

## EMPLOI

«20 Minutes» consacre son dossier aux troubles mentaux, souvent stigmatisés. Riourik travaille chez Auticonsult, qui n'emploie que des conseillers informatiques autistes. Une première en France. P.2 à 6

# Un avenir moins trouble

Bertrand Guigou / 20 Minutes

18-24 NOV 2019  
SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES  
www.semaine-emploi-handicap.com

80% des handicaps sont invisibles

#SEEPH2019



www.ladapt.net



Rendons visibles les compétences

PUBLICITÉ

# «Un énorme impact social»

**Inclusion** La secrétaire d'Etat **Sophie Cluzel** revient sur la situation des personnes en situation de handicap psychique

Des emplois accompagnés à la pair-aidance. C'est le pari que Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées, fait pour leur insertion.

## Pourquoi le handicap psychique est-il toujours mal perçu et mal pris en compte en France ?

Le handicap psychique touche aujourd'hui environ 2 millions de Français. La demande de soins pour ces troubles est en hausse constante, surtout pour les adolescents. C'est un handicap peu visible mais qui peut avoir un énorme impact social car il engendre de la peur chez les autres. La personne handicapée se retrouve isolée et parfois dans l'incapacité de rester en emploi et de se loger. Nous devons bâtir des solutions adaptées à ces personnes ; c'est une priorité de la feuille de route du gouvernement.

## Comment inciter les entreprises à embaucher des collaborateurs en situation de handicap psychique ?

L'emploi accompagné est une solution adaptée. Via des associations comme Clubhouse ou Iris Messidor, les candidats sont suivis dans leur recherche d'emploi avec des mises en situation. Il y a également un suivi de la personne après son embauche, avec son collectif de travail dans l'entreprise. Le «job coach» accompagne le salarié handicapé en étant attentif à son rythme de travail ou en l'aidant à expliciter les demandes et les points de blocage. Il peut être mobilisé à tout moment du parcours professionnel et doit permettre de réduire les freins côté employeurs et de sécuriser aussi les personnes.

## A ce jour, combien de personnes handicapées bénéficient d'un emploi accompagné ?

Environ 2 000 personnes aujourd'hui. Ce n'est bien sûr pas assez. Le «job



La femme politique préconise la généralisation des «job coaches».

coaching» doit rentrer dans l'offre de services de Pôle emploi et de Cap emploi. Pour cela, les associations vont participer et partager leur savoir-faire avec le service public de l'emploi. **Quels autres dispositifs les Français présentant un handicap psychique peuvent-ils mobiliser ?**

Nous encourageons le développement de la «pair-aidance», à savoir l'appui par des personnes elles aussi en situation de handicap psychique, qui peuvent apporter des conseils vécus et qui communiquent au quotidien. Cet appui se construit par exemple au

**«Environ 2000 personnes bénéficient d'un emploi accompagné.»**

**Sophie Cluzel**

sein des «groupes d'entraide» que nous développons. Dans ces groupes, accompagnés par un éducateur, les personnes peuvent échanger et réaliser des activités de tous les jours afin de se réinsérer socialement.

## Comment faciliter l'accès au logement des personnes ayant un handicap psychique ?

L'habitat inclusif, notamment sous forme d'habitat partagé ou de colocation, est l'une des pistes. Une nouvelle enveloppe de 15 millions d'euros y est consacrée en 2019, pour accompagner le développement de ces solutions, qui mixent projet d'autonomie et projet de vie collectif.

## Quelle est la porte d'entrée pour bénéficier de ce type de logement ?

Le réseau associatif, grâce à son maillage territorial, est un interlocuteur évident. D'autres acteurs se mobilisent pour les étudiants. Plusieurs projets sont en train d'émerger, et les possibilités de financement doivent accélérer le développement.

## Justement, quid de la place des étudiants en situation de handicap psychique dans l'enseignement supérieur ?

A cause de troubles du comportement et d'hospitalisation à répétition, ces jeunes se mettent en veille de l'université et/ou arrêtent leurs études. Les universités s'engagent pour mieux accompagner ces étudiants, les connaître, leur proposer un accompagnement, des aménagements d'examen... Nous développons aussi les premiers secours en santé mentale.

## Comment cela fonctionnerait-il, concrètement ?

Il s'agit de former des étudiants à ces gestes de premiers secours et à être en alerte sur les premiers signes chez leurs camarades présentant des troubles psychiques. Cette méthode a déjà fait ses preuves ailleurs, notamment en Australie.

Propos recueillis par Sylvie Laidet

## SOMMAIRE

### Etat des lieux

Il faut changer de regard sur le handicap psychique P. 4

Pourquoi la rémunération des travailleurs en Esat est-elle si peu élevée ? P. 5

### D'égal à égal

Cette entreprise emploie des conseillers en informatique artistes P. 6

La double discrimination des femmes handicapées P. 8

La maison du Belvédère, une communauté partagée attachée à la diversité P. 10

### Sans entraves

Comment s'habiller quand on est malvoyant ? P. 11

Le casse-tête de l'accès aux études supérieures P. 14

Des gilets vibrants pour «ressentir» les concerts P. 15

Dix innovations pour l'inclusion P. 16

### En société

L'association Tous gamers à la rencontre des joueurs P. 17

Le documentaire «Quelle folie» montre l'autisme P. 18

Mohamed Lamouri, chanteur malvoyant découvert dans le métro parisien P. 19

## L'actualité du handicap se lit sur 20minutes.fr

A l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), du 18 au 24 novembre 2019 à l'initiative de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Ladapt), retrouvez toute l'actualité du handicap sur [www.20minutes.fr/economie/emploi/](http://www.20minutes.fr/economie/emploi/).

**20 minutes** 3<sup>e</sup> marque de presse française  
22,1 millions d'utilisateurs par mois  
1<sup>er</sup> quotidien avec 3 800 000 lecteurs

(ACPM ONE Global V3 2018 ; ONE 2017)

24-26, rue du Colentin, CS 23110,  
75732 Paris Cedex 15  
E-mail : [info@20minutes.fr](mailto:info@20minutes.fr)  
Tél. : 01 53 26 65 65 Fax : 01 53 26 65 10  
Edité par 20 Minutes France, SAS au capital de 5 776 544 €, RCS Paris 438 049 843

Actionnaires : Société d'investissements et de participations (Sipa), Rossel France Investissement  
Président, directeur de la publication : Frédéric Daruty

Impression : Imprimerie Léonce Deprez

© 20 Minutes France, 2019.  
Dépôt légal : à parution  
N° ISSN en cours



# POUR ÊTRE MEILLEURE, L'ÉNERGIE A BESOIN DE NOUS TOUS

Total s'engage pour l'insertion professionnelle  
des personnes en situation de handicap

[careers.total.com](https://careers.total.com)  
[Linked in](#)



**TOTAL**

Committed to Better Energy

Committed to Better Energy = Engagé pour une énergie meilleure  
L'énergie est notre avenir, économisons-la !

# Psychique, un mot qui fait mal

**Santé** En France, la perception de cette forme de handicap se heurte encore aux idées reçues

« Mais t'es schizo ou quoi ? » L'expression est aussi connue que le handicap psychique reste mal interprété en France, aux dépens des personnes concernées. « La première difficulté qu'on a avec cette typologie de handicap, c'est son invisibilité », déclare Ivan Talpaert, directeur de la sécurisation des parcours à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Il est pourtant bien réel : selon l'organisme, la souffrance psychique est le premier motif d'arrêt maladie longue durée en France. « Pendant très longtemps, on ne savait pas comment soigner ces individus, on les a donc réduits à un enjeu sanitaire, médical et on les a cloisonnés », raconte Céline Aimetti, déléguée générale de l'as-

**« C'est l'ensemble de la société qui doit changer de regard. »**

**Roselyne Touroude**, vice-présidente de l'Unafam

sociation Clubhouse France. Pour Roselyne Touroude, vice-présidente de l'Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques (Unafam), il existe une grande méconnaissance



Fred, membre de l'Esat Image-Arts graphiques d'Angoulême, a réalisé toutes les illustrations de ce supplément.

des troubles psychiques, qui entraîne « beaucoup de stéréotypes et de représentations négatives, véhiculés dans les films et les médias ». « Quand on dit "schizophrène", on pense fou dangereux avec un couteau », illustre Céline Aimetti. Autant de clichés qui entretiennent la peur et le rejet des personnes concernées. Céline Aimetti observe toutefois une certaine « progression », citant des films comme *Happiness Therapy*. « On fait de moins en moins le raccourci entre maladie psychique et criminalité. » Si les choses ont évolué, la déléguée générale déplore le retard de la France. « En Angleterre, la santé mentale est une cause nationale,

défendue par la famille royale. Aux États-Unis, des personnalités comme Tim Burton ou Catherine Zeta-Jones se sont exprimées sur le sujet. » Ici, c'est silence radio, ou presque. Selon elle, on ne donne pas assez la parole aux personnes en question : « On a besoin d'entendre et de faire entendre ceux qui vivent avec une maladie psychique. »

« C'est l'ensemble de la société qui doit apprendre à changer de regard et à mieux connaître ces problématiques », estime Roselyne Touroude. En développant par exemple les formations de premier secours en santé mentale. Parce que toutes les crises ne passent pas que par le cœur. **Camille Langlade**

## Des troubles aux conséquences très différentes

Reconnu depuis la loi du 11 février 2005, le handicap psychique est à différencier du handicap mental. Contrairement à certaines idées reçues, « il n'inclut pas de déficience intellectuelle », explicite Roselyne Touroude, de l'Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques (Unafam). Les différentes maladies qui peuvent être à l'origine d'une situation de handicap psychique sont multiples : les psychoses, en particulier la schizophrénie, la bipolarité, les troubles graves de la personnalité, les TOC (troubles obsessionnels compulsifs) et parfois des pathologies comme les traumatismes crâniens, précise l'Unafam.

