

HANDIRECT

MÉDIA EXPERT HANDICAP



Gastronomie Itinéraire
handi-bienveillant en
Auvergne-Rhône-Alpes p.27-35

EMPLOI ET GASTRONOMIE : Deux dossiers pour allier l'utile à l'agréable p.27 à 69



- Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : Gros plan sur la 25^e édition
- Emploi et crise sanitaire : L'analyse de l'Agefiph et de Cheops Cap emploi
- Toute l'actualité de l'emploi et des missions handicap

L'équipe du restaurant-traiteur solidaire Capucine et Gaston
© LAURENCE PAPOUTCHIAN LYON - WWW.LAURENCE-PAPOUTCHIAN.COM



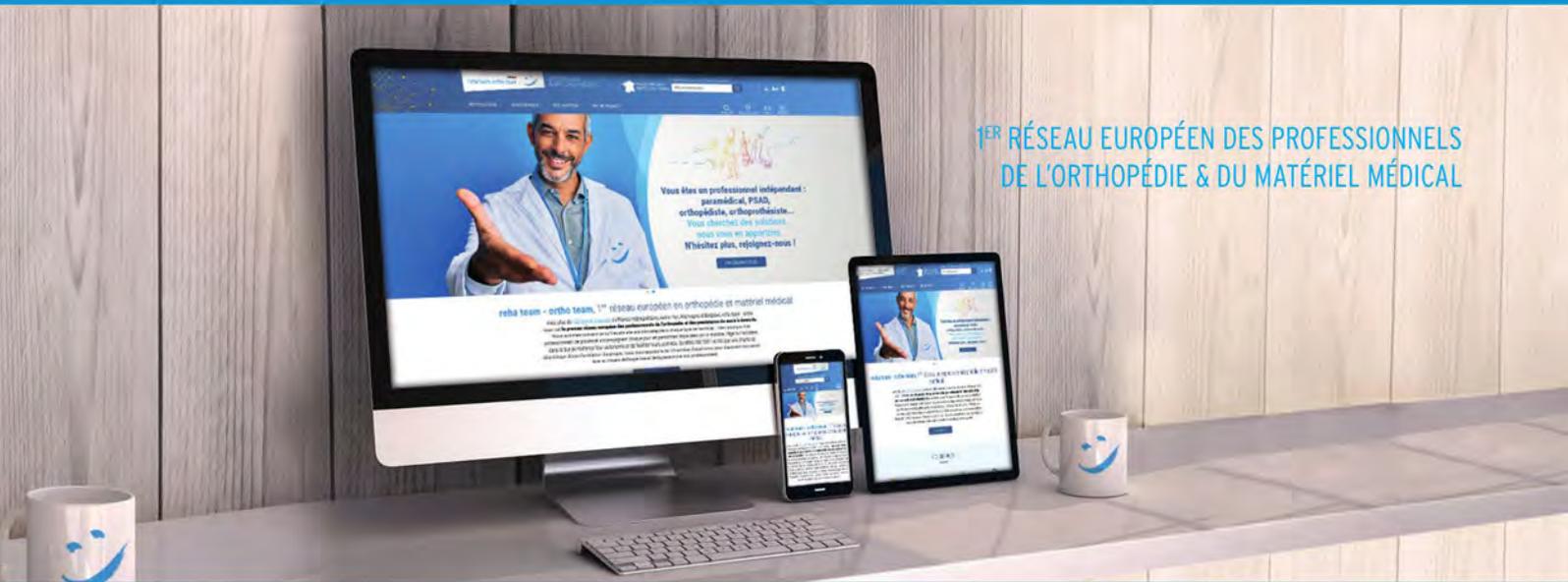
Vos droits p.17
Tout savoir sur les
aides techniques



Maladies rares
p.18-19 Les syndromes
de Gitelman et Bartter



Voile p.22-23
Retour sur le championnat
du monde handivalide



1^{ER} RÉSEAU EUROPÉEN DES PROFESSIONNELS
DE L'ORTHOPÉDIE & DU MATÉRIEL MÉDICAL

Découvrez le nouveau site Internet du réseau reha team - ortho team !
Rendez-vous sur www.rehateam-orthoteam.fr

Copyright 2021, reha team - ortho team, La Roche sur Yon France. Tous droits réservés - 22 octobre 2021.

VOTRE QUOTIDIEN
MÉRITE CE QU'IL Y A
DE MEILLEUR



ÉDITO

Une fin d'année qui nous laisse perplexes !

Nous voilà au dernier numéro de l'année 2021. Cela fait 24 ans qu'Handirect existe et nous venons de traverser deux années particulièrement difficiles. Elles laissent des traces dans notre fonctionnement et notre capacité à répondre à toutes les sollicitations, et ceci malgré l'engagement sans limite de toute l'équipe.

Nous terminons avec un dossier sur l'emploi, comme c'est la coutume au moment de la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées ou SEEPH. La situation est assez confuse dans le recrutement. L'économie est encore très impactée par la crise sanitaire et son cortège de pénuries dans les matières premières, comme dans la main d'œuvre, auxquelles s'ajoute une forte augmentation des coûts de l'énergie. Même la culture n'arrive pas à se relever des stigmates du Covid. Et pourtant, des secteurs entiers peinent à recruter et des millions de personnes sont au chômage !!! Qu'est-ce qui ne tourne pas rond ? Les personnes handicapées vont-elles pouvoir profiter de cela ? À la marge seulement, car les secteurs qui recrutent sont très

exigeants, restauration, médical, transports pour ne citer qu'eux. Les différentes réformes du travail en cours et la présidentielle de 2022 ne vont sans doute pas arranger la situation atypique que traverse notre économie. Au milieu de tout cela, heureusement, quelques bonnes nouvelles. Le salon Autonomic Paris du mois d'octobre a connu un véritable succès, les visiteurs sont revenus en masse, toujours aussi curieux. La France s'est distinguée aux Jeux Paralympiques de Tokyo avec 54 médailles, dont 11 en or. La région AURA en fait des tonnes pour le handicap. Le gouvernement s'est enfin décidé à lancer une campagne de sensibilisation sur le handicap dans les grands médias. Attendu depuis des décennies, elle arrive en fin de mandat, mais je n'irai pas jusqu'à dire qu'il y a une pensée électorale derrière ce hasard du calendrier. Pour terminer, nous vous proposons, avec Auvergne-Rhône-Alpes Tourisme, un joli dossier sur la gastronomie et le handicap. Vous trouverez de belles adresses handi-accueillantes, animées par des personnes qui ont les yeux ouverts sur les personnes et non pas le handicap. Merci à tous nos lecteurs, nos partenaires et nos annonceurs, fidèles ou ponctuels.



Jean-Marc Maillet-Contoz



TOP Prépa Dys

Lancée à la rentrée scolaire 2020, la Pépinière des Talents, première prépa en apprentissage dédiée aux jeunes présentant des troubles « dys » en France, a rencontré un tel succès qu'elle a décidé de renouveler l'expérience cette année, en doublant ses effectifs. Basée au CFAI de Moirans, en Isère, la prépa accueille ainsi dans sa nouvelle promotion 20 apprentis, âgés de 16 à 19 ans et porteurs de trouble DYS. Cette année de transition et de préparation est gratuite pour toutes les familles, étant soutenue et financée par le Ministère du travail et par l'UDIMEC. Au programme : cours, stages, rencontres avec des décideurs... tout en étant encadré par une équipe pluridisciplinaire (orthophoniste, psychomotricien, ergothérapeute...).

FLOP Mal-être au travail

« 45% des salariés se déclarent en 'détresse psychologique' dont 20% en état de détresse psychologique élevée » : C'est ce qui ressort du sondage réalisé par le cabinet Empreinte Humaine et Opinion Way dans le cadre du « Baromètre sur l'état psychologique des salariés français après un an de crise de Covid-19 » publié le 20 octobre dernier. L'étude révèle également que les cas de burn-out sévères ont grimpé de 25%, et que le taux de dépression nécessitant un accompagnement explose, passant de 21% à 36%.

