles du spectre de l'autistique sont un trouble du développement d'origine neurologique qui se manifeste par une altération des interactions sociales et de la communication et par des intérêts restreints et répétitifs. Ces troubles peuvent provoquer un comportement inadapté dans certaines situations et apparaissent avant l'âge de 3 ans en général et évolue tout au long de la vie. Au total, les TSA concernent environ 700 000 personnes en France qui vivent toutes un handicap social de ce fait. Toutefois et contrairement à une idée très répandue, l'autisme n'est pas systématiquement associé à un retard intellectuel. Ainsi, le syndrome d'Asperger est un TSA associé à un très bon développement intellectuel. Un tiers des personnes concernées par un TSA présente une déficience intellectuelle de gravité très variable. Le syndrome autistique peut être observé dans des pathologies génétiques avec handicap intellectuel sévère, comme les retards mentaux liés à l'X, le syndrome de l'X fragile ou de manière transitoire, le syndrome de Rett. Chez un patient atteint de TSA avec déficience intellectuelle, les examens médicaux recherchent donc systématiquement ces pathologies.

La démarche diagnostique diffère selon qu'il s'agit d'un enfant ou d'un adulte.

- Pour les enfants et les adolescents, le généraliste ou le pédiatre est habilité à poser un diagnostic devant être précédé de bilans orthophonistes, sensoriel, moteurs, psychologiques. Il existe la possibilité de contacter un Centre de Ressources Autisme pour avoir des informations sur le diagnostic.
- Pour les adultes, il convient de contacter le Centre des Ressources Autisme existant dans sa région qui ont des équipes dédiées aux adultes et solliciter les Centres Experts de la Fondation Fondamentale.

Les caractéristiques de l'autisme varient d'un individu à l'autre. Par conséquence, il est fait référence à la notion de troubles du spectre autistique (TSA). Chaque personne se situe à un degré différent dans ce spectre. Il y a identification de deux types de manifestation appelée la dyade autistique. L'autisme est un système de fonctionnement perceptif et sensoriel particulier agissant particulièrement sur :

- La communication et les interactions sociales caractérisées :

- par peu ou pas de langage,
- une communication non-verbale inadaptée,
- une répétition de certains mots ou expression,
- une faible compréhension des sous-entendus, de l'humour, du langage imagé
- une difficulté à exprimer ses émotions et à comprendre celles des autres,
- un malaise dans les interactions sociales.

- des comportements répétitifs et des intérêts restreints :

- mouvements répétitifs ou compulsifs,
- intolérance aux changements ou à l'imprévu
- intérêts ou activités obsessionnels.

Ces signes s'accompagnent souvent d'une hyper ou d'une hypo réactivité sensorielle. Les personnes autistes peuvent en effet, réagir de manière intense aux stimuli sensoriels (bruit,

Être autiste et travailler

lumière, odeur, toucher) ou, au contraire, s'y montrer peu sensibles.
Souvent, l'autisme s'accompagne parallèlement des comorbidités pouvant être :

- d'autres manifestations comme des problèmes de sommeil, psychiatriques (anxiété, dépression…), etc ;
- d'autres troubles du neurodéveloppement de l'apprentissage, de l'attention (hyperactivité…), etc;
- ou de pathologies telles que l'épilepsie, certaines maladies génétiques (trisomie 21, syndrome de Rett, syndrome de l'X fragile…), etc.

Il n'est guère facile pour ces personnes de s'intégrer dans le monde de l'entreprise au regard de tous les préjugés qui demeurent très vivaces. Toutefois, plusieurs Associations ont œuvré pour que ces personnes se fassent diagnostiquer et qu'elles puissent intégrer le milieu scolaire. Leur intégration professionnelle en a découlé, et aujourd'hui la présence dans une entreprise de salariés autistes évolue. Beaucoup de personnes avec autisme présentent une variété de compétences qui leur permet de progresser dans des tâches qui vont de l'assistanat commercial à la programmation informatique, du journalisme aux statistiques, pour n'en citer que quelques-unes. Même si toutes personnes autistes rencontrent des difficultés au niveau relations (interactions, communication et imagination sociales), il faut savoir que beaucoup font preuve de capacités au-dessus de la moyenne dans des domaines spécifiques :

- Elles ont tendance à préférer une approche logique et structurée de leur tâche, et pensent souvent d'une façon très visuelle. Il en découle parfois à une approche du travail inhabituelle contribuant à l'apport de nouvelles idées.

- Elles se focalisent facilement sur un travail minutieux, et ont tendance à travailler avec persistance sans se laisser distraire, portant une grande attention aux détails.

- Elles peuvent être très consciencieuses et impliquées dans leur travail, et sont souvent ponctuelles, droites et honnêtes. Les employeurs notent par exemple un taux d'absentéisme inférieur à la moyenne.

- Au niveau des capacités techniques, compétences spécialisées et intérêts pour des domaines spécialisés, elles peuvent développer un intérêt et des compétences importantes dans un domaine spécialisé, comme l'informatique, très utile en milieu professionnel.

- Elles peuvent développer un intérêt pour un domaine hautement spécialisé, et développeront une connaissance détaillée et factuelle sur ce sujet.

- Elles ont une préférence pour les tâches routinières, et une fois installées dans leur job, y resteront souvent bien plus longtemps que d'autres collègues.

- Elles peuvent aussi avoir eu à trouver des solutions pour vaincre les difficultés en se montrant très créatives.

Être autiste et travailler

Pour les entreprises ayant des travailleurs autistes, la clef d'une intégration réussie découle de l'accompagnement et de la sensibilisation. Pour diminuer les difficultés d'une personne autiste au moment de sa prise de poste il faut préparer non seulement le milieu du travail à son arrivée mais l'accompagnement de ce nouvel salarié autiste est important. En effet, ce dernier peut ressentir plusieurs difficultés comme le contact avec une multitude d'interlocuteurs, l'appréhension des codes sociaux du milieu dans lequel elles évoluent, la mauvaise compréhension des consignes ou des commentaires. Lorsque cela est possible il est important de faire appel à un spécialiste dans la période d'intégration qui lui expliquera éventuellement la manière dont elle dysfonctionne afin qu'elle puisse développer un mécanisme de compensation pour y remédier.