### Un exil social

« Ça ne veut pas dire qu'un trouble entraînera systématiquement un handicap, tient à préciser Roselyne Touroude. Les répercussions sont variables selon les personnes et dans le temps. » Comme le rappelle Céline Aimetti, de l'association Clubhouse France : « On ne naît pas avec un handicap psychique. » Il peut survenir à tout âge de la vie. « Même chez des gens qui ont eu un parcours tout à fait "réussi" », ajoute Roselyne Touroude. Selon elle, le réel handicap est surtout social, en pointant du doigt leurs difficultés à accéder à un emploi ou à un logement, à participer à des activités culturelles ou à nouer des relations avec les autres. **C.L.**

## « Ces personnes apportent un plus »

L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Ladapt) accompagne les personnes handicapées dans leur intégration sociale et professionnelle. Son directeur des actions associatives, Dominique Le Douce, plaide pour une meilleure communication comme vecteur d'inclusion.

### A quelles difficultés peuvent être confrontées les personnes atteintes d'un trouble psychique au travail ?

D'abord à des situations de stress, un épisode psychotique, une crise de nerfs ou d'angoisse. Mais si la personne se connaît bien et que le manager l'assigne à un poste adapté, tout peut bien fonctionner. L'autre difficulté est de pouvoir s'exprimer avec

son équipe, ou son manager, sur son handicap. On peut en parler au moment de l'entretien d'embauche.

### Et comment gérer le regard des collègues ?

Il peut y avoir une appréhension, des réactions bizarres. Il ne s'agit pas d'arriver en disant « j'ai tel ou tel handicap », mais de trouver un moment privilégié, pour en parler, sans que cela devienne un sujet récurrent.

### Quelle richesse ces personnes peuvent apporter à l'entreprise ?

Elles apportent un plus dans un collectif de travail. Une personne qui a un handicap psychique est sensible au stress ; elle nous aidera à prendre du recul et à nous dire : « Ce n'est que du travail. »

Propos recueillis par C.L.



Dominique Le Douce, de Ladapt.

# La paie inadaptée du milieu adapté

**Salaire** Les travailleurs handicapés en Esat gagnent souvent moins que le Smic

Depuis quinze ans, Christiane colle des étiquettes sur des outils de bricolage trente-cinq heures par semaine, pour 600 € par mois. Souffrant d'un handicap moteur, elle travaille dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat). A son salaire s'ajoute l'allocation aux adultes handicapés (AAH) de 575 € mensuels, mais les fins de mois sont difficiles. « Ça me révolte ! On travaille autant qu'en mi-



Les travailleurs en Esat sont des « usagers », pas des salariés. (Illustration)

**« Ce sont des lieux transitoires, qui doivent permettre de s'insérer. »**

Valérie Viné Vallin, universitaire

lieu ordinaire », dénonce-t-elle. En France, plus de 119 000 personnes autistes, malvoyantes ou en fauteuil roulant exercent en Esat un emploi dans un environnement adapté, selon

un rapport de l'Agefiph paru en 2018. Elles travaillent souvent en sous-traitance pour des entreprises classiques, soumises depuis 2005 à l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de salariés handicapés.

Pour ne pas payer d'amende, ces dernières préfèrent confier des tâches à ces structures, sans embaucher directement une personne avec un handicap. L'emploi est certes garanti en Esat, mais il n'est rémunéré qu'entre 55 et 110 % du Smic. Ces

faibles salaires s'expliquent d'abord par le statut de ces établissements, non reconnus comme entreprises. Les travailleurs y sont de simples usagers. « La rémunération est basée sur les versements réalisés par les Esat et sur des aides délivrées par l'Etat », explique Valérie Viné Vallin, universitaire spécialiste des questions d'emploi et de handicap.

« Ce sont des lieux transitoires qui doivent permettre aux personnes handicapées de s'insérer dans la vie

publique. » Depuis la loi de 2005 sur les droits des personnes en situation de handicap, « les textes poussent en faveur d'une société plus inclusive », développe Valérie Viné Vallin. Pour elle, le but des faibles rémunérations est bien de « ne pas inciter à rester en Esat ».

## Pas d'augmentation prévue

Pourtant, tous les usagers ne rejoignent pas le milieu ordinaire, « par peur de se confronter à la société civile », affirme Valérie Viné Vallin. Ces dernières années, ces structures ont aussi évolué vers un modèle plus compétitif, ce qui les pousse à garder leur main-d'œuvre. « Les personnes qui y travaillent développent des compétences. En cas de départ, ça fait un manque à gagner », explique la chercheuse. Si les associations réclament depuis longtemps un meilleur salaire pour les personnes en Esat, aucune hausse n'est prévue. L'AAH a en revanche été revalorisée de 40 € par mois le 1<sup>er</sup> novembre, passant à 900 € maximum. Un mieux, mais pas de quoi bouleverser le quotidien des travailleurs handicapés.

Juliette Desmonceaux

**Amine est asthmatique et respire l'ambition.**

#modisrecrute

**Modis vous recrute.**

Amine est consultant en mécanique chez Modis et enrichit chaque jour son expertise technique en mode passion.

[www.modisfrance.fr](http://www.modisfrance.fr)

**modis**

Leader mondial du conseil en ingénierie et services numériques



L'équipe d'Auticonsult dans les locaux de l'entreprise, qui emploie 23 personnes autistes.



Riourik, consultant informatique.



William Cunche, président d'Auticonsult.



Cyrielle Grandclement, job coach.

## L'entreprise qui mise sur le mental

**Emploi** Auticonsult emploie et coach des consultants en informatique autistes, souvent discriminés

Du labeur, mais pas de sueur, ni d'agitation. A Courbevoie (Hauts-de-Seine), Auticonsult propose un cadre de travail aux antipodes des open spaces fourmillants, jusque dans ses équipes. Ici, tous les consultants informatiques sont atteints de trouble du spectre de l'autisme (TSA). Une première en France. « Il y a une vraie discrimination », remarque le président William Cunche, selon qui l'écrasante majorité des personnes autistes seraient sans emploi ou sous-employées. Créée en 2015, l'entreprise compte aujourd'hui 23 personnes recrutées à Paris puis envoyées en mission à travers toute

la France, voire à l'étranger. Pour Flora Thiébaud, la cofondatrice, les méthodes de recrutement actuelles sont inadaptées aux autistes, notamment l'entretien d'embauche. Elle prend l'exemple d'un consultant à qui le recruteur avait posé la question suivante : « Qu'est-ce qui fait de vous un meilleur candidat que les autres ? » Réponse de l'intéressé : « Je ne sais pas, je ne les connais pas. » Une repartie pour le moins déstabilisante, qui pourrait être mal perçue par l'interlocuteur. « Les personnes autistes ne comprennent pas le second degré », observe William Cunche.

**Leur franchise ? Une richesse** Pour Catherine Yama, qui les accompagne sur le plan technique, leur franchise est au contraire une richesse. « S'ils ne comprennent pas ou ne savent pas, ils ne vont pas hésiter à le dire. Cela rend la communication plus simple. » Riourik a rejoint la société il y a un peu plus d'un an, après cinq ans d'inactivité.

Il apprécie de pouvoir travailler dans « de meilleures conditions, sans stigmatisation ». Avec une plus grande autonomie à la clé : « Avant, je dépendais de mes parents, aujourd'hui je vis seul », déclare-t-il derrière son écran d'ordinateur. Avec Cyrielle Grandclement, psychologue de formation, il apprend à gérer l'estime de soi, le stress et les interactions sociales. Chaque consultant est accompagné par un coach d'Auticonsult et par un référent au sein de l'organisation où il est envoyé en mission. L'entreprise de services numériques prévoit en outre des interventions de

sensibilisation au sein des sociétés partenaires. « Cela permet d'éviter les mauvaises interprétations », indique Laurent, basé dans une start-up suisse. Le jeune homme de 33 ans était livreur de pain, malgré un diplôme d'ingénieur. Un de ses stages ne s'était pas « extrêmement bien passé » et il peinait à trouver un emploi. « Je sentais qu'il y avait quelque chose qui clochait », raconte-t-il, lucide. Il a été diagnostiqué autiste il y a deux ans seulement. « Avant, il y avait des problèmes, mais pas d'explications. » Désormais, il fait partie de la solution. **Camille Langlade**

### Un handicap encore peu pris en compte

Pour Julie Dachez, docteure en psychologie sociale, l'autisme reste trop mal appréhendé en France : « On considère que le handicap est intrinsèque à la personne. » Or, l'auteur de *Dans ta bulle !* évoque le modèle social, selon lequel c'est l'environnement qui crée la situation de handicap. D'après elle, la prise en compte des autistes passe par « le télétravail, le fait de pouvoir avoir des horaires décalés ou de porter un casque antibruit ».