- 4 News
- 5 Actus
- 14 Autisme
- 16 Aidants
- 17 Vos droits
- 18 Maladies rares
- 20 Cinéma
- 22 Olivier Ducruix
- 24 Catherine Sanchès
- 26 Mode et image de soi
- 27 Dossier Gastronomie
- 37 Dossier Emploi
- 52 Un œil nouveau
- 56 Chroniques britanniques
- 68 Audiens
- 70 Santé
- 72 Bibliothèque
- 74 Atelier créatif

Qu'en dites-vous ?

Liberté de la presse et pluralité de la presse n'ont jamais fait autant la une des médias. Pour donner vie à ces formules, la presse doit pouvoir vivre. La presse spécialisée dans le handicap s'éteint dans l'ombre de grands médias alors que beaucoup d'entreprises ont chaque année des budgets de communication inutilisés. Vous êtes peut-être l'une d'elles ? Avec une queue de budget ou un faible investissement, vous pouvez faire un geste de grande citoyenneté. Pouvons-nous en parler ? Contactez-nous au 04 37 64 16 52 ou info@handirect.fr

SPORT

Mobby

Pratiquez des activités de loisirs proches de vous !

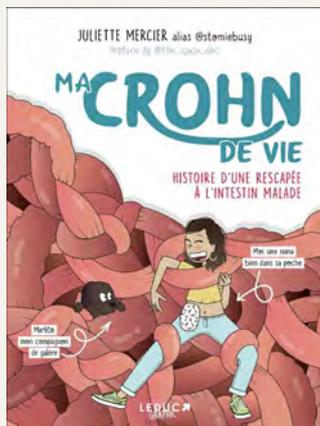


Plateforme en ligne créée en 2019 par Yoann Desmaris, fondateur de la société de conseil en informatique YDEHO, Mobby propose un moteur de recherche permettant de trouver, en quelques clics, toutes les activités de loisirs et de sport recensées autour de soi. Facile d'utilisation, Mobby rassemble ainsi, sur son site et son application, toutes les informations nécessaires pour s'inscrire à une activité parmi les 8 rubriques proposées, dont Handisport et Sport Adapté. « Chez Mobby l'inclusion et la diversité font partie des valeurs de la start-up. C'est pourquoi, les clubs proposant des activités handisports ou sport adaptés ont accès gratuitement à toutes les fonctionnalités de l'espace partenaire », ajoute le fondateur. ♦
À tester sur : <https://www.mobby.fr/>

ROMAN GRAPHIQUE

Ma Crohn de vie

Juliette Mercier, alias @stomiebusy, a découvert sa maladie de Crohn à l'âge de 15 ans. S'en sont suivis 12 ans de combat acharné, alternant crises de douleurs et aller-retours à l'hôpital jusqu'à ce que son pronostic vital soit mis en jeu... nécessitant une opération de l'intestin et la mise en place d'une poche, appelée stomie, qui ne la quittera plus. C'est cette histoire qu'elle raconte à travers son roman graphique « Ma Crohn de vie », ouvrage superbement illustré, plein d'humour et accessible à tous. ♦

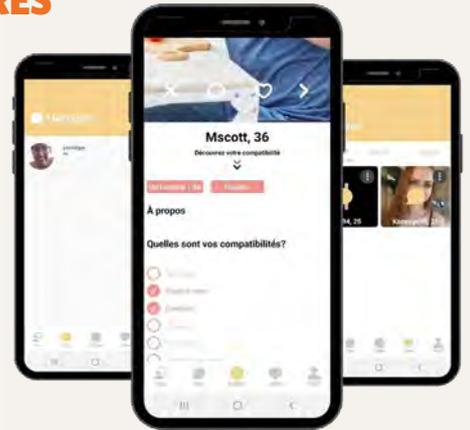


« Ma Crohn de vie - Histoire d'une rescapée à l'intestin malade », Juliette Mercier, éditions Leduc. Plus d'infos : <https://www.editionsleduc.com/>

RENCONTRES

Nolu

Faciliter l'accès à la vie affective, les rencontres et la naissance de nouveaux liens d'amitiés : c'est l'objectif de « nolu », application inclusive dédiée aux personnes en



situation de handicap de 18 à 100 ans. « Nolu propose une nouvelle approche en offrant une communauté de rencontres dans un cadre amusant, sécuritaire et inclusif, expliquent ainsi ses créateurs. Nolu se veut un mouvement culturel, un accès égal à des expériences romantiques ». Pour rejoindre la communauté, il suffit de télécharger l'application gratuitement sur Google Play, puis de créer un profil (homme, femme, membre non-binaire), en indiquant son âge et le type de relation recherché (amour, amitié, compagnie...) ou tout à la fois « car l'un n'exclut pas nécessairement l'autre dans les moteurs de recherche de l'application », précisent les créateurs. Un court questionnaire est également proposé pour définir vos centres d'intérêt et traits de personnalité. Une fois la recherche lancée, vous pourrez consulter les profils qui ont été associés au vôtre en fonction des informations que vous avez fournies. ♦

CONCOURS

Fab Life



Le concours Fab Life est de retour pour une 24^e édition parrainée par Jérôme Bonaldi et Grégory Cuilleron. Objectif : Encourager les passionnés de l'innovation et de la débrouille à développer des solutions pour faciliter le quotidien des personnes ayant des besoins spécifiques. Alors que le jury a sélectionné les 20 lauréats du concours, Handicap International appelle désormais le public à voter pour ses inventions préférées jusqu'au 28 novembre. Trois inventions se verront décerner un prix : le « prix du public », le « prix du jury » et le « prix du design ». Ceux-ci seront accompagnés de chèques cadeaux Leroy Merlin d'une valeur de 1500 euros. Les 17 autres lauréats bénéficieront chacun de chèques cadeaux Leroy Merlin d'une valeur de 150 euros. ♦

Pour voter, rendez-vous sur le site : <https://concoursfablife.org/fr>

« Voyons les personnes avant le handicap »

Trois films et dix portraits. Le Gouvernement lance une campagne nationale de sensibilisation pour changer le regard sur le handicap : « **Voyons les personnes avant le handicap** ». D'autant que 80 % des handicaps sont invisibles et 85 % surviennent au cours de la vie (source : OCIRP). « *Aujourd'hui, il faut changer le regard sur le handicap, en montrant toute la richesse que représentent les personnes en situation de handicap pour la société, en valorisant avant tout leurs compétences, quelles qu'elles soient, et en améliorant le degré de connaissance générale du grand public sur toute la diversité du handicap* » a déclaré Sophie Cluzel.



Dépasser les préjugés

Pour faire évoluer le regard sur le handicap, la campagne s'appuie sur trois films réalisés par Yvan Attal, *La Robe*, *Le Rencard* et *La Cantine*, mettant en scène des situations de la vie quotidienne. Les films illustrent une société dans laquelle la relation à la personne se concentre sur ce qui importe vraiment : la personnalité. La campagne s'adresse à toutes les générations, et notamment les jeunes qui ont un rôle indéniable à jouer.



Dix portraits

Trois films sont complétés par une série de 10 portraits de personnes en situation de handicap, réalisés par la photographe Sylvie Lancrenon.

Conçus en étroite collaboration avec les personnes en situation de handicap qui se sont prêtées aux rôles de modèles, ces portraits mettent en scène leurs centres d'intérêt, des goûts communs ou des situations du quotidien.

Cette campagne de sensibilisation est diffusée depuis le 18 octobre et s'étendra jusqu'au 4 janvier 2022 en TV, cinéma, presse, affichage et en ligne pour embarquer tous les citoyens dans cette mobilisation. ♦



Handirect : 5, rue de la Claire - 69009 LYON • tél. : 04 37 64 16 52 • fax : 04 37 64 16 53 • www.handirect.fr • Email : info@handirect.fr • Bulletin d'abonnement ci-dessous
 Directeur de publication : Jean-Marc Maillat-Contoz • Reporter rédactrice : Caroline Madeuf • Avec l'aimable participation de Jean-Christophe Verro, Olivier Ducruix, les éditions de La Loupe, Véronique Barreau, Pascal Parsat, Mylan Douthe • Conception graphique et mise en page : Vykingtas Characiejus • Photo couverture : © Laurence Papouchian Lyon - www.laurence-papouchian.com • Publicité : Jean-Marc Maillat-Contoz • Promotion : Jean-Marc Maillat-Contoz • N° ISSN : 1285-395X • Édité par Anima Eurl de Presse au capital de 80 000 € • Siège Social : 5, rue de la Claire - 69009 LYON • 69 Lyon RCS Lyon Siret 413595117 • Email : info@handirect.fr • Dépôt légal à parution • Reproduction d'articles ou photos soumises à autorisation. Impression Rotimpress.