Voici quelques conseils pour travailler avec un collègue autiste.

- L'utilisation d'un langage clair qui permet des accords sans équivoque. En effet, pour les collaborateurs autistes, l'interaction sociale et la flexibilité peuvent être des obstacles. Cela se traduit notamment par une difficulté à interagir sur le plan social, une communication difficile et une manière de penser et d'agir qui manque de flexibilité, ce qui peut entraîner des conflits au travail. Les instructions doivent être concises et spécifiques en évitant de parler au figuré ou de donner de longues explications. Par exemple, il ne faut pas dire « cette tâche, c'est un véritable casse-tête » mais plutôt « cette tâche est difficile ». L'écriture des missions peut aussi s'avérer utile ainsi qu'un feed-back, pour éviter tout malentendu. Dans la communication interne, il faut conserver à l'esprit que le message doit être concret, logique et visuel. Un support visuel rend les informations accessibles et compréhensibles pour les collaborateurs autistes. Il peut être important de préciser à l'équipe que toute adaptation de l'organisation du travail ou de la communication ont pour objectif d'aider le collaborateur autiste à maintenir une bonne qualité dans son travail et non parce qu'il n'est pas assez doué.

- Prévoir un environnement sans stimuli. En effet, les collègues autistes sont souvent sensibles à certains stimuli. Il arrive qu'un brouhaha involontaire suffise déjà à perturber leur concentration. Des cloisons antibruit au bureau, un espace tranquille ou un téléphone-casque qui protège des stimuli auditifs peuvent aider la personne autiste. Il est également important de tenir compte des personnes qui traitent l'information d'une autre manière dans l'aménagement du bâtiment (revêtement, mobilier). Des lampes clignotantes ou une luminosité intense sont perturbantes pour les collaborateurs autistes. Par ailleurs, une bonne qualité de l'air est bénéfique pour tous les travailleurs.

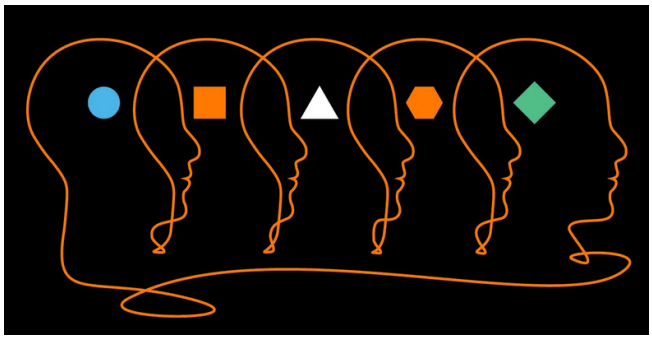
- Une bonne organisation rassurera les collaborateurs souffrant d'un TSA par une planification claire des tâches et des délais pour garder une vue d'ensemble. Le programme établi est à conseiller.

Pour conclure, il est démontré que les stratégies pour aider les personnes à trouver un travail et à s'y maintenir, même si elles sont relativement chères au départ, aboutissent à terme à des gains économiques et personnels. Bon nombre d'initiatives démontrent que les personnes avec autisme peuvent avoir des capacités exceptionnelles et prouvent qu'embaucher un tel salarié peut être une décision mutuellement bénéfique.

Les Z chez Orange

Afin de rester un temps soit peu dans le même esprit, suite à l'article sur l'autisme, Orange a créé un réseau social interne appelé la Communauté des Z'Atypiques. Ce réseau se veut ouvert à la diversité cognitive existante dans l'entreprise.

Haut potentiel intellectuel, déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, personnes avec autisme, les « Dys » -, hypersensibilité : la diversité cognitive représente environ 20 % de la population française. Les profils dits atypiques ont une façon d'être au monde qui diffère avec parfois des manques d'habileté mais qui est aussi une richesse pour la société avec un fort potentiel créatif et un foisonnement d'idées qui ont toute leur place en entreprise. Pour informer, favoriser les échanges sur la diversité cognitive et briser les tabous, Mélodie Ardouin a lancé en novembre 2020 une communauté de salariés : les Z'Atypiques, qui dispose de son propre espace d'expression sur Plazza, le réseau social interne de l'entreprise.



La raison d'être de la communauté est de promouvoir la diversité cognitive, au bénéfice du bien-être de chaque salarié et au service de la performance de l'entreprise », explique-t-elle. « Il s'agit d'une communauté ouverte, inclusive, qui accueille aussi bien des personnes directement concernées, personnellement ou parce qu'elles ont un enfant atypique, que des personnes qui souhaitent s'informer ».

La diversité cognitive en entreprise est génératrice de créativité et de solutions concrètes. « Des études ont montré que lorsqu'il y avait plus de diversité cognitive autour d'une table, les problèmes complexes étaient résolus plus rapidement et de meilleure façon », observe-t-elle. Mentoring, soutien aux personnes exprimant une souffrance au travail, conseils sur la manière de se faire diagnostiquer : chaque mois, un café-visio est organisé afin d'échanger, de partager et de poser des questions. Des intervenants d'autres entreprises participent également pour partager leur expérience. « On souhaite sensibiliser et favoriser les échanges à la fois en participant à la vulgarisation de ces sujets et en améliorant le bien-être au travail de ces personnes », ajoute la fondatrice de cette communauté, dont l'ambition est aussi de lever les stéréotypes et les préjugés sur la neurodiversité.

Plus largement, une meilleure inclusion des différents profils de la diversité cognitive répond à l'une de nos 4 ambitions du plan stratégique Engage 2025 : « construire ensemble l'entreprise de demain ». Un vrai travail est désormais engagé avec le programme Neuroteam auquel participent des membres des Z'Atypiques, et également d'autres entreprises au sein du Collectif des Réseaux de Diversité Cognitive au Travail qu'a co-fondé Mélodie Ardouin, et avec lequel des actions transverses sont mises en œuvre. « Nous devons travailler main dans la main pour développer des softskills [compétences comportementales le plus souvent acquises en dehors de la sphère scolaire] et avancer ensemble sur tous ces sujets », conclut Mélodie Ardouin.