# 6 BONNES RAISONS DE POSTULER CHEZ BNP PARIBAS SI VOUS ÊTES EN SITUATION DE HANDICAP

*Emploi BNP Paribas accompagne au quotidien ses collaborateurs en situation de handicap*



## La banque, un secteur qui recrute

Vous avez la fibre commerciale, le sens de l'écoute client, et vous aimez travailler en équipe? Le métier de conseiller clientèle est fait pour vous. Dans le cadre de vos fonctions, vous gèrerez un portefeuille de clients dont vous serez le principal interlocuteur et à qui vous permettrez de réaliser des projets de vie. « *Le credo du conseiller clientèle est la satisfaction client et la qualité de service. Il est en prime un commercial dans l'âme qui garde en tête la réalisation des actions commerciales de l'agence* », rappelle Carole Collignon, chargée de recrutement à la Mission Handicap de BNP Paribas.



## Chez BNP Paribas, ce sont vos compétences qui priment

Tous les postes proposés par BNP Paribas sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Les candidats sont sélectionnés avant tout sur la base de leurs compétences et de leur pro-

fil. Carole Collignon explique : « *Le processus de candidature est identique pour tous. En postulant, vous passerez dans un premier temps un entretien de pré-qualification téléphonique avec un chargé de recrutement de la Mission Handicap. Si cet échange est concluant, vous serez ensuite reçu en entretien RH puis opérationnel avec votre potentiel futur manager.* »



## Environnement de travail aménagé et accompagnement personnalisé

En 2018, la Mission Handicap a mis en œuvre plus de 2160 actions d'aménagement de poste pour 510 bénéficiaires. Pour offrir les meilleures conditions de travail possibles aux collaborateurs touchés par un handicap – qu'il survienne au cours de leur carrière chez BNP Paribas ou avant leur embauche – les aménagements de poste peuvent être essentiels. Ils se font sur la base des recommandations du médecin du travail, en lien avec la Mission Handicap. Les assistantes sociales, les fournisseurs de matériel,



les experts en accessibilité numérique interviennent selon les cas. Qu'il s'agisse d'un siège ergonomique, d'un bras articulé, de logiciels spécifiques ou d'un moyen de transport adapté, tout est mis en œuvre pour faciliter le quotidien du salarié concerné. Et pour les collaborateurs qui le souhaitent, des médecins et des assistantes sociales sont également à l'écoute, en toute confidentialité.



## L'alternance pour une meilleure insertion professionnelle

Si vous souhaitez vous reconvertir dans la banque, ou poursuivre vos études dans ce domaine, il s'agit sans doute du meilleur moyen d'atteindre votre objectif et il n'y a aucune limite d'âge pour les personnes en situation de handicap. Le programme HandiFormaBanques permet ainsi à des alternants ayant déjà une première expérience commerciale de se former aux métiers de la banque et notamment aux métiers de conseillers clientèle après avoir obtenu une licence. En Ile-de-France, BNP Paribas a par ailleurs initié un programme de reconversion professionnelle : des candidats étant doté à minima d'un bac+3 non bancaire et de deux ans d'expérience professionnelle (dont un mois en lien avec une clientèle), peuvent également devenir Conseiller Patrimonial Junior. A l'issue de sa formation,

près d'un alternant sur deux rejoindra le groupe BNP Paribas.



## Des perspectives d'évolution

Fort de son expérience et des formations qui lui seront proposées au cours de sa carrière, un conseiller clientèle pourra monter en compétence et se spécialiser : placements, immobilier, épargne... Il évoluera le plus souvent vers le suivi d'une clientèle de professionnels. Tous les trois ans en moyenne, les collaborateurs de BNP Paribas ont la possibilité de prendre de nouvelles fonctions dans le groupe.



## Des collaborateurs sensibilisés à la question du handicap

La Mission Handicap de BNP Paribas sensibilise et forme ses collaborateurs et managers à la question du handicap : « *Chaque année, ce sont plus d'une vingtaine de sessions de formation qui sont proposées afin de donner les bons outils pour accompagner et recruter des collaborateurs en situation de handicap* », rappelle Carole Collignon. « *Le regard des collaborateurs sur le handicap a évolué de manière positive. Grâce aux différentes actions de sensibilisation et à notre politique ambitieuse, le plafond de verre se fissure. Le handicap fait moins peur.* », conclut-elle.

DANS UN MONDE QUI CHANGE,  
QUEL QUE SOIT VOTRE HANDICAP,  
CE SONT TOUTES VOS COMPÉTENCES  
QUI PRIMENT.

### MISSION HANDICAP

Nous mettons tout en œuvre pour que votre intégration au sein de nos équipes soit une réussite.  
**BNP Paribas recrute. Rejoignez-nous !**  
Envoyez votre candidature à [missionhandicap@bnpparibas.com](mailto:missionhandicap@bnpparibas.com)



**BNP PARIBAS**

La banque  
d'un monde  
qui change

### Envie de rejoindre BNP Paribas ?

Retrouvez l'ensemble des offres d'emploi sur le site <https://group.bnpparibas.com/emploi-carriere> et envoyez votre candidature directement à la Mission Handicap : [missionhandicap@bnpparibas.com](mailto:missionhandicap@bnpparibas.com)

# Les femmes discriminées deux fois

**Sexisme** Moins diplômées, moins prises au sérieux, les femmes handicapées ont du mal à trouver un emploi

Invisibles ou presque. Seules 1% des femmes en situation de handicap sont cadres contre 14% des hommes, selon une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). «C'est la double peine», explique Dominique du Paty, fondatrice de la société de conseil Handiréseau. Orientées vers des métiers de services et moins diplômées que leurs homologues, ces femmes peinent encore à s'imposer dans le monde du travail, souligne le défenseur des droits dans un rapport publié en novembre 2016. «Parce qu'elles sont femmes, parce qu'elles sont han-

**«Etre handicapée, c'est apparaître comme lente, fragile et inadaptée.»**

**Claire Desaint,**  
coprésidente de FDFA

dicapées», les difficultés à trouver un emploi puis à mener une carrière sont accrues, selon le rapport. A cela s'ajoutent «des inégalités et discriminations spécifiques combinant

genre et handicap». Pour le défenseur des droits, qui appelle «à une vigilance particulière à leur égard», ces inégalités prennent racine dans l'accès aux établissements scolaires. «Les préjugés ont empêché une scolarisation normale et l'obtention de diplômes.» Au quotidien, «être handicapée, c'est apparaître comme lente, fragile et inadaptée», explique Claire Desaint, coprésidente de l'association

emploi : la grossesse. «Là encore, il s'agit de discriminations croisées, explique Claire Desaint. En France, avoir un enfant est un frein dans la carrière des femmes. Pour celles en situation de handicap, les employeurs considèrent qu'elles vont prendre plus de temps pour s'occuper de leurs enfants et qu'elles ne pourront plus du tout travailler.»

La fondatrice de Handiréseau en a

**«Les entreprises appréciaient mon travail mais j'avais du mal à me faire accepter.»**

**Dominique du Paty,**  
fondatrice de Handiréseau

ENCORE UN POSTE QUI ME PASSE SOUS LE NEZ À CAUSE DE MON HANDICAP PSYCHIQUE...

SANS OUBLIER TON DEUXIÈME HANDICAP...BIEN PLUS VISIBLE CELUI LÀ!



Femmes pour le dire, femmes pour agir (FDFA). Résultat, même dans les entreprises adaptées (EA), c'est-à-dire ayant 80% de salariés en situation de handicap, les femmes ne représentent qu'un tiers des effectifs. Et «quand elles arrivent à obtenir un poste, c'est très souvent en dessous de leurs compétences», ajoute Claire Desaint. «Toutes ces difficultés vont les pousser à devenir invisibles», se désole Dominique du Paty. De fait, certaines vont choisir de taire leur handicap. Autre difficulté pour trouver un

fait les frais. «Quand j'ai eu mon fils, j'étais en période d'essai dans une société de prêt-à-porter. La direction m'a dit : on ne va pas vous garder, parce que vous êtes handicapée et en plus maintenant enceinte.» Ce rejet l'a poussée à chercher une solution. «Les entreprises appréciaient mon travail, mais j'avais beaucoup de

difficultés à me faire accepter.» Selon Marion Quérat, en charge des questions de handicap au sein de Mozaïk RH, les préjugés subsistent, malheureusement. «Les entreprises pensent encore que "handicap" rime avec "aménagement de l'espace". Mais il n'en est question que dans 15% des cas.»