Recevez chez vous



Bulletin d'abonnement
à retourner à Handirect -
Service abonnement
5 rue de la Claire - 69009 Lyon

Oui, je m'abonne à Handirect aux conditions suivantes :

- 6 numéros (1 an) au prix de **34 €** au lieu de **39 €**
- 12 numéros (2 ans) au prix de **68 €** au lieu de **78 €**
- 6 numéros (1 an) au format PDF **24 €**
- 12 numéros (2 ans) au format PDF **46 €**

Pour toute autre formule d'abonnement consultez notre site : www.handirect.fr

Mme Mlle M.

Société.....

Nom Prénom

Adresse

C.P. Ville

Téléphone

E-mail :@.....



Un ascenseur connecté aux fauteuils roulants



Rendre possible la connexion d'un fauteuil roulant à un ascenseur pour améliorer l'accessibilité et la qualité de vie des personnes en situation de handicap moteur : c'est l'idée brillante qui a été imaginée par un kinésithérapeute du Nord de la France, travaillant en Ehpad, après avoir constaté

au quotidien les difficultés rencontrées par certains résidents en fauteuil pour se déplacer dans le bâtiment. Lauréat d'un concours d'idées international lancé en février 2021 par le groupe KONE, celui-ci a retenu l'attention du jury parmi les 460 candidatures reçues. Cette invention verra le jour par le biais du service R&D de KONE, qui a finalisé sa phase de conception pour mettre en oeuvre cette idée gagnante. Concrètement, ce système permettra :

- D'alerter un ascenseur de l'arrivée d'une personne en fauteuil.
- De programmer un ascenseur pour qu'il conduise automatiquement la personne en fauteuil au bon étage.

- De s'assurer que l'ascenseur a toujours la capacité d'accueillir un fauteuil roulant au sein de sa cabine.

Avec ce prototype, KONE espère pouvoir essayer et inspirer des établissements de soins, mais aussi d'autres structures publiques et privées. « *Bien que cette idée gagnante commence par un fauteuil roulant relié à un ascenseur KONE DX, elle a le potentiel d'être étendue pour faciliter la circulation des personnes dans nos maisons, nos bâtiments et nos villes. Nous sommes impatients de partager cette innovation au fur et à mesure qu'elle se concrétisera* », a commenté en ce sens Guillaume Fournier Favre, Directeur Général de KONE. ◆

Enfants malades : un dispositif connecté pour les accompagner et soutenir leurs parents



Asthme, diabète, épilepsie... En 2015, le nombre d'enfants souffrant d'une maladie chronique estimé était de 1,5 à 4 millions en France. Dans ces différentes situations, la prise en charge des maladies chroniques qui touchent les enfants nécessite une coordination constante entre l'enfant, ses parents, son médecin et le pharmacien. Faute de quoi, les soins peuvent se limiter aux périodes

aiguës de la maladie avec des répercussions visibles sur la santé de l'enfant.

D'où l'intérêt de Bioggy, système connecté qui propose une solution complémentaire pour gérer la maladie chronique d'un enfant, en améliorant la coordination avec les professionnels de santé, et en allégeant le poids de la maladie pour l'enfant et ses parents.

Ainsi, Bioggy, solution connectée mise au point par Biogaran, est composée de 2 dispositifs :

- Le boîtier Bioggy pour l'enfant lui permet de recevoir les rappels de la prise de son traitement et de rester en contact permanent avec ses parents lors de ses déplacements.
 - L'application Smartphone pour l'adulte permet aux parents de programmer des rappels de prise de traitement, de suivre les notifications envoyées par l'enfant et de le géolocaliser.
- L'enfant peut ainsi :
- Recevoir un ou des rappels programmés depuis l'application de ses parents.
 - Confirmer au quotidien la prise de ses médicaments.
 - Informer de la survenue d'événements particuliers en appuyant sur les boutons préprogrammés. Ces messages sont alors envoyés au smartphone de l'adulte via l'application Bioggy.
 - Réaliser un appel d'urgence en activant le bouton spécifique. Les appels d'urgence permettent à l'enfant de communiquer

avec ses parents dans la limite de 10 minutes/mois. Seul l'enfant peut passer l'appel grâce à son boîtier.

L'adulte peut quant à lui :

- Programmer les rappels qui seront envoyés à l'enfant.
- Paramétrer les messages et le numéro associé aux appels urgents.
- Suivre les événements de la journée en lien avec la pathologie de l'enfant (confirmation de la prise de médicament où le signalement d'un incident).
- Consulter, annoter, imprimer pour éventuellement partager avec le médecin le tableau de bord des événements.
- Recevoir des appels d'urgence émis par l'enfant via son boîtier.
- Géolocaliser le boîtier.

En pratique le boîtier est relativement petit et très léger : 6,5 X 4,0 x 1,8 cm pour un poids de 55 g.

Les parents ou professionnels qui souhaitent s'équiper peuvent se procurer le dispositif dans certaines pharmacies qui sont identifiées sur le site : www.bioggy.fr

Pour bénéficier du service il est nécessaire dans un premier temps d'acquiescer le boîtier puis de s'abonner au service Bioggy pour un prix forfaitaire qui inclut l'accès à l'application disponible sur les stores. Vous avez la possibilité de choisir entre trois formules d'abonnement allant de 5,50€/mois à 8,90€/mois selon la formule. ◆

TOUJOURS LE MÊME PROGRAMME DEPUIS 1980.

Soutenez le parti de la jeunesse et de l'enfance partout dans le monde
sur asmae.fr.



Asmae Association **SŒUR EMMANUELLE**

Inclusion numérique : Facil'iti continue à œuvrer pour l'accessibilité du web



Frédéric Sudraud, directeur général de Facil'iti et du groupe lti communication.

© NOUVELLE-AQUITAINE-O.PANIER DES TOUCHES

La start-up Facil'iti, à l'origine d'un dispositif innovant pour améliorer l'accessibilité de tous les sites internet, vient d'obtenir la certification B-Corp, label de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE). Elle lance également une version améliorée de son outil pour l'inclusion numérique, Facil'iti, en s'appuyant sur les retours d'expérience de ses 800 000 utilisateurs actuels.

Créatrice d'un outil pratique et innovant pour améliorer l'accessibilité de tous les sites internet, la start-up Facil'iti poursuit son chemin et continue à se distinguer dans le domaine de l'inclusion numérique.

Une certification reconnue à l'échelle internationale

En effet, elle vient d'obtenir le label B-Corp, une certification attribuée à ce jour à seulement 145 entreprises en France. Cette reconnaissance d'envergure internationale repose sur des exigences sociétales et environnementales, prenant notamment en compte la gouvernance de l'entreprise, sa transparence envers le public, et la contribution positive qu'elle apporte à la société dans son ensemble.

« La certification B-Corp est une reconnaissance des actions concrètes que nous menons depuis les débuts de Facil'iti en faveur de l'environnement et de l'inclusion, commente Frédéric Sudraud, directeur général de Facil'iti

et du groupe lti communication. Créée en 2018, la start-up s'engage sur diverses actions : locaux et achats éco-responsables, recrutement de personnes en reconversion professionnelle, installation de ruches, participation au « Cyber Clean Up Day », choix d'une énergie verte, compensation des émissions de CO₂... ».

Lancement d'une version améliorée du dispositif Facil'iti

Pour autant, la start-up spécialiste de l'inclusion numérique ne se repose pas sur ses lauriers puisqu'elle vient de lancer une nouvelle version, améliorée, de son dispositif de mise en accessibilité des sites internet.

« Nous avons pris en compte les retours de notre communauté de 800 000 utilisateurs afin de développer une interface qui

accessible à tous l'ensemble des sites internet et intranet sans qu'une refonte ne soit nécessaire. Après installation sur un site, il permet d'adapter spontanément chacune des pages susceptibles d'être parcourues par les internautes. Grâce à ses fonctionnalités personnalisables (police, taille d'affichage, couleurs, augmentation de la taille des zones cliquables...), Facil'iti répond à de nombreuses formes de handicaps liés à la vision, aux mouvements et aux aptitudes cognitives : dyslexie, arthrose, tremblements, daltonisme, cataracte...