Par ailleurs, la Fondation Orange s'engage depuis 1991 au côté des personnes avec autisme et leurs familles. En trois décennies, 30 millions d'euros ont permis de soutenir plus de 2350 projets en Europe et en Afrique dont plus de 200 programmes de recherche, 1450 structures d'accueil et 24 initiatives d'habitat inclusif.

Rapport annuel 2021 du Défenseur des Droits sur le handicap

Dans son rapport annuel 2021, le défenseur des Droits (DDD) souligne la forte augmentation des réclamations, avec près de 115 000 réclamations en 2021, soit une hausse de 18,6 % par rapport à 2020. En matière de lutte contre les discriminations, il a constaté en 2021 une hausse de 22,2 % de ses saisines à la suite du lancement de la nouvelle plateforme antidiscriminations.fr en février 2021.

Aussi, sans la moindre surprise, le handicap reste, en 2021, le 1er motif de discriminations pour la 5e année consécutive, en totalisant 19,9 % des réclamations auprès du DDD. Freins majeurs ? L'emploi et les services publics. L'objectif est de les dénoncer pour les limiter en faisant du handicap un enjeu prioritaire des politiques publiques.

I - L'examen par les Nations Unis de la mise en œuvre de la convention internationale des droits des personnes handicapées par la France

Du 18 au 23 août 2021, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies (CRPD) a examiné le rapport initial de la France sur la mise en œuvre de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH). En tant que « mécanisme indépendant » chargé du suivi de la CIDPH, la Défenseure des droits a remis un rapport parallèle faisant état d'un bilan contrasté de la mise en œuvre de la CIDPH en matière d'effectivité des droits des personnes handicapées.

Selon la Défenseure des droits, si de nombreux progrès ont été réalisés ces dernières années, d'importantes lacunes subsistent. À cet égard, tout en saluant l'ambition politique de faire du handicap une question prioritaire, elle a considéré que la France n'avait pas encore pris pleinement en considération la nouvelle approche fondée sur les droits, induite par la CIDPH, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Elle a regretté, dans de nombreux domaines, les écarts importants entre l'ambition affichée, les objectifs poursuivis et l'effectivité de leur mise en œuvre.

À la suite de l'examen de la France, le CRPD a publié le 14 septembre 2021 ses observations finales. Dans la lignée du rapport parallèle de la Défenseure des droits, le Comité a appelé l'État français à un changement de paradigme dans l'approche du handicap au profit d'un modèle fondé sur les droits humains. Parmi ses nombreuses recommandations, le Comité a notamment invité la France à :

- Revoir la législation et les politiques relatives au handicap pour les harmoniser avec la Convention ;
- Interdire la discrimination multiple et intersectionnelle fondée sur le handicap, et adopter des stratégies pour éliminer ces discriminations ;
- Reconnaître le refus d'aménagement raisonnable comme une forme de discrimination dans tous les domaines de la vie ;
- Mettre en œuvre l'accessibilité universelle, notamment en matière de logement et d'hébergement, de transports publics, d'espaces publics et de technologies numériques ;
- Réformer la réglementation de l'allocation aux adultes handicapés afin de séparer les revenus des personnes handicapées de ceux de leurs conjoints, et prendre des mesures pour assurer et promouvoir l'autonomie et l'indépendance des femmes handicapées vivant en couple ;
- Renforcer les ressources humaines, techniques et financières allouées au Défenseur des droits pour accomplir son mandat de suivi de la Convention.

La Défenseure des droits appelle de ses vœux la transition inclusive voulue par la Convention et assurera, en lien avec les associations représentatives des personnes handicapées, le suivi de la mise en œuvre des recommandations

Rapport annuel 2021 du Défenseur des Droits sur le handicap

du Comité. Elle estime qu'il conviendra, sur ce point, d'être particulièrement vigilant afin que des moyens suffisants et adaptés soient prévus pour répondre aux besoins de toutes les personnes, quel que soit leur handicap.

II - L'autonomie et l'inclusion des personnes handicapées : observations auprès du Comité Européen des droits sociaux

La Défenseure des droits a présenté des observations (décision 2021-078) auprès du Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe, au soutien de la réclamation collective du Forum européen des personnes handicapées (EDF) et Inclusion Europe c. France (n° 168/2018) afin d'éclairer le Comité sur la situation des personnes handicapées en France au regard des exigences posées par la Charte sociale européenne.

Dans ses observations, la Défenseure des droits a rappelé que l'autonomie de vie et l'inclusion dans la société des personnes handicapées supposent de développer des politiques inclusives consistant à agir, de manière conjuguée, sur les facteurs environnementaux et sur les facteurs personnels afin d'apporter des réponses appropriées aux besoins de chaque personne. Or, elle a constaté qu'il existait encore en France, de nombreux freins à l'autonomie et à l'inclusion des personnes handicapées liés d'une part, à l'absence d'accessibilité universelle et, d'autre part, à des réponses insuffisantes ou inadaptées aux besoins des personnes. Cette situation est souvent lourde de conséquences pour les familles.

III – Le droit des personnes handicapées à une vie autonome : Avis à la médiatrice européenne

Partant du constat que, pendant la pandémie de Covid-19, les établissements d'hébergement de personnes handicapées ont été particulièrement touchés, montrant ainsi leurs limites à protéger les personnes hébergées, la Médiatrice européenne a sollicité la Défenseure des droits dans le cadre d'une enquête stratégique sur la manière dont la Commission européenne contrôle l'utilisation des fonds de l'Union européenne destinés à promouvoir le droit des personnes handicapées à une vie autonome.