Pour combattre ce genre d'idées reçues, Dominique du Paty a fondé son propre cabinet de conseil, avec l'objectif de mieux inclure le handicap au sein des entreprises. Et redonner un peu de visibilité à celles qui en ont tant besoin.

**Elodie Hervé**

## Harcèlement, violences : les victimes handicapées au premier rang

«Effrayant.» C'est par ce mot que Claire Desaint, coprésidente de Femmes pour le dire, femmes pour agir (FDFA), désigne la violence dont sont victimes les femmes en situation de handicap. D'après une enquête réalisée par l'APF France handicap, près de 40% d'entre elles disent avoir subi ou être actuellement victimes de discriminations, contre 27% pour l'ensemble des femmes.

**Plus dépendantes et isolables**  
Sphère privée, monde du travail, milieu médical, tous les domaines sont concernés, rapporte l'étude réalisée auprès de 3100 femmes. «Le schéma de l'agresseur est exactement le même, souligne Bénédicte Kail, conseillère nationale de

APF France handicap. C'est juste que leur situation les rend plus dépendantes et isolables.» Fatima, 62 ans, a passé sa carrière auprès de personnes en situation de handicap. «J'ai voulu travailler dans le social pour aider celles qui sont comme moi.» Cette habitante de Saint-Denis, atteinte d'une maladie orpheline, décrit la violence psychologique de ses collègues envers les patientes. Pour autant, ajoute Claire Desaint, «ces discriminations commencent à être comptabilisées». Elle dit attendre beaucoup du Grenelle sur les violences conjugales ouvert en septembre, où un groupe de travail s'est penché sur le cas spécifique des femmes plus vulnérables. A suivre, donc.

**E.H.**

### Des trophées pour les EA

Pour mettre en avant des profils et des sociétés, la société de conseil Handiréseau décerne depuis cinq ans des trophées aux employées travaillant en entreprise adaptée (EA). L'an passé, environ 70 EA ont présenté des candidates. Au total, neuf prix ont été attribués à des femmes au parcours exceptionnel. La fondatrice de Handiréseau, Dominique du Paty, raconte qu'il s'agit de récompenser «des profils très discrets qui se battent au quotidien pour réussir». Avec cette cérémonie, Dominique du Paty veut permettre une meilleure insertion des femmes, qui ne représentent que 36% des salariées en EA.



Les femmes sont plus discriminées.

Chinapong / Getty Images



18/24  
NOV<sup>20</sup><sub>19</sub>

SEMAINE  
EUROPÉENNE

POUR

L'EMPLOI

DES

PERSONNES  
HANDICAPÉES

[www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com)

PAR LADAPT

80% des handicaps  
sont invisibles

Comment les recruteurs  
me perçoivent

Comment mes collègues  
me perçoivent

Comment la société  
me perçoit

Qui je suis  
vraiment



Malgré son handicap invisible, Victoria Lahouel a décroché un CDI en 2018.

Rendons visibles les compétences

#SEEPH2019

Avec le soutien de :



## Là où résident les différences



V. Point / 20 Minutes

Six personnes handicapées et six assistants de vie cohabitent dans cette structure non médicalisée. Chacun dispose de son propre studio, mais tous prennent leurs repas ensemble. Des activités leur sont aussi proposées.

**Logement** Depuis 2017, des personnes atteintes de troubles cognitifs et des valides cohabitent dans la maison du Belvédère

« Quelqu'un veut du thé ? », lance Fatima d'une voix guillerette. Le léger crissement du fauteuil roulant de Mélinda se fait entendre au bout du couloir. Une dizaine de résidents prennent place dans le salon. Certains sont handicapés, d'autres valides, mais tous vivent ensemble dans la maison partagée du Belvédère.

Située au sein d'une communauté de vie installée à Rungis (Val-de-Marne), la structure est non médicalisée. Depuis 2017, elle accueille six personnes atteintes de troubles cognitifs et autant d'assistants de vie. Chacun vit dans un studio, mais partage repas et activités avec les autres résidents. Ce type d'établissement alternatif est apparu en France il y a dix ans, sous l'impulsion de l'association Simon de Cyrène, pour favoriser l'autonomie et l'inclusion des personnes handicapées. Lunettes-loupes sur le nez, Mélinda décrypte son texte et s'exclame : « Tu as déjà fait de la radio, toi ? (...) Je t'invite



dans mon émission, Radio Potin ! » La quinquagénaire en fauteuil électrique poursuit sa matinée avec un atelier théâtre en compagnie d'autres résidents. L'activité leur permet de travailler sur le langage. Un exercice utile pour Mélinda, victime d'un AVC en 2008 : « J'ai retrouvé des choses au niveau de la mémoire ou des émotions. » Dans son studio orné de photos de Charles Aznavour, Didier, 61 ans, s'est trouvé un nouveau chez-lui. « Contrairement au centre de

**« Leur quotidien est proche d'une vie classique. »**

**Martin Bonfait**, responsable de la résidence du Belvédère

rééducation où j'étais avant, on s'aide les uns les autres. Moi, par exemple, j'achète le pain le matin et j'aide pour le linge », explique le résident, victime d'une crise cardiaque il y a quelques années. Pour Baudouin, 23 ans, assistant



de vie, cette cohabitation entre handicapés et accompagnants est le principal atout du Belvédère.

Autre différence avec une structure médicale : les résidents ont davantage de liberté. Martin Bonfait, responsable du Belvédère, assure : « Ils sont plus autonomes, vont eux-mêmes à leurs rendez-vous. Leur quotidien est proche d'une vie classique. » Une façon d'envisager leur situation de manière positive et de gommer un peu leurs différences.

**Juliette Desmonceaux**

# Trouver son look les yeux fermés

**Shopping** Faire les magasins lorsque l'on est déficient visuel reste un vrai défi

Comme de nombreux Français, Marinette aime se mettre en valeur. « Je suis très attachée à l'image que je renvoie. J'apprécie, lorsque j'arrive au travail, que mes collègues me complimentent sur ma tenue », explique la kinésithérapeute, qui s'accorde des séances de shopping plusieurs fois par an. « Mais au lieu de faire du lèche-vitrines, je fais du touche-rayons ! » Car Marinette est déficiente visuelle, ce qui



M. de Fourmas / 20 Minutes

Trouver vêtement à son goût quand on est malvoyant, c'est possible.

**« On va comparer l'habit à une émotion ou à une chose. »**

Jennifer, bénévole de l'association Un regard pour toi

rend la tâche plus complexe dans un monde où les marques ne s'encombre pas d'étiquettes en braille. « Si j'ai besoin d'un vêtement très précis, je peux y aller seule. Pour des

baskets de sport, par exemple, je vais dans une boutique spécialisée et on me renseignera. L'aspect n'est pas très important, c'est le confort qui prime. » Lorsque l'on veut simplement acheter de nouveaux vêtements pour la saison, sans idée précise, les choses se compliquent. Selon les magasins, les vendeurs n'ont pas toujours de temps à accorder aux clients. Marinette est donc souvent obligée d'être accompagnée. Soit par une amie, soit par un bénévole de l'association

Un regard pour toi, dont les membres proposent notamment d'aller avec les personnes déficientes visuelles dans les boutiques pour les aider à choisir leur vêtement selon leurs goûts, leur corpulence et leurs besoins. « On communique beaucoup. Je vais par exemple préciser que j'ai un style décontracté plutôt sportswear, que j'aime les couleurs douces et pastel ou encore qu'en été je privilégie les hauts légers en synthétique et plutôt de couleur claire, car j'ai un chat blanc qui perd ses poils. »

**Une boutique spécialisée**  
Un regard pour toi a ouvert une boutique à Paris 12<sup>e</sup>. Via une application, il suffit de scanner les articles pour les reconnaître. L'association propose des ateliers de couture d'étiquettes en braille.

Ensuite, il n'y a plus qu'à se laisser guider par les *personal shoppers* formés par l'association pour devenir les yeux de leur partenaire de shopping. « On nous apprend des choses auxquelles on n'aurait jamais pensé, comme décrire une couleur à une personne qui n'en a jamais vu. On va comparer la pièce à une émotion ou à une chose, illustre Jennifer, bénévole depuis deux ans. Pour les aider à se projeter avec ce vêtement qu'elles ne peuvent pas voir, je l'associe à un autre, qu'elles auront déjà dans leur garde-robe ou à une situation : le travail, un verre entre amis... » En plus des emplettes, le collectif intervient à domicile pour aider les personnes déficientes visuelles à faire le tri dans leur armoire ou pour les conseiller sur des associations de tenues. Un regard qui fait du bien. **Marie de Fourmas**

La diversité est une force.

NOUS RECRUTONS DES CANDIDATS EN SITUATION DE HANDICAP POUR INTEGRER LE CLUB MED.