Déjà 500 sites internet équipés

Aujourd'hui, plus de 500 sites internet de toutes tailles sont équipés du dispositif Facil'iti, à commencer par notre site <https://www.handirect.fr/> sur lequel vous

« La certification B-Corp est une reconnaissance des actions concrètes que nous menons depuis les débuts de Facil'iti »

s'ouvre directement sur le site, pour une utilisation encore plus simple et agréable du service », précise Frédéric Sudraud.

Pour rappel, Facil'iti est un outil numérique destiné à rendre

pouvez utiliser cet outil gratuitement et sur toutes nos pages.

Pour cela, vous pouvez cliquer sur le logo présent en haut à droite sur la page d'accueil de notre site internet. **◆ C.M.**

Facil'iti

Start-up française en croissance implantée en Nouvelle Aquitaine, Facil'iti a conçu une solution numérique innovante qui personnalise l'affichage des sites web et intranet

pour améliorer la navigation des internautes. Environ un tiers des internautes rencontrent des difficultés pour naviguer sur des sites qui ne sont pas adaptés : couleurs, position des

menus, contrastes, polices... Facil'iti permet à l'internaute de personnaliser l'affichage du site selon ses préférences, pour plus d'autonomie et d'inclusion sur le web.

Application : Les Laboratoires Coloplast lancent MémoSonde™ en avant-première en France



Leader en France sur le marché des sondes urinaires, les Laboratoires Coloplast lancent MémoSonde™, la première application spécialement conçue pour faciliter le suivi des personnes pratiquant le sondage urinaire intermittent et améliorer l'observance. En France, l'application sera mise à disposition des professionnels de santé et des patients dès octobre 2021.

MémoSonde™ permet aux professionnels de santé de programmer avec leurs patients la routine de sondage recommandée directement dans l'application. Le patient peut ensuite définir des rappels discrets sur son téléphone afin de ne pas oublier de se sonder. Lors d'un sondage, le patient peut remplir son calendrier mictionnel numérique, et le partager avec son professionnel de santé s'il le souhaite, pour faciliter le suivi. L'accès via l'appli à de nombreux articles écrits par des professionnels de santé permettra aussi de fournir des conseils sur le voyage, l'alimentation, ou encore la sexualité.

Les nombreuses fonctionnalités qu'offre l'application ont été développées sur la base d'une analyse des besoins fonctionnels et émotionnels



menée par les Laboratoires Coloplast auprès des patients (focus groupe, étude anthropologique...) et auprès de nombreux professionnels – médecins neurourologues, psychologues, infirmières, designers, développeurs, industriels.

« Le respect de la fréquence du sondage pour les personnes pratiquant l'autosondage est crucial pour diminuer le risque d'infections urinaires et améliorer la qualité de vie des patients au quotidien. L'application MémoSonde™ – gratuite, discrète et simple d'utilisation – a justement été conçue pour contourner les obstacles du quotidien et faciliter l'observance », explique Daniel Gomez-Windshuttle, responsable du projet chez les Laboratoires Coloplast. ♦

MémoSonde™ est disponible gratuitement sur App Store et sur Google play.

Toolib : Une nouvelle appli solidaire pour faciliter la mobilité

Se divertir, se loger, louer une voiture adaptée lorsqu'on est confronté à une restriction d'autonomie, un vrai casse-tête ! Trois amis d'enfance ont donc conçu Toolib, la première plateforme d'échange multi-services entre particuliers, qui propose un panel de solutions sur mesure. Ouverte aux réservations sur la partie logement depuis cet été, cette plateforme a déjà permis à de nombreux utilisateurs de profiter de ce service 100 % inclusion. Toolib élargira ses services à la location de matériel adapté

dès 2022.

Les fondateurs de Toolib sont partis du constat qu'il existait bel et bien des services d'échanges (Airbnb, Blablacar, etc.) proposant des services « accessibles » mais pas toujours « adaptés ». Toolib est conçue comme une plateforme d'entraide qui a pour vocation de mettre en lien une communauté de particuliers représentant un immense parc d'offres pour ceux qui aspirent à la mobilité. Pour les concepteurs, « son innovation et sa force résident dans le fait qu'elle est dotée

d'un algorithme puissant qui permet de valider les logements en amont par des ergothérapeutes en fonction de chaque handicap » pour proposer le service le plus approprié. En partant du besoin de chaque utilisateur, Toolib permettra dans un futur proche, à toute personne, quels que soient ses besoins d'adaptation, d'avoir accès à un logement, à un moyen de mobilité, d'accéder à des loisirs, ou encore à du matériel adapté. Ce dispositif collaboratif réunira à termes les services indispensables pour organiser une sortie



*L'appli N°1 de la mobilité adaptée.
Tool' monde partage, Tool' monde voyage !*

ou un voyage en autonomie, et faciliter son quotidien : logements, matériel sportif, loisirs, transports et location de voitures. ♦

Pour plus d'informations, rendez-vous sur : www.toolib.fr

Droits et handicap dans l'Union Européenne : Le Parlement européen propose une nouvelle carte commune

Afin de mieux garantir et harmoniser les droits des citoyens en situation de handicap, les députés européens proposent la mise en place d'une carte européenne du handicap. Ils souhaitent également une meilleure mobilisation pour l'accessibilité et un renforcement de la lutte contre les discriminations.

Harmonisation du statut, réaffirmation des droits, amélioration de l'accessibilité, lutte contre la discrimination : Tels sont les thèmes prioritaires qui ont émergé de l'assemblée plénière du Parlement européen en matière de handicap d'octobre 2021. En effet, les députés ont abordé la question des droits des citoyens en situation de handicap dans l'Union Européenne. À l'issue des discussions, trois grands axes d'amélioration sont ressortis, avec notamment, la proposition de créer une carte européenne du handicap.

Harmoniser le statut de citoyen européen en situation de handicap et lui associer des droits

Tout d'abord, les députés européens ont rappelé que « les personnes avec un handicap devraient avoir accès, sans entrave, aux voyages, à l'éducation et au monde numérique, ainsi qu'à un loge-



La mobilité, l'éducation, le logement et l'inclusion active dans la vie publique constituent des domaines clés en matière de réformes à venir.

ment non-institutionnalisé », ce qui ne semble pas effectif à l'heure actuelle.

En ce sens, la mobilité, l'éducation, le logement et l'inclusion active dans la vie publique constitueraient des domaines clés en matière de réformes à venir au bénéfice des personnes en situation de handicap.

« L'UE devrait avoir une définition commune du handicap et introduire une carte européenne du handicap pour reconnaître de façon mutuelle le statut de handicap dans l'ensemble de l'UE », affirment ainsi les députés dans une résolution adoptée par 579 voix pour, 12 contre et 92 abstentions.

Ils recommandent également une assistance plus flexible pour les voyages en train et la suppression des obstacles physiques et administratifs pour voyager. Autre souhait formulé : garantir que les systèmes éducatifs puissent s'adapter à différents types d'apprenants et aux différents besoins des étudiants. Sans oublier la possibilité, pour tous, d'accéder à de logements « non ségrégués aux citoyens handicapés, afin qu'ils puissent participer activement à leur communauté ».

Garantir une véritable accessibilité à l'emploi, aux services publics et au numérique

D'autre part, les députés européens estiment que les personnes en situation de handicap présentent aujourd'hui « un risque accru d'être confronté à la violence ou d'être marginalisé sur le marché du travail ». D'où leur volonté de garantir une meilleure accessibilité à tous les domaines de la vie quotidienne.

« Pour participer de façon égale dans une société qui dépend de plus en plus des compétences numériques, le Parlement appelle à des mesures concrètes, tels que des organes publics fournissant des informations en langue des signes, en braille et en textes « faciles à lire », commentent-ils. La langue des signes et l'interprétation devraient être

introduites pour les événements fondés sur des interventions orales, et les bâtiments des services publics devraient être accessibles, précisent les députés ».