Par un avis à la Médiatrice européenne (21-02), la Défenseure des droits a apporté un éclairage sur la situation des personnes handicapées en France, d'une part, au vu des difficultés rencontrées par les usagers des établissements médico-sociaux durant la crise sanitaire qui ont été portées à sa connaissance, d'autre part, concernant l'effectivité du droit à l'autonomie et à l'inclusion, inscrit dans la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), à la lumière des constats dressés dans son rapport d'appréciation sur la mise en œuvre de la Convention, publié en juillet 2021.

IV - L'accès égal des personnes handicapées aux services privés

Les réclamants sont un couple d'adultes handicapés sous curatelle. Ils occupent tous les deux des emplois en CDI à plein temps.

Locataires de leur appartement, ils ont appris que celui-ci allait être mis en vente. Intéressés par son achat, ils ont consulté un professionnel qui a émis un avis favorable sur leur capacité financière à rembourser un prêt bancaire. Ils ont présenté une demande motivée auprès de deux établissements bancaires. Les dossiers ont été refusés sans aucune justification. Les réclamants ont alors saisi le délégué du Défenseur des droits qui a envoyé un courrier à la direction des deux agences concernées, faisant état des faits et d'une suspicion de discrimination en raison du handicap.

Les deux agences ont répondu par mail et proposé au couple, pour la semaine suivante, des rendez-vous pour étudier personnellement leur demande

Les grandes dates du Handicap

De 1987 à 2020, retour sur 10 dates clés en faveur de l'emploi et de la citoyenneté des personnes handicapées.

10 dates qui ont marqué l'histoire du handicap.

1987 : loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées qui oblige les entreprises de plus de 20 salariés à embaucher au moins 6 % de travailleurs handicapés. C'est l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Cette loi impulse la création de l'Agefiph.

1990 : loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

1991 : loi pour favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public.

2005 : loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle donne pour la première fois une définition du handicap et impose un principe d'égalité dans tous les domaines, y compris l'emploi.

2005 : création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et mise en place des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

2006 : la nouvelle Convention sur les droits des personnes handicapées est adoptée par l'ONU. Elle reprend les différentes lois des droits de l'homme et les transpose à la situation des personnes handicapées en matière de droits civils, économiques, politiques, sociaux et culturels.

2018 : loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle engage la réforme de l'OETH.

2019 : l'article 11 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 donne le droit de vote aux personnes en situation de handicap mental.

2020 : la réforme de l'OETH entre en vigueur. Toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, déclarent désormais leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
Le mode de calcul change : le décompte de l'OETH se fait avec toutes les formes d'emploi (stagiaires, périodes de mise en situation…) au niveau de chaque entreprise et non plus de chaque établissement.

Source : AGEFIPH

Le syndrome Gilles De La Tourette

Peut-être avez vous déja entendu parler de cette affection neurologique qui intrigue, qui fait peur parfois car elle provoque des tics moteurs ou sonores incontrôlés, brefs et surtout involontaires ? Cette affection se nomme «Syndrome de la Tourette » ou « Gilles de la Tourette » du nom du médecin qui l'a identifiée.

Cette pathologie est donc une affection neurologique dont les origines sont encore inconnues, mais qui serait génétique. Ce trouble neurologique provoque des réactions involontaires de la part du « malade » … Insultes, coups portés à lui-même, et parfois aux autres. C'est une pathologie qui se traduit par des troubles du comportement, du sommeil, de l'attention ou encore de l'apprentissage. Elle peut également provoquer des crises de panique qui sont en fait la conséquence du syndrome de la Tourette. C'est ce que l'on appelle une maladie rare et touche environ 1 personne sur 2000.

Quelles sont les causes de ce syndrome ?

Comme évoqué en préambule, les causes exactes de l'apparition de cette affection neurologique sont encore inconnues. Cependant les chercheurs estiment que la cause serait génétique, car de nombreux gènes sont impliqués dans le développement même s'ils n'ont pas encore été clairement identifiés.
Certains facteurs environnementaux joueraient probablement un rôle dans le développement de ce syndrome comme l'exposition du fœtus au stress, à des facteurs toxiques ou à des infections récurrentes au streptocoque par exemple.

Les statistiques réalisés montrent que les syndromes Gilles de la Tourette touchent plus souvent les garçons que les filles.

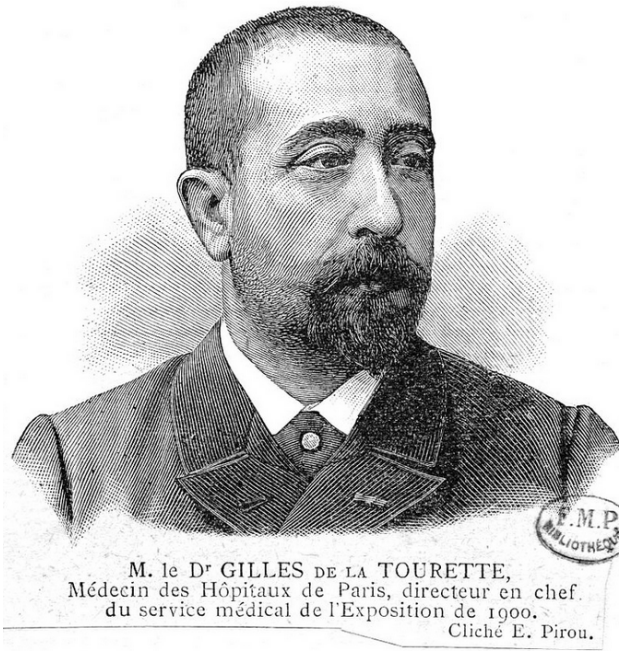
Quels sont les symptômes du syndrome de la Tourette ?

Dans le syndrome Gilles de la Tourette, les syndromes peuvent varier d'un individu à l'autre, mais généralement, ils se manifestent par :

- Des tics sonores ou moteur qui arrivent de manière subite et incontrôlée… Les tics moteurs sont souvent dirigés sur le propre visage du patient, sa tête ou ses épaules… Avec l'apprentissage du vocabulaire, les tics de langages se développent (cris, insultes etc.)
- Troubles de l'apprentissage, du comportement, de l'attention
- Troubles obsessionnels compulsifs (TOC).