TENTEZ L'EXPÉRIENCE !  
POSTULEZ SUR CLUBMEDJOBS.COM

MISSION HANDICAP Club Med

📞 | f | 🐦 | 📺 | in

# L'accompagnement au quotidien

**Carrière** La Mission Handicap booste l'emploi des personnes en situation de handicap

Dénicher toujours plus de talents, c'est l'un des défis du groupe d'ingénierie Assystem. En 2007, l'entreprise a été la première de son secteur à créer une Mission Handicap. Pour son troisième accord, elle s'est fixée des objectifs ambitieux. Parmi eux : la réalisation de 30 recrutements de personnes en situation de handicap d'ici 2022. « Cela peut paraître peu mais nous recrutons surtout des ingénieurs, or la moitié seulement des personnes en situation de handicap accèdent à un niveau bac et 3% ont un niveau bac +5 », explique Pauline Robinier, responsable de la Mission Handicap chez Assystem. « Les écoles d'ingénieurs ne sont pas forcément adaptées pour l'accueil des personnes en situation de handicap, et les enseignants pas toujours formés à celui-ci. Ça évolue bien sûr. »

Grâce aux moyens mis en œuvre par l'entreprise, les recrutements de travailleurs en situation de handicap ont été multipliés par six en douze ans et le taux d'emploi de travailleurs handicapés par trois. « Il y a quelques années encore, c'était un sujet tabou. Comme tous les sujets liés à la diversité, ça l'est beaucoup moins aujourd'hui. Les personnes concernées savent qu'il y a un service en interne pour compenser leur handicap. Le vrai



Assystem veille à sensibiliser ses managers afin d'intégrer au mieux les travailleurs en situation de handicap.

sujet pour nous, c'est vraiment la pénurie de profils. »

## Des outils pour le quotidien

Assystem met tout en œuvre pour faciliter le quotidien de ses collaborateurs et compenser leur handicap : « On installe des postes aménagés sur le lieu de travail habituel mais aussi à domicile pour les jours de télétravail. En cas de nécessité, on finance un transporteur pour les trajets domicile-travail » rappelle Pauline Robinier. « Des jours d'absence pour les rendez-vous médicaux liés à la pathologie sont

prévus, ce qui évite aux collaborateurs de prendre sur leur temps personnel. On finance aussi des formations pendant les inter-contrats pour les faire monter en compétence et leur permettre d'exercer un nouveau métier directement chez Assystem. Lorsqu'ils travaillent chez un client, on œuvre avec leurs managers ou les Missions Handicap de nos clients pour faciliter l'aménagement des postes. »

Les projets en lien avec l'ingénierie motivent les collaborateurs, comme ce projet d'exosquelette dont on espère fortement en interne qu'il

verra le jour. Une hotline enfin, aide les collaborateurs sur différents sujets. Elle permet de trouver un premier interlocuteur qui renseignera anonymement sur la reconnaissance du handicap ou répondra à des questions liées à sa perception. Elle redirigera, si besoin et si la personne est d'accord, vers la Mission Handicap. « Nous sommes très fiers d'être reconnus comme une entreprise handi-accueillante. » conclut Pauline Robinier.

**Nadège Folliot**  
20 Minutes Production

## « J'aimerais que le regard des gens change »

### Parcours

Romy a 33 ans. Depuis 2017, elle est ingénieure d'étude chez Assystem et elle souffre d'un handicap invisible. « A l'âge de 3 ans, j'ai fait une chute du troisième étage qui me cause des dorsalgies chroniques depuis l'adolescence. En 2011, ce sont mes cervicales qui ont été touchées suite à un accident de voiture sur l'autoroute. Cela a occasionné une première expertise et l'on m'a parlé de la Maison Départementale des Personnes Handicapées. Constituer un dossier me semblait tellement compliqué que cela m'a découragée. C'est en discutant avec notre tutrice handicap chez Assystem à Tours, avec mon manager, le directeur d'agence et la Mission Handicap, que j'ai trouvé les ressources nécessaires pour entamer des démarches. Aujourd'hui, j'ai la Reconnaissance de

la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et je bénéficie d'un poste aménagé sur mon lieu de travail, mais également chez moi pour mon jour de télétravail hebdomadaire. Enfin, grâce aux chèques CESU, je vais pouvoir bénéficier d'une aide à domicile. Le bénéfice de tout cela est loin d'être anodin. Je travaille avec le dos au repos. Je m'économise. Je suis donc, de fait, moins en arrêt que par le passé et psychologiquement, je gère beaucoup mieux.

### Le regard des autres

Vis-à-vis de mes collègues, c'est parfois plus compliqué. Certains ont du mal à concevoir que j'aie bien un jour et que je porte une minerve ou que je ne fasse pas la bise le lendemain car je ne peux pas me pencher. J'ai eu le droit à des remarques ironiques. Ils

ne voyaient pas pourquoi je bénéficiais d'une différence de traitement. J'aimerais vraiment que les gens comprennent un peu mieux, à travers ce témoignage, ce que c'est que de vivre avec un handicap. Je souhaite surtout donner envie à d'autres d'aller chercher le soutien de la Mission Handicap car pour moi c'est le fait d'aller travailler tous les matins qui me fait me sentir mieux. C'est une chance et c'est tellement bénéfique au quotidien. »

**Propos recueillis par N.F.**

**Ce contenu a été réalisé pour Assystem par 20 Minutes Production, l'agence contenu de 20 Minutes.**



Romy bénéficie d'un poste aménagé.

*Ma grande soeur  
non-voyante développe  
des projets d'hypervision.\**

# LES INGÉNIEURS SONT INCROYABLES !

## **CHEZ ASSYSTEM, LE HANDICAP N'EST PAS UN HANDICAP**

pour accompagner les plus grands projets de l'ingénierie mondiale,  
en France et à l'international.

Découvrez nos incroyables projets  
et rejoignez la communauté **#INCREDIBLEENGINEERS**  
sur **[jobs.assystem.com](https://jobs.assystem.com)**

\* Assystem a fêté les 10 ans de sa Mission Handicap en 2017. Dans ce cadre, de nombreux accords signés ont permis de déployer un plan d'actions volontaristes autour du maintien dans l'emploi, du recrutement, de la sensibilisation, de la formation et des partenariats avec le secteur protégé ou adapté. Chez Assystem l'innovation n'est pas seulement technologique mais aussi et surtout sociale.

**an**  
assystem

# L'accessibilité des études... à l'étude

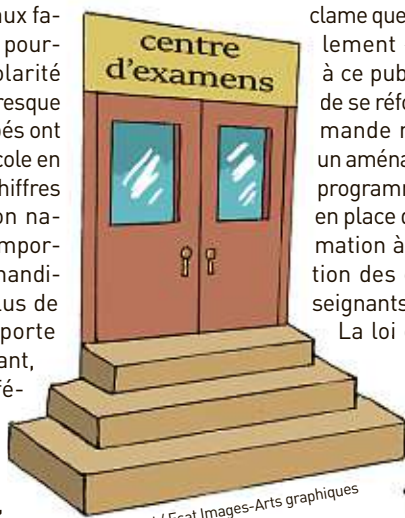
**Réforme** Le niveau de diplôme des personnes en situation de handicap est beaucoup plus bas que chez les valides

Un espoir déçu. En 2005, la loi handicap prévoyant la scolarisation des enfants handicapés en école ordinaire permettait aux familles de croire qu'ils pourraient suivre une scolarité comme les autres. Si presque 96 000 élèves handicapés ont rejoint les bancs de l'école en cinq ans, d'après les chiffres de 2018 de l'Education nationale, l'écart reste important entre valides et handicapés. « Beaucoup plus de familles tapent à la porte de l'école qu'auparavant, mais il reste une différence entre la loi et sa mise en application », pointe du doigt Ernestine Ngo-Melha, universitaire spécialiste

des questions d'éducation et de handicap. A peine un quart des personnes handicapées accèdent à des études supérieures, contre 49% pour l'ensemble de la population, selon un rapport de l'Agefiph de 2018.

Pour que les choses bougent, l'école doit devenir « véritablement inclusive », affirme l'association de parents d'élèves handicapés Unapei dans un plaidoyer paru en 2018. Le collectif clame que l'école, actuellement « inadaptée » à ce public, a besoin de se réformer. Il demande notamment un aménagement des programmes et la mise en place d'une formation à destination des enseignants.

La loi de



Fred / Esat Images-Arts graphiques



**Les associations réclament une école plus inclusive et un meilleur accompagnement.**

février 2019 a permis de répondre à l'une des revendications de l'association, en instaurant une formation de soixante heures

pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH). « On a créé des CDD de trois ans renouvelables avec possibilité de CDI ensuite. L'objectif est de créer 80 000 emplois pérennes d'ici à 2020 », ajoute le ministère de l'Education nationale. Insuffisant pour lutter contre la précarisation de ces accompagnants, payés 600 € par mois pour vingt heures de travail

hebdomadaire, selon Ernestine Ngo-Melha. « Il faut sécuriser leur emploi car beaucoup partent en cours d'année », assure la chercheuse.