Ils soulignent également l'importance de l'accessibilité des bâtiments des services publics et des informations en ligne, pour renforcer la participation au sein de la société.

Lutter contre la discrimination et les violences

En outre, les députés européens estiment que l'Union Européenne « doit se concentrer davantage sur la lutte contre la violence (notamment la violence fondée sur le genre) et le harcèlement, que les personnes handicapées sont plus susceptibles de subir que leurs concitoyens, et sur la réduction de l'écart d'emploi entre les personnes handicapées et les autres ». Dans cette optique ils demandent aussi au Conseil d'avancer sur la directive transversale anti-discrimination, qui est actuellement dans l'impasse depuis juillet 2008.

Améliorer la vie des personnes handicapées dans une Europe sans obstacles

« Les personnes handicapées restent confrontées à de multiples obstacles et discriminations dans leur vie, notamment l'absence de reconnaissance mutuelle du statut de handicapé entre États membres, ce qui entrave considérablement leur liberté de circulation, a déclaré, en conclusion, le rapporteur Alex Agius Saliba (S&D, MT). Il est maintenant temps de répondre aux préoccupations de nos citoyens et d'améliorer la vie des personnes handicapées dans une Europe sans obstacles et de promouvoir leur inclusion sociale et économique ainsi que leur participation à la société, sans discrimination et dans le plein respect de leurs droits, sur un pied d'égalité avec les autres ». ♦

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : www.europarl.europa.eu/news/fr

MDPH : Des délais plus courts et des efforts pour une meilleure égalité territoriale selon le 4^e baromètre

Selon la 4^e édition du baromètre des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) publié en octobre 2021, les délais de traitement des dossiers diminuent et un effort important est mis en place pour permettre une meilleure égalité d'accès aux droits sur l'ensemble des départements.

Le Gouvernement a publié, en octobre dernier, la 4^e édition du baromètre des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Nous vous proposons d'en découvrir ici les principaux constats qui en sont ressortis.

« Avec la feuille de route « MDPH 2022 », toute l'action déployée converge vers l'objectif d'améliorer le service public d'accès aux droits piloté par les départements pour le rendre plus simple, plus efficace et plus équitable. Car chaque citoyen, selon ses besoins, doit pouvoir obtenir une réponse de qualité sur l'ensemble de nos territoires », a déclaré à cette occasion Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées. Une annonce qui coïncide avec la volonté du Gouvernement, depuis 2017, de conduire « une politique volontariste avec les départements, chefs de file des politiques de solidarité, pour améliorer et simplifier durablement l'accès aux droits des personnes en situation de handicap et assurer une équité territoriale quel que soit le lieu de résidence des personnes ».

Ainsi, le baromètre des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) a été construit avec les départements pour que chaque citoyen puisse constater l'amélioration de la situation ou pas sur le terrain.

Cette nouvelle édition du baromètre doit donc permettre à toutes les personnes de consulter, en toute transparence, les résultats de chaque MDPH.

Parmi les grandes observations issues du baromètre :

- Depuis 2019, la durée moyenne de traitement d'un dossier a diminué de 15 % en passant de 4,6 mois en 2019 à 3,9 mois au 2^e trimestre 2021 ; cette durée moyenne est de 3,4 mois pour les dossiers concernant des enfants et de 4,2 mois pour les dossiers des adultes.
- La durée de traitement des demandes d'Allocation Adulte Handicapé (AAH) est passée de 4,8 mois en 2019 à 4,2 mois au 2^e trimestre 2021. L'objectif est de le réduire à 3 mois en 2022, conformément à l'engagement du Président de la République lors de la Conférence Nationale du Handicap le 11 février 2020.
- L'octroi des droits à vie pour les personnes dont le handicap est irréversible continue de progresser : près de 65 % des décisions d'ouverture ou de renouvellement de l'AAH sont désormais attribuées à vie.

« Ces avancées tangibles pour les personnes sont le résultat d'une coopération inédite entre l'État et les départements, coopération engagée depuis 2020 avec la feuille de route « MDPH 2022 », commente le Gouvernement. Pour accompagner les départements, l'État a augmenté sa contribution au financement des MDPH de près de 15 millions d'euros en 2021. Il demeure pour autant un enjeu d'équité territoriale : ce mouvement transformateur doit désormais irriguer tous nos territoires, sans exception, afin de simplifier la vie des personnes et de leurs familles ».

La durée de traitement des dossiers reste trop importante

Toutefois, le baromètre démontre également que la durée moyenne de traitement d'un dossier est encore supérieure à 5 mois dans 18 départements, alors qu'elle est inférieure à 4 mois dans 62 départements. Concernant les droits à vie ouverts pour l'AAH, près de 61 départements respectent l'objectif fixé par le gouver-



nement à 65 % des dossiers traités, alors que 18 départements ont une moyenne inférieure ou très inférieure à 50 % des dossiers traités.

Afin de faire progresser plus rapidement l'octroi des droits aux personnes, le Gouvernement a annoncé que l'État viendrait spécifiquement en aide aux départements les plus en difficulté, avec un accompagnement personnalisé et renforcé par la CNSA. Ce soutien devrait permettre, en 2021, pour 10 MDPH, de bénéficier de l'appui de 7 personnes et d'un financement exceptionnel de 10 millions d'euros. Par la suite, 10 nouvelles MDPH devraient bénéficier de cet accompagnement en 2022.

Par ailleurs, le Gouvernement, en lien avec l'Assemblée des départements de France, indique qu'il va continuer à veiller au déploiement homogène de ces avancées sur l'ensemble du territoire. En ce sens, le comité stratégique de la feuille de route MDPH 2022 s'est réuni le 25 octobre dernier, dans la Somme, pour tracer le bilan de la coopération engagée depuis la signature de l'accord de confiance entre l'État et les départements - lors de la Conférence nationale du handicap de février 2020 - et les nouvelles perspectives portées par l'élections des exécutifs départementaux. ♦

Le baromètre « MDPH 2022 », dont le quatrième baromètre, est consultable sur le site : <https://www.cnsa.fr/>

Du côté de la Région Auvergne Rhône-Alpes



Les athlètes de la région AURA réunis à Lyon le 1^{er} octobre dernier.

L'hommage de la Région Auvergne-Rhône-Alpes à ses athlètes

Le 1^{er} octobre dernier, la région AURA a organisé en son sein une très belle cérémonie de retour des athlètes olympiques et paralympiques de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, à l'initiative de son président, Laurent Wauquiez et d'Alexandre Nanchi, conseiller délégué aux sports, et en présence Sandrine Chaix, vice-présidente en charge des personnes handicapées. C'est un hommage plein de fierté et d'émotions qui a été rendu à ces athlètes remarquables, femmes et hommes, qui ont travaillé avec détermination pour arriver au plus haut niveau et remporter de magnifiques médailles pour eux, et pour la France.

Bravo entre autres à Florian Jouanny, Loïc Vergnaud, Axel Bourlon, Annouck Curzillat, Alexandre Lloveras, Maxime Thomas, Anne Barnéoud, Laura Tarantola... en tout une quinzaine d'athlètes ont reçu la médaille de la région des mains de Laurent Wauquiez. À noter que les derniers Jeux Paralympiques ont permis à l'Auvergne-Rhône-Alpes de décrocher quinze médailles

(deux en or, cinq en bronze et huit en argent).

La région remercie aussi toutes celles et ceux qui accompagnent les athlètes dans leur préparation : les professionnels, les sponsors, les entreprises du club des partenaires, mais également les nombreux bénévoles qui font vivre leurs clubs au quotidien. Merci à Rudi Van den Abbeele, vice-président de la Fédération Française Handisport et président du club handisport de Bourgoin-Jallieu (38), ainsi qu'à tous les présidents de clubs de la région. Rappelons que le handisport et le sport adapté furent l'une des grandes causes régionales.



Jeux Paralympiques d'Hiver 2022 à Pékin, la Région AURA très présente

Lors des Jeux Paralympiques d'Hiver 2022, Pékin accueillera quelques-uns des 600 meilleurs athlètes au monde. Les Jeux Paralympiques 2022 se tiendront durant 10 jours, du 4 au 13 mars. Les athlètes prendront part à 78 épreuves différentes réparties sur six sports, regroupés en deux catégories : les sports de neige (ski alpin, ski de fond, biathlon et snowboard) et les sports de glace (hockey sur glace adapté et curling en fauteuil roulant). La région AURA soutient ses athlètes qui, à chaque édition des Jeux, se démarquent et montent sur un podium. Une fois encore, la Région sera à leurs côtés avant, pendant, et après les compétitions.