Ces symptômes apparaissent, la plupart du temps lors de situation de stress ou situation de fatigue. Les fortes émotions, l'anxiété ou la consommation d'excitants peuvent aussi provoquer des crises.

Pour le moment, aucun traitement n'existe pour lutter contre le syndrome Gilles de la Tourette. Seules les manifestations cliniques peuvent faire l'objet d'un traitement thérapeutique médicamenteux… Il faut savoir que dans cette maladie, le soutien des proches et un suivi pédagogique semble quasiment aussi primordial qu'un traitement chimique.



M. le Dr GILLES DE LA TOURETTE,
Médecin des Hôpitaux de Paris, directeur en chef
du service médical de l'Exposition de 1900.
Cliché E. Pirou.

Les opportunités de la digitalisation

Chez Orange, comme à La Poste la digitalisation qui était de plus en plus présente s'accélère encore depuis la pandémie. La présence du digital occupe une place prégnante dans nos entreprises respectives et encore davantage chez Orange dont c'est le cœur de métier comme évoqué lors de notre AG 2022 par M Bruno BOUVIER.

En effet, l'intelligence artificielle, internet, télétravail, enseignement à distance, commerce en ligne, les pratiques digitales se développent dans tous les domaines. De nombreuses entreprises ont engagé leur transition numérique et cherchent aujourd'hui des talents qui possèdent des compétences numériques. La digitalisation peut être une opportunité pour les personnes en situation de handicap permettant de la compenser en partie. D'après une étude plus de 200 000 postes seront à pourvoir d'ici 2025. Dans un futur proche, le numérique pourrait représenter deux emplois sur trois.
Le numérique crée des emplois, et pourrait en créer encore beaucoup plus.

Loin de l'eldorado du codeur star vendant sa virtuosité au plus offrant, c'est toute l'économie, TPE, ETI, grands groupes et services publics, qui a besoin aujourd'hui de talents formés à des métiers du digital ou à des fonctions transverses dans ces métiers. Ceux-ci sont bien plus variés et massifs (développeurs bien sûr, mais aussi chefs de projet digital, techniciens cybersécurité, administrateurs de réseau, ou encore dans le marketing digital). Sans parler des experts analystes de données, blockchain ou intelligence artificielle... Ces fonctions seront demain dans toutes les entreprises. Certaines n'existent pas encore, d'autres existent mais ne sont pas formalisées ou n'obéissent pas à une nomenclature traditionnelle, et manquent de visibilité. Actuellement, les entreprises du numérique de toutes tailles se plaignent de manque de main d'œuvre, de niveau Bac + 2 à Bac + 5. Sans parler de toutes les entreprises et services publics qui introduisent toujours plus de numérique dans leur fonctionnement.
Pour autant les personnes handicapées sont peu nombreuses aujourd'hui à tenter leur chance dans ce domaine à fort potentiel. Les principales raisons expliquant cette sous-représentation sont une méconnaissance des opportunités du secteur sans compter une représentation stéréotypée du handicap par les recruteurs et des parcours vers l'emploi qui n'invitent pas suffisamment à s'orienter et à se former à ces métiers.

Le numérique offre des opportunités pour compenser le handicap quel qu'il soit.

- **Les déficiences motrices** par des périphériques adaptés (clavier, souris, joystick). La souris Gyroscopique, Système d'Eyes-tracking (avec caméra ou capteur spécifiques) permettant aux yeux de jouer le rôle de souris.
- **Les déficiences auditives** par des dispositifs pour traduire les contenus numériques non accessibles aux personnes sourdes et malentendantes par le sous-titrage des informations sonores, par des voix off (pour les malentendants), des incrustations Langue Française Complétée (LFPC) ou Langue des Signes Française (LSF), les pictogrammes, les Faciles à lire et à comprendre (FALC) en cas de difficultés à lire et/ou à comprendre.
- **Les déficiences intellectuelles** par des périphériques adaptés (clavier, souris, joystick),

Les opportunités de la digitalisation

l'utilisation de tablette (support horizontal et tactile plus maniable), des Faciles à lire et à comprendre, l'adaptation des contenus et des processus (adapter l'information, la police, les images, contraste et couleur, la tolérance à l'erreur, systèmes de communication augmentée).
- **Les troubles cognitifs** par l'adaptation des contenus disponibles sur internet (utilisation de certaines polices, grossissement des caractères, espacements, découpages syllabiques), l'adaptation des formations en ligne (logiciel d'adaptation des outils de formation), faciliter l'utilisation des téléphones par la navigation à la voix sur certains appareils
- **Les troubles du spectre autistique** par des Faciles à lire et à comprendre (simplification en rendant accessibles des documents sur support écrit, électronique ou audiovisuel), l'adaptation des contenus et des processus (adapter les informations, la police, les images, contrastes et couleurs, la tolérance à l'erreur pour les formulaires administratifs, des systèmes de communication augmentée Facil'iti : barre confort +d'Orange))
- **Les déficiences visuelles** par le respect du Référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) dès la conception du site et lors de l'ajout de contenus, par l'édition vocale permettant un retour sonore de toutes informations contenues à l'écran, le grossissement des applications et des pages WEB (différents types d'agrandissements possibles avec le plein écran, la loupe la ligne grossissante, ou le partage d'écran horizontal ou vertical), l'adaptation des contenus (adapter les informations, la police, les images, les contraste, la tolérance à l'erreur pour les formulaires administratifs, afficheurs braille ou vocaux, clavier »gros caractères », plages braille, tablette braille.
- **Les Troubles du psychisme** par l'adaptation des informations, de la police des images, contrastes et couleurs, la tolérance à l'erreur, des systèmes de communication augmentée, des messages d'alerte en cas de surconsommation, le déploiement de formation à l'usage du numérique en direction des personnes et formations aux enjeux du handicap en direction des professionnels du numérique.
-**Le polyhandicap** par des commandes numériques oculaires permettant aux personnes de se servir de leurs yeux comme d'une souris d'ordinateur et viser des icônes ou des images sur l'écran, par l'adaptation des informations, de la police des images, contrastes et couleurs, la tolérance à l'erreur, des systèmes de communication augmentée. Il est à noter qu'en fonction de la nature du polyhandicap, les moyens de compensation pour chaque type de handicap.