Pour permettre à des jeunes handicapés de se former, de plus en plus de contrats en alternance aménagés sont proposés. Une solution efficace puisque six personnes handicapées en apprentissage sur dix ont ensuite trouvé un emploi, selon l'Agefiph. Afin d'aider ces jeunes à bien s'insérer, l'association Unapei accompagne ensuite des entreprises pour qu'elles adoptent une politique de recrutement plus inclusive. Une façon de faire bouger les mentalités.

Juliette Desmonceaux

## Des parcours contrastés

L'accès aux études supérieures est plus élevé chez les personnes atteintes de troubles visuels, auditifs ou moteurs. Représentant 15% des élèves handicapés en primaire, ils constituent la moitié des étudiants handicapés postbac en 2018, selon l'association APF-France Handicap.

## Les RH ne recruteront plus à l'arrache

**Quota** Finis les intérimaires pour arriver au quota de 6%. Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, seuls les emplois directs seront comptabilisés pour les travailleurs en situation de handicap. « A ce jour, l'emploi indirect est intégré », explique Marion Quérat, en charge des questions de handicap chez RH Mosaïk. Les entreprises de plus de 20 salariés peuvent donc inclure les sous-traitants (jardinage, classement de dossiers, ménage, etc.), pour atteindre ce quota. « Elles vont bénéficier d'un délai de cinq ans pour se mettre en conformité », ajoute Marion Quérat. Pour être dans les clous, beaucoup de sociétés passent par un Esat (*lire page 5*), une structure qui permet de faire appel à des personnes en situation de handicap. « Ces contrats resteront très avantageux mais si les entreprises veulent atteindre les 6%, elles vont devoir embaucher des personnes en situation de handicap », ajoute Claire Desaint, coprésidente de Femmes pour le dire, femmes pour agir (FDFA). Soit 2 salariés à temps plein pour une entreprise qui en totalise 38.

E.H.

## Jacques Chirac, le père des lois handicap, en mal d'héritier

**Bilan** Dans l'ombre des hommages à Jacques Chirac, fin septembre, plusieurs associations ont salué les lois qu'il avait portées, comme Premier ministre puis président, en faveur des personnes en situation de handicap. « Depuis, les progrès ont été énormes,



Jacques Chirac en 2005.

raconte Dominique du Paty, fondatrice de Handiréseau. Le regard a changé, et nous a admis dans la société. »

En 1975 puis en 1987, deux premières lois vont donner une définition au handicap et fixer un quota de 6% dans les entreprises privées et publiques. « La situation des personnes en situation de handicap l'avait beaucoup choqué quand il était maire de Paris », se remémore Françoise Béziat, présidente de la Fondation Chirac.

### Un accès facilité, en partie

Sa troisième loi, la plus emblématique, va créer les maisons départementales pour personnes handicapées (MDPH) et mettre en place des sanctions financières contre les entreprises qui ne respectent pas ce quota de 6%. C'était en 2005. Depuis, l'accès aux entreprises et aux établissements scolaires a été facilité, mais en partie seulement. « Par exemple sur l'accès aux transports en commun, la mise en application a été repoussée », souligne Lisiane Fricotté, juriste indépendante. Même constat pour la loi qui va entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le quota de 6% ne sera pas rehaussé.

Elodie Hervé

## 20 secondes

### Un congé indemnisé pour les aidants à partir d'octobre 2020.

Le 23 octobre, Edouard Philippe, Sophie Cluzel et Agnès Buzyn ont dévoilé la « stratégie de mobilisation et de soutien en faveur des aidants » du gouvernement. Il s'agit de 17 dispositions visant à aider les personnes qui s'occupent au quotidien de leur proche malade et/ou handicapé. La mesure phare est le congé de proche aidant, d'une durée maximale de trois mois.

### Damien Abad prend la suite de Christian Jacob.

Le groupe Les Républicains à l'Assemblée nationale a élu le 6 novembre son nouveau président, pour succéder à Christian Jacob, qui a pris les rênes du parti. Damien Abad, 39 ans, député de l'Ain depuis 2012, est un des rares responsables politiques nationaux en situation de handicap. Il souffre d'une maladie génétique, l'arthrogrypose, qui affecte les articulations.

### L'allocation aux adultes handicapés (AAH) revalorisée.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre, celle-ci est passée de 860 € à 900 € mensuels.

# Une multitude de sons dans le gilet

**Concert** Une entreprise a conçu une gamme de gilets vibrants permettant aux personnes sourdes ou malentendantes de ressentir la musique

Etre sourd ou malentendant, et vivre intensément un concert. A priori, impossible. A priori seulement. Car de plus en plus de salles de spectacle françaises s'équipent actuellement d'une invention novatrice : les gilets vibrants.

Cofondateur de l'entreprise française Timmpi, qui distribue en France les SubPac – c'est leur nom – et les a adaptés techniquement au live, Jérôme Battaglia explique le principe. Ces gilets, ressemblant en fait davantage à des sacs à dos, « se portent sur le dos, ou sur le ventre en position assise, et sont munis d'un boîtier de contrôle avec un algorithme qui traduit la musique en vibrations et les transmet au corps par plusieurs points de contact. Ce qui permet de ressentir les montées, les descentes, l'harmonie des basses. Un peu comme quand, dans

une boîte ou un festival, on sent l'infrabasse qui nous tape sur le plexus, dans la poitrine, mais avec une sensation amplifiée. » Le dispositif a d'abord été testé au cinéma. « D'habitude, les sourds ou malentendants ont juste un sous-titre disant qu'une porte claque. Là, ils peuvent ressentir l'effet de la porte qui claque, ce qui change tout. » Ces gilets vibrants, poursuit Jérôme Battaglia, sont désormais disponibles notamment « à L'Aérodrome de Lille, qui nous a accompagnés dès le début,

## Autistes, sourds et entendants y trouvent leur compte

A l'origine conçus pour des valides pour pouvoir sentir les basses tout en limitant les nuisances sonores des studios d'enregistrement, les gilets vibrants ne sont pas destinés qu'aux



Le SubPac fonctionne grâce à un boîtier de contrôle.

au Grand R de La Roche-sur-Yon, à l'opéra de Limoges, au théâtre national de Bretagne à Rennes, au théâtre parisien de Chaillot, au Zénith de Nantes ainsi qu'à celui d'Amiens», qui vient de s'en équiper et les prête gratuitement sur réservation. Selon sa responsable de la communication Ana Da Silva, les

tests réalisés auprès de personnes sourdes ou malentendantes étaient « bouleversants, car très positifs : ils vivaient vraiment le concert ». Des retours encourageants pour un produit pensé pour « toucher un public qui n'est pas consommateur de spectacles ». Jusqu'à maintenant. **Paul Blondé**

sourds, explique Jérôme Battaglia : « Ils améliorent aussi l'expérience des entendants, notamment en réalité virtuelle. Ils permettent aux personnes en fauteuil, placées sur des plateformes

loin de la scène dans les festivals, de se sentir plus proches de la musique. Et ils ont un effet apaisant sur les personnes autistes, qui leur permet d'être concentrées sur la musique. » **P.B.**

Avec **Auchan**, révélez vos talents !

Depuis plus de 20 ans, Auchan Retail France accompagne tous les talents grâce à son **programme handicap**, des **actions de recrutement** à la **sensibilisation** et le **maintien** dans l'emploi des collaborateurs.

TOUS DIFFÉRENTS,  
TOUS UNIQUES !

[auchan-recrute.fr](http://auchan-recrute.fr)



Tous nos **POSTES** sont **ACCESSIBLES** aux personnes en **situation de HANDICAP.**

“Fabian, hôte de caisse, porteur d'un **handicap invisible.**”

**Auchan** | RETAIL  
FRANCE

# Dix inventions qui changent la vie

**Science** La tech se met au service de l'accessibilité des personnes en situation de handicap

## 1 Inclusion : c'est à l'environnement de s'adapter

Non, l'inclusion n'est pas le simple opposé d'exclusion. Défendre l'inclusion, c'est défendre l'idée selon laquelle nous sommes tous différents mais normaux. Dans ce contexte, pas question d'intégrer des personnes au reste du groupe, mais de changer notre environnement pour que celui-ci soit adapté à tous. En matière de handicap, cela passe par des entreprises mieux adaptées, des trottoirs élargis, des outils disponibles facilement... Et comme le définit l'association APF France handicap : «C'est faire en sorte que notre société

considère les personnes en situation de handicap, ainsi que toutes les personnes ayant une quelconque déficience, comme normales. Et que notre société évolue donc, de telle sorte que toutes les personnes normales aient accès normalement à tout ce qui est normal de pouvoir avoir». En France, «de plus en plus d'entreprises se lancent dans l'inclusion par l'innovation technologique», note Elise Akiki, de l'association Le Comptoir des solutions, spécialisée dans l'innovation pour le handicap. Et on va le prouver.

## 2 La montre connectée qui vous parle en braille

Dot watch a été conçue par la start-up coréenne Dot. Cette montre connectée au design moderne propose une interface interactive en braille à son utilisateur. En plus de donner l'heure, la montre permet «de recevoir et lire des SMS, de savoir qui vous appelle et de décider si vous souhaitez répondre ou non», explique Elise Akiki.