Soutenue par la Région, la 6^e édition des Global Games se déroulera à Vichy du 4 au 10 juin 2023 !

C'est Marc Truffaut, président de la Fédération Française de Sport Adapté, qui nous explique en quoi consistent ces Jeux.

« Les Global Games sont organisés tous les quatre ans et réunissent les plus grands athlètes mondiaux concernés par une déficience intellectuelle. Ce sont plus de 1000 athlètes qui s'affrontent lors de chaque édition. Les critères de reconnaissance de déficience intellectuelle sont les mêmes pour tous les pays. La classification ne se fait cependant pas en fonction de la pathologie. Lors de la dernière édition il y avait une cinquantaine de pays représentés. La pratique des disciplines peut demander un aménagement de la règle mais surtout un accompagnement humain qui permettra au sportif de faire son épreuve.

Comme dans toute épreuve sportive, la compétition bat son plein et des records sont battus à chaque fois avec des performances de très haut niveau. En France, les athlètes sont reconnus par le ministère des sports comme sportifs de haut niveau, au même titre que les autres sportifs. Lors des derniers « Global Games », la France a terminé 2^e mondiale avec plus de 80 médailles. Ce résultat est dû à un dispositif d'entraînement et une prise en compte de ces sportifs spécifiques à leur condition. Ils ne sont pas assimilés dans les clubs ordinaires comme dans la plupart des pays. Certains pays comme l'Angleterre ont même disparu du circuit international à cause de leur gestion du sport adapté.

La ville de Vichy a été sélectionnée du fait de son grand nombre d'infrastructures sportives et de sa grande capacité d'accueil. Ce type de compétitions est soutenu par l'État et les collectivités dans le cadre de Paris 2024. Nous avons la chance de bénéficier du soutien significatif de la Région Auvergne Rhône-Alpes pour cette édition de 2023. Ces Jeux seront aussi une occasion de sensibiliser le public au sport adapté et de le familiariser avec les athlètes déficients intellectuels qui méritent une véritable reconnaissance ». ♦



La Région

Auvergne-Rhône-Alpes



2021 Région Auvergne-Rhône-Alpes / © Y. Kallerman



2021 Région Auvergne-Rhône-Alpes / © Grégory Picout



2021 Région Auvergne-Rhône-Alpes / © Grégory Picout

Fière de ses para-athlètes

- › **15 médailles** pour les athlètes d'Auvergne Rhône-Alpes aux Jeux paralympiques de Tokyo.
- › **Participation de la Team** aux Jeux paralympiques d'hiver 2022 et aux Global Games Vichy 2023.



La Région agit
toujours plus pour le handicap

auvergnerrhonealpes.fr

Stratégie nationale autisme : Résultats de la 2^e étude d'impact

Le Gouvernement a publié les résultats nationaux et régionaux de la deuxième édition de l'étude d'impact de sa « *Stratégie nationale autisme et troubles du neuro-développement* ». Un bilan qui met en lumière des évolutions positives mais aussi des points clefs qui doivent encore être améliorés.



L'étude met en lumière des évolutions positives mais aussi des points clefs qui doivent encore être améliorés.

L'école, l'accès à des solutions inclusives, l'adaptation du milieu scolaire, la prise en compte de la particularité des enfants ou des adultes, le soutien aux familles... Voici quelques-unes des problématiques sur lesquelles les membres du Gouvernement estime avoir progressé au regard des résultats de la deuxième étude d'impact de sa « *Stratégie nationale autisme et troubles du neuro-développement* ».

Ils reconnaissent par ailleurs que certains sujets font encore l'objet de grandes difficultés, notamment en ce qui concerne l'offre de répit, la formation et la complexité administrative des démarches.

Mesurer l'efficacité de la stratégie nationale pour l'autisme

Nous vous proposons de découvrir ici les grands constats qui sont ressortis de cette étude. Rappelons que la pre-

mière édition avait été lancée en 2019, afin de mesurer, d'une année sur l'autre, la progression de la qualité de vie ressentie par toutes les personnes et familles concernées par le trouble du spectre de l'autisme (TSA), les troubles DYS2, les déficiences intellectuelles et les troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH). L'objectif étant également d'évaluer l'efficacité de la stratégie nationale pour l'autisme menée par le Gouvernement.

Cette deuxième édition, menée par Ipsos pour la Délégation interministérielle à la stratégie nationale pour l'autisme, s'est déroulée sous la forme d'une étude en ligne, du 13 janvier au 15 février 2021, auprès de 14 000 personnes et familles concernées.

Des indicateurs encourageants malgré la survenue de la crise sanitaire

« Alors que la crise sanitaire aurait pu freiner la mise en œuvre de la stratégie nationale pour l'autisme et

les troubles du neuro-développement, l'enquête d'impact conduite par Ipsos montre que les familles et les personnes perçoivent des améliorations dans leur quotidien. Tout d'abord, malgré les difficultés, aucun indicateur n'est en recul de façon significative », ont indiqué Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées, et Claire Compagnon, déléguée interministérielle à la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement.

Un cap globalement maintenu dans un contexte de crise très défavorable.

- Ainsi l'étude démontre qu'aucun indicateur n'a plongé alors que les professionnels de santé ont pour beaucoup assuré d'autres missions et que les différents confinements n'ont pas facilité la coordination des parcours d'accompagnement et de diagnostic : stabilité de l'âge moyen au diagnostic (7,1 ans TSA, 7,7 ans TDAH et DYS), stabilité de l'implication des professionnels de santé (12 % tous TND).
- À noter cependant que le sentiment de faire face à des difficultés au moment du repérage est cependant plus marqué dans certains résultats régionaux et suivant les troubles.

L'accès à des solutions inclusives ainsi que l'école à plein temps gagnent chacun 6 points, et en crèche 8 points.

- En effet, la proportion de parents qui déclarent un accès effectif à une solution inclusive (notifications MDPH synonyme de milieu ordinaire mise en œuvre : unité d'enseignement en maternelle autisme (UEMA), unité d'enseignement en élémentaire autisme

(UEEA), dispositif d'auto-régulation (DAR), unité localisée pour l'inclusion scolaire (Ulis), service d'éducation spéciale et de soins à domicile (Sessad), accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH), etc.) passe de 67 % à 73 %.

› Le pourcentage d'enfants autistes scolarisés à temps plein augmente de 61 % à 67 %. › 35 % des parents d'enfant(s) de moins de 3 ans déclarent que leur(s) enfant(s) ont une place en crèche, soit une évolution conséquente de + 8 points.

- Cette mesure bénéficie notamment aux enfants autistes, avec une évolution notable de 26 % à 34 % de l'accès aux crèches mettant en évidence l'impact direct de la mise en place des mesures favorisant l'accueil des enfants en situation de handicap en crèche.

Le travail de diffusion des connaissances permet aux professionnels de mieux tenir compte de la particularité des enfants ou des adultes. Une évolution que les parents notent positivement.

- Les parents sont 65 % (+9 points) à déclarer que les professionnels tiennent compte des particularités de leur enfant.
- L'amélioration est visible pour tous les troubles : + 6 % pour le TSA ; + 10 % pour le TDI ; + 8 % pour les troubles DYS ; + 8 % pour le TDAH.

Les familles expriment le sentiment d'être mieux soutenues : pouvoir se maintenir dans leur emploi (+3 points) et être mieux informées (+3 points).

- Le pourcentage de parents qui ont pu se maintenir dans l'emploi passe de 67 % à 69 % et pour les temps plein de 32 % à 35 %.
- 63 % des parents d'enfant TSA s'estiment mieux informés sur les troubles de leur enfant.