Faire le choix du numérique n'est pas facile pour les personnes en situation de handicap. Le numérique est un formidable levier de réalisation professionnelle pour tous les publics jusque-là isolés des sphères économiques. Il facilite la proximité et les rencontres, parce qu'il agrège de nombreux outils qui permettent de s'informer, de se former, de monter en compétences ou de réaliser son projet entrepreneurial. Toutefois, certains publics restent encore à l'écart de cette opportunité que peut offrir un métier dans le numérique.

DIVERSIDAYS
LE NUMÉRIQUE, ACCÉLÉRATEUR DE DIVERSITÉ

Devant ce constat, Diversidays, association d'égalité des chances née en 2017, a lancé DéClics Numériques, un programme dédié à informer, sensibiliser et accompagner des personnes dans leur projet de reconversion ou d'insertion dans les métiers du numérique. C'est un dispositif gratuit, 100 % en ligne, sans exigence de niveau de diplôme.

Les opportunités de la digitalisation

Diversidays a lancé ce projet en partenariat notamment avec Pôle emploi, l'Agefiph, Google France et de nombreux acteurs Tech.

DéClics Numériques répond non seulement à des demandeurs d'emploi sous représentés dans la tech mais aussi aux besoins des demandeurs en situation de handicap en faisant appel, entre autres, à des interprètes en langue des signes, à la vélotypie, à des aménagements individuels selon les besoins dès l'inscription au programme (en particulier avec Thalent Digital1). Ces dispositions sont prises sur la base de réunions de travail entre l'Agefiph et Diversidays, au niveau national et local.

DÉCLIC NUMÉRIQUE
Tous à l'aise avec le numérique

Ainsi, les situations de handicap ne sont pas un frein pour profiter du formidable levier d'insertion professionnelle que sont les métiers du numérique. Les employeurs sont à la recherche en continu de talents pour ces métiers.

D'autre part, THalent Digital porté par l'Agefiph, est un programme national déployé sur l'ensemble du territoire en lien avec les régions. Le projet THalentDigital, qui ambitionne d'orienter 500 demandeurs d'emploi en situation de handicap vers les métiers du numérique d'ici 2023, est né d'une alliance de professionnels du handicap, d'organismes de formation professionnelle et d'entreprises mobilisées au service de la formation et de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les objectifs de THalent sont :

• Sensibiliser et orienter les demandeurs d'emploi vers des métiers porteurs (déve-loppeurs, techniciens réseaux ou encore techniciens spécialisés en cybersécurité).
• Proposer des formations professionnalisantes qui prennent en compte leurs situations de handicap et délivrées par les organismes de formation WebForce3 et Simplon. Ces formations débouchent sur un titre professionnel reconnu et visé par le ministère du Travail de niveau III bac+2, ou sur une ou plusieurs certifications professionnelles reconnues par les recruteurs.
• Soutenir l'innovation en matière d'accessibilité de la formation : accessibilité des outils pédagogiques, adaptations des postes de travail, environnement, équipes sensibilisées aux enjeux du handicap…
• Accompagner pendant la formation et vers l'emploi de manière renforcée avec des actions de sensibilisation à destination des entreprises.

Ainsi, THalent digital, c'est :

• Un parcours qui s'adresse aux demandeurs d'emploi reconnus handicapés porté par des acteurs experts du handicap et de la formation professionnelle : Agefiph, Amnyos, APF, Atlas, Simplon et WebForce3.
• Des formations qui débouchent soit sur un titre professionnel reconnu et visé par le Ministère du travail, soit sur une ou plusieurs certifications professionnelles reconnues par les entreprises.

• Des formations modulaires et adaptées au handicap de chacun : accessibilité des outils pédagogiques, adaptations des postes de travail, environnement et modalités de formation, équipes sensibilisées aux enjeux du handicap.

• Un accompagnement renforcé vers l'emploi et

Les opportunités de la digitalisation

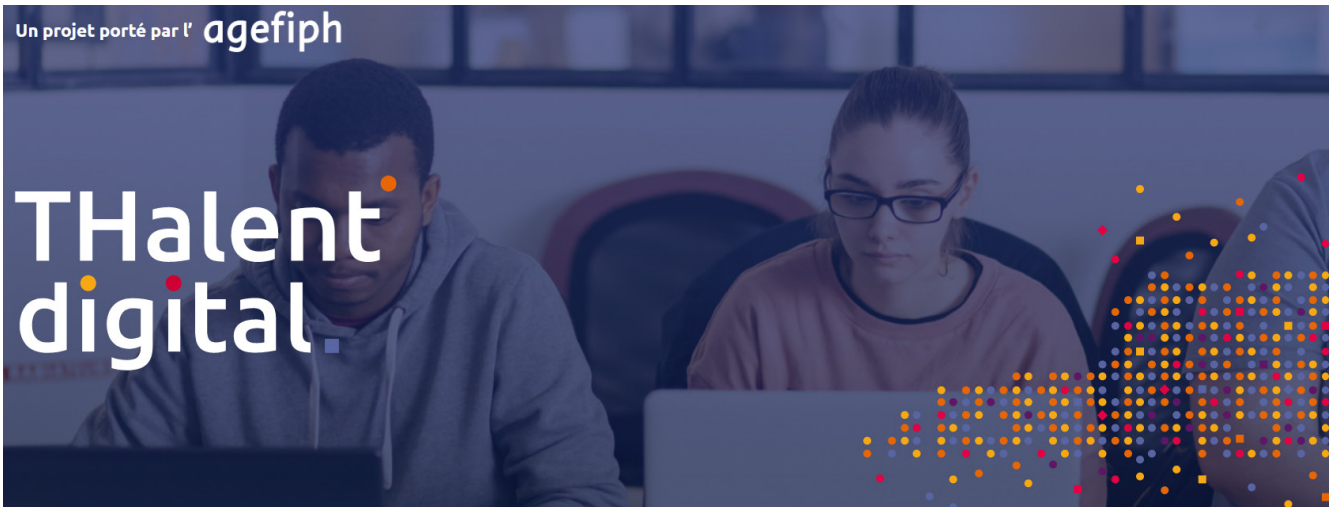
des actions de sensibilisation à destination des entreprises.