Dot watch / Dot

## 3 Voir son enfant en modélisation 3D

Timothée, non voyant, a pu «voir» l'embryon de son enfant. Comment? Grâce à la modélisation 3D réalisée par deux chercheurs à partir d'une échographie classique. Le projet est soutenu par l'association Sébastien Joachim Kick Blindness.

## 4 JIB smart home, la domotique pour PMR

JIB est un dispositif de maison connectée pensé pour tous qui permet d'améliorer le quotidien des personnes à mobilité réduite. Peu coûteux (10 €/mois), le kit connecté offre toutes les possibilités de la domotique moderne. «Il est possible d'utiliser sa voix pour commander à distance l'ensemble de ses appareils», explique Elise Akiki.

## 9 Ford fait «voir» le paysage aux personnes aveugles

Une nouveauté développée par la filiale Italie de Ford en 2018



Feel the View / Ford

Feel the View semble tout droit sortir d'un film de science-fiction. Le dispositif se fixe sur le haut d'une vitre ou d'une portière et retranscrit la vue au toucher avec l'aide d'un assistant vocal qui décrit précisément le paysage.



Foucha Muiyard

L'espace innovation du salon Handicap, emploi & achats responsables 2019.

## 5 L'app qui apprend à lire les émotions faciales

Un jeu éducatif avec des avatars 3D à destination des jeunes autistes. Emoface est une application créée par Adela Barbulescu, chercheuse en informatique à l'université Grenoble-Alpes. Quatre approches sont proposées à ceux qui éprouvent des difficultés à comprendre les émotions et à gérer des situations sociales : émotions, expressions, situations sociales et miroir virtuel. Cette dernière permet de contrôler l'avatar et de créer ses propres expressions faciales. «Je l'ai testée quelques minutes, le résultat est impressionnant», témoigne Elise Akiki.

## 6 Quand les yeux font sortir de la paralysie

Parler avec ses yeux. When your eyes speak est une technologie oculaire qui permet aux personnes paralysées, et dans l'incapacité de s'exprimer, de pouvoir communiquer. Comment? Via une paire de lunettes munies de capteurs infrarouges. Ces derniers détectent les clignements des yeux volontaires et les envoient en direct à une interface de communication enrichie d'une intelligence artificielle. «Trois étudiants ingénieurs de l'ECE Paris sont à l'initiative de ce projet», note Elise Akiki. Cette solution est extraordinaire.»

## 7 Gyrolift, le fauteuil roulant du futur

Gyrolift est le premier dispositif de mobilité qui combine un gyropode et un système robotique d'assise modulable stabilisée. Ce fauteuil électrique permet aux personnes à mobilité réduite de se déplacer assis ou debout. S'il convainc, ce fauteuil devrait ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles et sociales.



Gyrolift

## 8 Les gants qui changent les signes en mots

Roy Allela a 25 ans. Cet inventeur kényan a créé un prototype de gants intelligents baptisés Sign-IO. Leur particularité? Ils convertissent en temps réel la langue des signes en discours audio. Le gant reconnaît les mouvements et les transmet à une application dédiée qui les vocalise. Il est possible de choisir la langue de traduction, la hauteur et le timbre de voix ou le sexe de celle-ci.

## 10 Entendre les sons et les alarmes en couleurs

SmartEar est une solution de bien-être et de sécurité destinée aux personnes sourdes ou malentendantes. Développé par une start-up française, le dispositif retranscrit les sons en flashes sonores. «Chaque son est associé à une couleur, par exemple le rouge pour l'alarme incendie, le bleu pour la sonnette de l'entrée, le jaune pour le réveil...», explique Elise Akiki. SmartEar peut aussi bien être installé chez soi qu'en entreprise.



# L'égalité entre dans le game

**Initiative** Trois passionnés s'engagent pour l'inclusion dans les jeux vidéo avec un tour de France

Deux saisons de sept épisodes et des milliers de kilomètres parcourus. Christopher Klippel, journaliste, et ses deux comparses Nicolas et Lucas ont déjà traversé la France deux fois pour leur initiative Tous gamers. L'idée : partir une semaine à la rencontre de joueurs en situation de handicap, raconter leur histoire

**«De plus en plus de gamers et de curieux, handicapés ou non, nous encouragent.»**

**Christopher Klippel,**  
créateur de Tous gamers

et découvrir leur façon de jouer, parfois inédite. Le projet est né en 2018 et les trois amis planchent déjà sur la troisième édition. «L'idée remonte à



Alexandre (à g.), Christopher Klippel et l'équipe du tour Tous gamers.

mars 2016, lors d'un voyage à Paris avec mon meilleur ami. On réfléchissait à une solution pour parler du handicap et de l'accessibilité dans le jeu vidéo, explique Christopher Klippel. Son frère est devenu tétraplégique à la suite d'un accident, on avait besoin de s'engager sur ce sujet.»

Très vite, l'idée de la vidéo est apparue évidente. «Il fallait montrer ces gamers, leur façon de jouer, les rencontrer. On s'est dit : "Et si on faisait un tour de France?"» Le premier road

trip, réalisé bénévolement, a mis du temps à s'organiser, mais a reçu un bel accueil : «On ne s'attendait pas à recevoir autant de demandes de joueurs!» Parmi les sept gamers rencontrés par l'équipe en 2018, Théo, 23 ans. «J'essaie de montrer que l'on peut atteindre le haut niveau, et battre des joueurs valides, malgré un handicap», explique le jeune homme, tétraplégique depuis ses 8 ans.

«Nous avons pris une énorme gifle lors du premier tour. Toutes ces

rencontres nous ont donné une leçon de vie, on a eu envie de faire plus», témoigne le journaliste. Pour la deuxième édition de leur tour de France, les trois amis ont pu compter sur des aides plus conséquentes, notamment grâce à des sponsors ainsi qu'une plateforme de financement participatif. «De plus en plus de gamers et de curieux, handicapés ou non, nous encouragent.»

## Le jeu, vecteur d'entraide

Alexandre, joueur semi-pro de 26 ans, n'a plus l'usage de ses jambes. Il a découvert Christopher en visionnant les épisodes de la première saison : «Très peu de médias se penchent sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le jeu vidéo. J'ai été touché par ce projet.»

Ces deux premières éditions encourageantes ont donné d'autres idées à Christopher et son équipe. «Pour la prochaine saison, nous voulons ouvrir le sujet aux publics en difficulté sociale. Prouver encore une fois que les jeux vidéo peuvent être des vecteurs d'entraide et d'inclusion.» La partie est donc loin d'être finie.

**Antoine Coste Dombre**

**econocom recrute  
1 500 talents  
pour transformer  
les entreprises**

**100% des postes IT, vente, support...  
sont ouverts aux personnes  
en situation de handicap**

**faites le switch**

Tous les profils audacieux nous intéressent !  
C'est pour cela que notre **Mission Handicap**  
met en place des parcours d'intégration adaptés  
et un suivi de carrière personnalisé.  
Rejoignez nos 10 800 experts de la transformation  
digitale sur **carrieres.econocom.com**

Pour toute question  
[mission.handicap@econocom.com](mailto:mission.handicap@econocom.com)

mission  handicap

econocom

Équipements, services & financement  
pour l'entreprise digitale

# « On dépasse la question de l'autisme »

**Cinéma** Dans « Quelle folie », Diego Governatori révèle la parole d'Aurélien Deschamps, autiste

**Avez-vous été surpris par les retours que vous avez eus, notamment de la part de personnes atteintes de troubles autistiques ?**

**Diego Governatori** : Une chose très émouvante, c'est quand des parents d'enfants autistes, notamment non verbaux, nous disent que, si leurs enfants pouvaient parler, cela pourrait ressembler aux paroles d'Aurélien.

**Aurélien Deschamps** : C'est vrai que des personnes atteintes de troubles autistiques, mais aussi des gens qui n'ont jamais été rangés dans cette catégorie, me disent : « Ces mots-là, c'est super de les avoir trouvés. » Certains me demandent aussi si ce que je dis dans le film sera porté à l'écrit, c'est très surprenant.

**« Je ne voulais pas tomber dans la glorification de la marge. »**

**Aurélien Deschamps**

**Est-ce que vous trouvez que l'on montre suffisamment ce qu'est réellement l'autisme ?**

**D.G.** : Un psy me disait récemment : « On ne laisse pas assez la parole aux personnes. » Je pense que, dans le film, on



Le réalisateur Diego Governatori (à g.) et son ami atteint de trouble autistique, Aurélien Deschamps.

est en prise directe. Et du coup, ça dépasse la question de l'autisme. Quand je fais parler Aurélien, je ne fais pas parler un autiste. Je le fais parler, lui, en tant que personne.

**A.D.** : D'autant que, de façon générale, les systèmes de représentations montrent beaucoup les dominants, et de moins en moins les marginaux.