Des défis conséquents à relever dans la poursuite de la stratégie nationale autisme

« S'il faut se réjouir de tous ces progrès, l'étude d'impact met aussi en lumière les difficultés des personnes

et des familles, commentent toutefois les membres du Gouvernement. Certaines de ces difficultés ont d'ores et déjà été adressées, comme l'amélioration de l'accès aux droits avec la mise en œuvre de la « feuille de route MDPH 2022 » ou encore le déploiement de solutions de répit avec le plan d'action de la stratégie nationale « agir pour les aidants ». Les effets devraient donc se ressentir dans le troisième et prochain volet de l'étude ».

La précocité du repérage et des accompagnements met en évidence l'effort de formation à déployer vers les professionnels de santé.

- Pour le TSA, 37 % des familles qui ont consulté un spécialiste plusieurs mois ou plus d'un an après les premiers doutes déclarent avoir été dissuadés par un professionnel par un discours minimisant les troubles de leur enfant.
- Et pour 40 % d'entre eux c'est parce que le premier médecin consulté n'a pas identifié le problème.

De façon stable, l'accès aux droits est une difficulté pour tous les publics... tout comme le décalage entre la notification MDPH et la solution mise en place.

- 24 % des familles et 52 % des personnes concernées n'ont pas déposé de dossier à la MDPH.
- La complexité administrative en est la cause dans 22 % des cas pour les premiers et 39 % pour les seconds.
- Seules 40 % des familles et des personnes concernées déclarent que leur situation actuelle correspond « complètement » à la proposition de la MDPH.
- Pour un peu plus de 40 % leur situation actuelle ne correspond qu'en partie à cette proposition.

Si l'école accueille de plus en plus d'enfants avec des TND, la difficulté des établissements à s'adapter reste le premier facteur de l'arrêt de la scolarité.

- 54 % des parents dont l'enfant a arrêté sa scolarité disent que l'école n'était pas adaptée à ses besoins.
- 28 % d'entre eux déclarent que

l'aménagement pédagogique n'était pas mis en place.

- 21 % déclarent que les conditions d'accueil n'étaient pas satisfaisantes (manque de services, horaires trop faibles, AESH absente).

Le besoin de répit reste une demande forte.

- 78 % (durant la période Covid) et 79 % (hors période Covid) des parents déclarent avoir parfois/souvent besoin de services de répit.
- Un besoin qui est encore plus fort pour les parents d'enfants autistes : à hauteur de 82 % (durant la période Covid) et 84 % (hors période Covid).
- 92 % des répondants affirment n'avoir jamais bénéficié de ces services, principalement du fait de leur méconnaissance (ne connaît pas ou ne sait pas à qui s'adresser pour en bénéficier).

L'autisme au sein des troubles du neuro-développement : une « priorité présidentielle »

À l'occasion de cette présentation des résultats de l'étude, le Gouvernement a rappelé que la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement est une « priorité présidentielle » à travers cinq engagements et plus de cent mesures. « Elle mobilise une Délégation interministérielle auprès du secrétariat d'état chargé des personnes handicapées, neuf ministères, trois opérateurs nationaux et de nombreux partenaires. En concordance avec la concertation préparatoire, la stratégie nationale est mise en œuvre avec les personnes autistes, leurs familles, les acteurs professionnels et institutionnels, réunis au sein du Conseil national des troubles du spectre de l'autisme et des troubles du neuro-développement, installé en juillet 2018. Au total près de 400 millions d'euros sont dédiés à l'amélioration de la qualité de vie des personnes et leur entourage ». ♦

Pour en savoir plus sur la Stratégie nationale autisme la stratégie nationale : <https://autisme-tnd.gouv.fr>

Proches aidants : L'Unafam tire la sonnette d'alarme



À travers la publication de la 2^e édition de son baromètre des proches aidants, l'Unafam alerte sur la dégradation des conditions de vie des aidants.

À l'occasion de la Journée nationale des aidants, qui s'est tenue le 6 octobre dernier, l'Unafam, l'association qui accompagne l'entourage des personnes vivant avec des troubles psychiques, a publié la deuxième édition de son baromètre des proches aidants, statut qui concernerait environ 11 millions de Français aujourd'hui. L'association déplore les manques et abandons qu'ils

subissent au quotidien. « À l'heure où l'ONU condamne la France pour sa politique du handicap, et cible tout particulièrement sa mauvaise prise en compte du handicap psychosocial, plus de 4 000 répondants, des témoignages de proches aidants et de personnes vivant avec des troubles psychiques, révèlent la non-effectivité des droits et les déficits criants d'offre, se désolent ainsi l'Unafam. Nous sommes encore loin d'une société inclusive pour tous. Un terrible constat, une urgence à agir. Il est plus que temps de passer des paroles aux actes afin de transformer concrètement le quotidien de ces millions de Français et de les aider

dans ce parcours du combattant. En un an, pour 30 % des répondants, le quotidien de leur proche malade s'est aggravé ».

Entre stigmatisation et non-respect des droits

Ainsi, le baromètre démontre une stigmatisation des troubles psychiques toujours omniprésente et des situations de discriminations. En effet, 69 % des répondants déclarent que la maladie de leur proche est représentée de façon stigmatisante et anxiogène dans la presse (contre 65 % en 2020).

Ce qui se conjuguent à d'autres difficultés puisque plus de 30 % déclarent que leur proche vit chez eux et moins

de 20 % des personnes vivant avec troubles psychiques travaillent. Des situations inacceptables pour l'association.

« Pour rendre enfin les droits effectifs, il faut répondre aux besoins des personnes, leur permettre d'accéder aux dispositifs de logement accompagné, de maintien dans l'emploi, de compensation du handicap ».

Des aidants ignorés, laissés de côté

En parallèle, l'Unafam estime que la psychiatrie doit repenser la place de l'entourage, en rapportant que 71 % des aidants ont le sentiment de ne pas être suffisamment accompagnés dans le parcours de soins de leur proche, et que 54 % ne rencontrent jamais l'équipe soignante. « Le baromètre de l'Unafam montre aujourd'hui encore que ces aidants, présents au quotidien pour leurs proches malades, ne sont pas reconnus comme participants au processus de rétablissement », commente Marie-Jeanne Richard, Présidente de l'Unafam. Elle ajoute : « Avec cette deuxième édition nous souhaitons interpeller les pouvoirs publics, et en particulier les candidats à l'élection présidentielle, sur la situation toujours critique des aidants de personnes vivant avec des troubles psychiques et de leurs proches, notamment sur la question de l'accès aux droits. Il est plus qu'urgent de mettre fin à la discrimination dont ces derniers sont victimes pour leur redonner la force d'avancer. Ce n'est qu'avec une politique volontariste et coordonnée entre tous les acteurs que nous construirons une société plus juste, plus inclusive ». ♦



JEHANNE COLLARD & ASSOCIÉS
Avocats engagés pour le droit des victimes

Les aides techniques

Après un accident, les victimes les plus gravement atteintes ne peuvent se passer d'aides techniques. Prothèses, fauteuils roulants, bracelets métacarpiens ou d'autres instruments adaptés au handicap deviennent indispensables pour faciliter le quotidien. Maître Romy Collard-Lafond, avocate associée du cabinet Jehanne Collard et Associés, explique à Handirect les principaux aspects de l'indemnisation des aides techniques.

Qu'appelle-t-on « aides techniques » ?

Les aides techniques sont des outils permettant aux victimes les plus graves de compenser certaines déficiences.

Le terme regroupe, selon la définition officielle, tous produits, instruments, équipements ou systèmes techniques, fabriqués spécialement ou existant sur le marché, destinés à prévenir, compenser, soulager ou neutraliser la déficience, l'incapacité ou le handicap (norme ISO 9999). C'est très vaste car de multiples systèmes permettent d'améliorer les conditions de vie et la sécurité des personnes handicapées. Il peut s'agir de gros matériel comme une prothèse, un fauteuil électrique, un chariot douche, comme de petits produits à usage unique ou quotidien.

Que doivent savoir les victimes pour être bien indemnisées ?

D'abord que c'est un poste d'indemnisation essentiel, ce qu'on oublie trop souvent ! Les aides techniques doivent être prévues, listées, chiffrées dans la procédure. Si la victime néglige de le faire, il ne lui restera que la prise en charge de la Sécurité sociale. Bien que la Sécurité sociale soit une institution remarquable, ses remboursements restent plafonnés, forfaitaires. Très souvent, ils ne prennent pas en compte les techniques de pointe permettant de rendre une certaine autonomie aux victimes. Or, ces aides techniques de dernière génération ont un coût bien supérieur aux remboursements de base de la Sécurité Sociale.