Pour en savoir plus : www.thalent-digital.fr

Jusqu'à présent, la situation du marché relatif aux métiers numériques aboutissait au fait que les personnes en situation de handicap devaient pouvoir se saisir de toutes les opportunités, et les employeurs, compter sur les compétences et capacités des candidats pour répondre à leurs objectifs de recrutement. Par conséquent, l'AGEFIPH a mis en place une démarche fédératrice qui privilégie l'innovation et cultive les partenariats avec des acteurs reconnus du secteur.
La stratégie « pour un secteur du numérique inclusif » couvre quatre objectifs :

- **Former et accompagner** : en candidatant au Plan d'investissement dans les Compétences pour le programme THalent Digital qui mobilise un large consortium (écoles du numérique : Simplon et Webforce 3, association : APF France Handicap et cabinet de consultants Amnyos, mais aussi en s'appuyant sur les Opco ATLAS et AKTO) et vise à accompagner, avec l'appui de Pôle emploi, de Cap emploi et des Missions Locales, le parcours de 500 personnes en situation de handicap à fin 2022.

- **Recruter** : en mobilisant les employeurs du secteur via le programme THalent Digital; en accélérant le repérage des opportunités en lien avec le développement du consortium numérique dans les entreprises adaptées



- **Sourcer** : en s'associant au programme booster DéClics Numériques déployé par Diversidays en alimentant son volet handicap, notamment à travers l'accessibilité du programme, la mise en réseau avec les acteurs des territoires… ; en associant l'AGEFIPH au CNRS et à CGI pour développer, dans le cadre de travaux de recherche, un outil d'intelligence artificielle permettant de repérer les aptitudes; en mobilisant via le programme THalent Digital un dispositif de sourcing viral en ligne.

(EA), en mobilisant les CDD Tremplin en EA et les moyens du PIC EA articulés au PIC THalent ; enfin en déployant un nouvel outil expérimental, le diagnostic numérique avec notre partenaire CGI.

Pour conclure, l'ensemble de ces engagements vise à produire un effet levier. Cette mobilisation doit permettre d'être au rendez-vous des opportunités pour accroître la place des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique.

Accès à la culture et handicap : encore des progrès à faire

Il est évident que les personnes en situation de handicap souhaitent avoir accès à la culture comme tout un chacun. Pourtant, elles sont toujours confrontées à de nombreux freins aujourd'hui. Pour mieux les identifier, la Fondation Malakoff Humanis Handicap publie les résultats de son enquête Handicap et Culture. Elle a recueilli 860 réponses dont celles de 667 personnes handicapées et 193 accompagnements ou tuteurs.

Initialement prévue en 2020 mais reportée en raison de la situation sanitaire, l'enquête Handicap et Culture fait suite à celle réalisée en 2017 par la Fondation Malakoff Humanis. L'objectif de cette dernière était d'analyser l'évolution des pratiques culturelles et de l'accès à la culture des personnes concernées par le handicap.

Des résultats prometteurs en matière d'accès à la culture avec un handicap

Les résultats de l'enquête Handicap et Culture démontrent que 75 % des personnes handicapées ont fréquenté au moins une fois par an un lieu culturel au cours des dernières années. Leur perception de l'accès à la culture s'est améliorée. En effet, 48 % d'entre elles considèrent que cet accès est plus facile. Un chiffre en hausse de 9 points par rapport à 2017. Même si les chiffres évoluent positivement, cet avis n'est cependant pas partagé par leurs accompagnants qui estiment que l'accès à la culture s'est complexifié (70 % contre 64 % en 2017).

Un accès culturel fragilisé par de nombreux freins

Il ressort que le cinéma reste le loisir favori des personnes en situation de handicap (88 % contre 87% en 2017). Toutefois, les personnes handicapées et accompagnants, pensent que plusieurs freins persistent et limitent leur accès à la culture. Que ce soit au niveau de l'accès, du coût ou de l'affluence, tous sont en attente de dispositifs qui facilitent la fréquentation des événements culturels.

En effet, parmi les freins identifiés dans l'enquête, figurent le prix (pour 40 % des personnes interrogées), l'affluence (27 %) et l'accessibilité des lieux (19 %), qui sont les principaux critères cités par les personnes en situation de handicap.

En ce qui concerne les accompagnants, l'affluence (28 %) demeure le principal obstacle, suivi du prix (21 %). La crainte de l'affluence est plus forte pour les festivals de musique (33 %) que pour les autres lieux.

Offrir un meilleur accès à la culture aux personnes en situation de handicap

L'enquête indique également que 40 % des personnes en situation de handicap considèrent que l'accessibilité reste l'axe prioritaire d'amélioration. Elles font notamment référence aux moyens de transports, aux rampes d'accès, ou encore à la mise à disposition de fauteuils roulants. Ainsi, les problèmes d'accessibilité restent loin devant les services d'aide tel que l'accueil, la formation du personnel et les interprètes en langue des signes, mentionnés par 15 % des répondants. 11 % des répondants citent également les tarifs.

Ce point de vue est partagé par les accompagnants. Effectivement, 45 % d'entre eux estiment que l'amélioration de l'accessibilité est prioritaire, suivie du prix (15 %) et des services d'aide (13 %).

Malakoff Humanis et sa fondation ont la conviction que la culture, vecteur de lien social, est un élément clé dans l'intégration des personnes en situation de handicap. Forts de leur expertise dans le domaine du handicap, ils soutiennent, depuis 6 ans, l'organisation de nombreux festivals, musées et théâtres engagés qui développent des initiatives originales, innovantes et ambitieuses.