**Avez-vous une volonté de montrer la condition autistique différemment, au-delà du cliché du génie des maths, etc. ?**

**D.G.** : Une volonté très claire chez Aurélien, avant le tournage, c'était d'être dans un travail de description. De décrire un cheminement, des sensations, de faire quelque chose que

j'appelle « sortir au dehors cette voix du dedans ». Dans le film, Aurélien nous livre quelque chose de très intérieur. Il nous donne les clés pour ressentir sa situation.

**A.D.** : Il existe des manifestations spectaculaires de l'autisme qui peuvent faire croire que les autistes auraient tous des capacités extraordinaires. Dans le film, je ne voulais pas tomber dans la glorification de la marge. J'avais la volonté de rappeler le caractère fondamentalement ingrat de ce handicap. Être tout le temps attiré par le spectaculaire, c'est un piège.

**Propos recueillis par Paul Blondé**  
« Quelle folie », de Diego Governatori, en salles depuis le 9 octobre.

## Le handicap tient le premier rôle au cinéma

Le Festival international du film sur le handicap (FIFH) se tiendra... bientôt près de chez vous. Au-delà de l'événement principal, organisé du 7 au 12 février à l'université Lumière Lyon-2 (Rhône), l'idée, c'est d'aller tout au long de l'année « à la rencontre des scolaires avec l'objectif de banaliser le handicap à travers le cinéma », explique sa fondatrice, Katia Martin-Maresco. Pourquoi ? « Parce qu'il fabrique des souvenirs, assure-t-elle. Les écoliers, collégiens et lycéens qui voient les films construiront la société de demain. S'ils sont sensibilisés, le handicap ne sera pas un problème lorsqu'ils rencontreront un aveugle par exemple, à qui ils seront susceptibles de louer un appartement ou d'accorder un entretien. »

### Pas de faux-semblants

Jusqu'au 30 novembre, le festival sera de passage à Sarreguemines (Moselle), puis mettra le cap vers Marseille (Bouches-du-Rhône) en décembre, avec une cinquantaine de courts-métrages et trois longs-métrages. « Tous les films passés chez nous ont trouvé des distributeurs », poursuit Katia Martin-Maresco, avant de préciser les critères de sélection : « La réalisation, le scénario, plus le fait que les acteurs soient réellement handicapés, et qu'ils jouent de vrais personnages. Pas qu'ils soient dans le film juste parce qu'ils sont handicapés. »

## Asperger tire la couverture médiatique

Dans *Rain Man*, le personnage autiste de Raymond, joué par Dustin Hoffman, comptait en quelques secondes que 246 cure-dents étaient tombés à ses pieds. C'était en 1988. Soit l'époque « de l'élargissement des critères diagnostiques de l'autisme et de l'intégration du syndrome d'Asperger », explique Brigitte Chamak, neurobiologiste et chercheuse en sociologie spécialisée sur le thème de l'autisme.

### Le cliché du génie étrange

Ce syndrome a ensuite « eu un succès certain auprès des réalisateurs de films et du grand public », avec une multiplication des personnages de « génies un peu étranges », du Sheldon de « The Big Bang Theory » à « Good Doctor ». Sauf que ces représentations

résumant l'autisme au syndrome d'Asperger et font croire que ce handicap est automatiquement synonyme d'intelligence supérieure. Ils « alimentent une confusion parfois difficile pour certains parents d'enfant autiste à qui l'on demande : "Alors, il compte très bien ?" »

D'autant que « les enfants très sévèrement atteints, ou ceux qui ne savent pas s'habiller tout seuls, n'intéressent personne », poursuit Brigitte Chamak. La volonté de sortir l'autisme de la stigmatisation et cette focalisation sur le syndrome d'Asperger donnent « l'impression que tous les autistes sont capables de vivre normalement, qu'ils peuvent tous travailler, que tous les enfants peuvent aller à l'école », ce qui n'est pas le cas.



Sheldon dans « The Big Bang Theory ».

United International Pictures

P.B.

P.B.

# Mohamed Lamouri, la voix lumineuse du métro

**Musique** Le chanteur malvoyant a sorti son premier album en avril

Un musicien avare en mots, mais pas en émotions. C'est au Café de Paris, à Ménilmontant, un de ses «repaires», que Mohamed Lamouri nous a donné rendez-vous. «C'est le gars qu'on entend souvent sur Nova ? », glisse un badaud au comptoir. Lui-même. Veste noire, démarche légèrement claudicante, regard fuyant, l'homme n'est pas très bavard. De sa voix éraillée, les mots sortent de manière abrupte, presque gênée. Malvoyant de naissance, le chanteur s'est avant tout construit sur son talent et non sur son handicap.

«Il a un œil aveugle et un autre à 10%», explique son producteur, Benjamin Caschera. «Je vois de près, mais pas de loin», ajoute pudiquement le principal concerné. Une déficience qui, de son propre aveu, ne lui a jamais posé problème : «C'est une question d'habitude.» Arrivé en France il y a seize ans,



Marie-Sarah Piron

L'artiste propose une musique raï aux influences eighthies.

c'est dans le métro parisien que l'Algérien de 37 ans a commencé par enchanter les foules avec son clavier fétiche. «Au début c'est dur, parce que personne ne te connaît», se souvient-il. Il arpente

les rames une quinzaine d'années durant, avant de sortir de l'ombre, notamment grâce à Benjamin Caschera, co-gérant d'Almost Musique, qui produit son premier album, «Underground Raï Love», enregistré avec Groupe Mostla et sorti en avril dernier.

## Partition hybride

L'éditeur est d'abord marqué par l'authenticité du personnage et par sa voix «hyper touchante». Puis par sa partition, hybride, à la croisée des genres ; «du raï sentimental pur jus, mais aussi de la musique anglo-saxonne et française des années 1980», résume le producteur, qui envisage aussi l'interprète au-delà de son handicap. Il ne fait aucune différence entre le chanteur au clavier et les autres artistes : «Dans le travail, c'est juste pareil. Si ce n'est qu'il faut parfois l'accompagner en tournée.» Et d'ajouter : «La musique a pu être un facteur d'inclusion pour Mohamed, du moins sur le marché du travail. Je ne vois pas quel autre métier il pourrait faire.» Et pour cause, le sien lui va si bien.

Camille Langlade

## L'oreille experte au secours de la vue déclinante

**Ecoute** Antoine Pagnier ne sait plus voir ses partitions. Il est atteint de rétinite pigmentaire, une maladie rare qui se caractérise par une perte progressive de la vue. Ce diplômé en mu-



Arnaud Pagnier

sicologie a fondé en 2009 le e-label Les Belles Écouteuses. Pour compenser sa déficience visuelle, le mélomane a développé une acuité auditive particulière. «Cela permet aux artistes d'avoir une autre vision de leur travail et de leur dire des choses qu'ils n'avaient jamais entendues auparavant», remarque-t-il. Au départ tourné vers la musique classique, le label se veut aujourd'hui ouvert à tous les genres, dont les musiques du monde. Il a notamment produit «Canto de los Pueblos», un album de folklore argentin.

C.L.

**top** FRANCE  
EMPLOYER 2019  
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

€  
1.5 Md€  
CA 2018

ii  
21 000  
Employés

Présence dans  
22 PAYS

**Mission Handicap**

**AKKA**  
PASSION FOR TECHNOLOGIES

Antoine (à gauche) est un bel exemple des actions menées en faveur du **maintien dans l'emploi** chez AKKA. Il a été recruté après son stage de fin d'études, son domaine d'expertise était le traitement d'images et la vision par ordinateur ou Image Procession/Computer Vision. Lorsqu'il a été confronté à une **grave déficience visuelle**, la mission handicap l'a accompagné dans la mise en place d'un **aménagement de poste adapté** et également dans l'acquisition de **lunettes de réalité augmentée**. Aujourd'hui, les missions d'Antoine ont évolué avec lui et il occupe un poste d'**Ingénieur Informatique** au sein du groupe.

Depuis 10 ans, la mission handicap d'AKKA mène une **politique d'inclusion active et innovante** qui porte haut les valeurs du groupe : **Respect, Ambition et Courage**.

Nous avons recruté plus de **160 collaborateurs** en situation de handicap et mené plus de **700 actions d'accompagnement ou de maintien dans l'emploi depuis 2014**, date de signature de notre premier accord. Nous œuvrons chaque jour pour **sensibiliser en interne et en externe** et nous nous engageons régulièrement, auprès du secteur protégé et adapté.

Rejoignez-nous et cultivez avec nous l'**AKKA** attitude  
missionhandicap@akka.eu

**GRÉGORY EST  
MAL-ENTENDANT  
MAIS IL ENTEND  
BIEN RÉUSSIR  
SA CARRIÈRE**



**CROYEZ EN VOTRE AMBITION**  
REJOIGNEZ-NOUS EN CDI OU EN ALTERNANCE !  
POSTULEZ SUR : [emploi.sncf.com/ambition](https://emploi.sncf.com/ambition)

Comme Grégory, mécanicien train, 6600 personnes en situation de handicap travaillent aujourd'hui chez SNCF. Au-delà de l'aménagement des postes et de formations sur-mesure à nos métiers, nous vous accompagnons dans la réalisation de votre projet professionnel.