En ce sens, en 2022, la Fondation Malakoff Humanis accompagne 17 festivals. Elle envisage également de proposer ce dispositif d'accompagnement aux théâtres, aux musées et aux associations qui œuvrent pour faciliter l'accessibilité à la culture.

2 LIVRES À DÉCOUVRIR

J'aimerais danser encore De Leah Stavenhagen écrit en collaboration avec la journaliste Sarah Gaudran (éditions L'Archipel).

En janvier 2019, Leah Stavenhagen, 26 ans, se prépare à commencer une brillante carrière à Paris. Fière, jeune et heureusement fiancée au bel Hugo, la jeune femme est toutefois gênée par des crampes dans les jambes qui entravent sa marche.

Les médecins sont perplexes, et il leur faudra des mois avant d'établir un diagnostic de sclérose latérale amyotrophique, également appelée Maladie de Charcot. Cette maladie, qui provoque une paralysie progressive des muscles, lui laisse une espérance de vie de 2 à 5 ans.

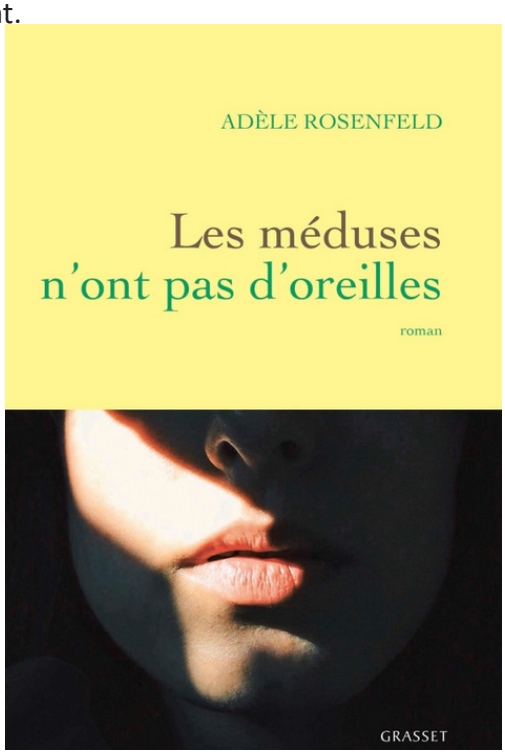
Mais la jeune femme ne s'effondre pas. Elle continue à travailler, épouse Hugo en plein couvre-feu à Paris, et continue, aussi, à faire la fête.Depuis le printemps 2020, elle doit utiliser un fauteuil roulant. Elle partage sa vie entre Paris et les Etats-Unis, où elle expérimente un traitement novateur à base de cellules souche.

Leah se bat sans relâche pour faire mentir les statistiques qui la condamnent. Une leçon de courage, d'amour et d'espoir.

Les méduses n'ont pas d'oreilles.

Louise n'est ni totalement entendante, ni totalement sourde. Elle s'est construite grâce à la lumière qui lui permet de lire sur les lèvres. Et puis, un jour, elle perd encore de l'audition. Au fur et à mesure que le handicap de Louise s'aggrave, les phrases qu'elle entend deviennent de plus en plus surréalistes, apportant un parfum presque fantastique au récit.

Son ORL lui propose alors un implant cochléaire. Celui-ci lui ferait perdre sa faible audition naturelle au profit d'une autre, synthétique. Louise va réfléchir et douter pendant des mois, lors desquels elle va connaître un début de relation amoureuse, un premier emploi, tous ces changements compliqués par son audition. Mais il lui faut se décider avant de perdre totalement son ouïe…
Dans ce texte plein d'humour et de douceur, Adèle Rosenfeld tient en joue la peur du silence en explorant les failles du langage ainsi que la puissance de l'imaginaire, un premier roman éblouissant.



BULLETIN D'ADHÉSION 2022

Association ouverte à tous

Nom : ..... **Prénom** : .....
Date de Naissance : .....
Adresse: .....
Complément Adresse : .....
Code Postal: ..... **Ville:** .....
Tél domicile: ..... **Portable:** .....
Mail : .....

Je suis : ☐ La Poste → ❒ courrier/colis ❒ Réseau ❒ Transverse ❒ LBP
☐ Orange ☐ Autre
☐ Fonctionnaire ☐ Salarié ☐ Actif ☐ Retraité

☐ J'adhère à l'**ATHA** pour un montant annuel de **10 €** (comprend la version numérique et papier de la revue « Le lien »).

☐ Je soutiens l'**ATHA** en effectuant un don de_____ €

⊙ **Modes de paiement choisi** : ❒ par chèque ❒ par prélèvement*
* Contacter le secrétariat pour recevoir le mandat SEPA

☐ Montant total du règlement : _____ €

Facultatif : Je suis reconnu(e) travailleur handicapé (RQTH) : ☐Oui ☐Non

J'accepte que mes coordonnées soient transmises au correspondant départemental **ATHA**
☐Oui ☐Non
J'accepte de figurer sur les photos publiées dans le journal de l'association « **Le Lien** »
☐Oui ☐Non

ASSOCIATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL OU EN RETRAITE DE LA POSTE & ORANGE

Immeuble ORSUD
3/5 Avenue Gallieni
94257 GENTILLY CEDEX
Tél : 01 41 24 49 50
Fax : 01 41 24 14 15
contact@atha.fr
www.atha.fr

Association à but non lucratif régie par la Loi de 1901
CCP Paris 597 94 Z
Code APE 913 E
Siret 420 678 575 00010

Association à but non lucratif régie par la loi de 1901. CCP Paris 597 94 Z Code APE 913 E Siret 420 678 575 00010
Les informations recueillies sont nécessaires pour votre adhésion. Elles font l'objet d'un traitement informatique et sont destinées au secrétariat de l'association. En application de l'article 39 et des suivants de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent.
Conformément au Règlement Européen sur la Protection des données (RGPD), entrée en vigueur le 25 mai 2018, L'Atha s'engage à garantir la sécurité et la confidentialité de vos données personnelles. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez-vous adresser à l'Atha Immeuble Orsud 5/07 avenue Gallieni 94257 Gentilly cedex.

Date et signature