Les victimes courent donc un risque de voir leur indemnisation minimisée ?

Exactement. Prenons l'exemple des prothèses Genium qui permettent à des sportifs de reprendre leurs activités : leur coût d'acquisition dépasse les 100 000 euros. Si l'on ne la verse pas au débat indemnitaire, il sera quasi-impossible à la victime

d'acheter cette prothèse. C'est pourquoi, il est primordial que l'avocat fasse valoir la nécessité de ces aides techniques dans son débat avec l'assureur du responsable durant de la procédure d'indemnisation. Je le répète : pour les victimes les plus gravement atteintes, ce chef de préjudice est d'une importance fondamentale.

Comment faire concrètement pour bénéficier de ces aides techniques ?

L'expertise médicale est une étape cruciale de l'indemnisation. C'est au cours de cet examen réalisé par un médecin-expert nommé par l'assurance adverse ou désigné par un juge sur demande de la victime que les aides techniques doivent être évoquées.

La première expertise, rappelons-le, donne des précisions sur les séquelles prévisibles de la victime et conditionne le versement des provisions par l'assureur du responsable. Il est donc impératif que la victime se fasse assister par un médecin conseil choisi par son avocat. L'avocat, rompu au droit du dommage corporel, sera aussi en mesure de solliciter les différents spécialistes qui ont l'expérience des aides techniques. On ne doit pas hésiter à faire intervenir des ergothérapeutes qui ont des connaissances très poussées dans le domaine des aides techniques ou des orthoprothésistes qui sont des professionnels indispensables pour savoir quelle est la prothèse la plus adaptée.

Mais les besoins de la victime lourdement handicapé peuvent évoluer...

C'est pour cela que l'évaluation de ces besoins se fait au moins en deux temps. Il y a tout d'abord une première évaluation lors de cette transition importante que constitue le retour à domicile. La victime en situation de handicap a l'occasion alors de prendre toute la mesure de ses besoins en aides techniques. Puis, une seconde évaluation intervient plus tard et seulement quand la victime est consoli-



Me Romy Collard-Lafond © GRÉGOIRE BERNARDI

dée, c'est-à-dire que son état est stabilisé. Entretemps, on a eu l'occasion de valider ou de compléter les besoins de la victime

Une fois que les médecins experts et autres professionnels ont validé ce besoin en aides techniques, quel est le rôle de l'avocat ?

Il est fondamental. L'avocat doit s'assurer que la demande d'indemnisation tient compte de toutes les aides techniques permettant à la victime de faire face à son handicap sa vie durant. Il faut donc prévoir non seulement l'acquisition de ce matériel, mais aussi son renouvellement au fil des ans. L'indemnisation finale sera définitive. On ne peut revenir dessus qu'en cas d'aggravation des séquelles de la victime. L'avocat doit donc vérifier que le capital ou les rentes versées vont bien couvrir les besoins de la victime pendant toute sa vie.

De plus, il faut exiger que cette indemnisation intégrale des aides techniques n'empêche pas l'indemnisation de l'aide humaine qui reste nécessaire. Il y a des besoins quotidiens pour lesquels la technique n'a pas, ou pas encore, de réponse. La victime en situation de handicap a donc intérêt à être conseillée et assistée tout au long de la procédure par un avocat spécialisé dans le dommage corporel afin d'obtenir une indemnisation complète et équitable. ♦

Syndromes de Gitelman et Bartter : *Des maladies méconnues et sources de handicap invisible*

Nous avons échangé avec Virginia Guillon, présidente de l'association Gittlebart.



Virginia Guillon, présidente de l'association Gittlebart.

Pouvez-vous présenter en quelques mots ?

Je suis présidente de l'association Gittlebart, association de patients français concernés par les syndromes de Gitelman et Bartter. J'ai 35 ans, je suis maman, et je suis en situation de handicap en raison d'une maladie rare rénale invalidante, le syndrome de Bartter.

Comment s'est créée cette association ?

Entre 2017 et 2019, je me suis impliquée dans un groupe de patients, je suis allée à des conférences sur les maladies rares et j'ai rencontré beaucoup de personnes, dont certaines sont devenues des amis. Et en fait, nous avons constaté qu'il manquait une association de patients pour nous représenter. C'est comme cela que je me suis retrouvée à participer à la création de cette association de patients.

L'objectif est de pouvoir faire connaître

la maladie au grand public, d'apporter du soutien aux patients et à leur entourage, et aussi de leur donner un peu d'espoir. Beaucoup de parents ont des enfants atteints d'un syndrome de Gitelman ou Bartter, découvert tôt, parfois au bout de 6 ou 14 mois de vie – bien que pour moi cela ait été plus tardif. Ils ne trouvent pas beaucoup d'informations sur la maladie et ils ont envie de savoir comment vont vivre leurs enfants, envisager leur vie adulte... Quand une maladie incurable avec un risque d'insuffisance rénale est annoncée, c'est normal de se poser beaucoup de questions.

Que pouvez-vous nous dire de ces deux maladies ?

Gitelman et Bartter sont deux syndromes différents mais qui ont beaucoup de similarités, c'est pour cela qu'ils sont tous deux représentés dans notre association. Ces maladies touchent principalement la fonction rénale et cela retentit sur beaucoup d'autres organes, sur les articulations, les muscles... ce qui cause les symptômes handicapants. La plus grande différence, c'est que le syndrome de Gitelman n'est pas concerné par l'insuffisance rénale et les calculs rénaux, contrairement au syndrome de Bartter. C'est une maladie génétique très rare puisqu'elle représente un cas sur un million. Pour Gitelman, c'est un cas sur 100 000.

Qu'en est-il des symptômes ?

En dehors des troubles rénaux, les syndromes Gitelman et Bartter provoquent des symptômes communs. Dans mon cas, avec le syndrome de Bartter, ce qui me dérange le plus c'est l'épuisement et les douleurs articulaires liées à la chondrocalcinose (dépôts de cristaux de calcium) et qui fonctionnent par crise, comme beaucoup de maladies articulaires.

Parmi les autres symptômes de ces maladies, on peut citer les troubles du rythme, la tachycardie, les douleurs musculaires, l'hypotension chronique, les crampes, les maux d'estomac et les nausées. Dans tous les cas, il faut rappeler qu'on est tous uniques et qu'on ne peut pas faire de grandes généralités.

Y a-t-il un symptôme qui va permettre de détecter la maladie ?

Pas vraiment, mais certaines choses peuvent aggraver les symptômes et faire qu'on détecte la maladie plus facilement. Par exemple, la chaleur et tout ce qui peut déshydrater, car la maladie découle d'un problème de réabsorption de différents minéraux, notamment le sel. Donc on se déshydrate en permanence et c'est pour cela qu'on est en hypotension. Mais, point positif, le corps est finalement bien fait car tous les patients ont une sorte d'obsession pour le sel, on doit beaucoup saler. C'est une anecdote sympathique : comme on a besoin de beaucoup de sel, on peut se gaver de saucisson ou de chips sans culpabilité. Nous devons prendre le double de quantité de sel par rapport à la moyenne. Cela nous permet aussi de réaugmenter la tension, de mieux capter le potassium que l'on perd, et de tout réajuster.

Ainsi, les symptômes tels que l'hypotension, le manque de magnésium et de potassium, entraînent beaucoup de problèmes sur tout le corps, car les muscles, à commencer par le cœur, ont besoin de potassium. Cela peut conduire à une hospitalisation quand le taux chute trop. Le plus gros risque étant une crise cardiaque. Mais nous sommes régulièrement suivis par des prises de sang. Par ailleurs, nous avons une carte urgence que les néphrologues recommandent à toutes les personnes touchées par ces maladies. Cette carte indique

qu'en cas de forte déshydratation on doit se rendre aux urgences pour être perfusé notamment, et nous permet de passer en priorité. Cela permet aussi aux urgentistes, qui ne connaissent pas toujours ces maladies rares, d'avoir tout de suite en main les informations nécessaires.

Ces maladies sont-elles facilement diagnostiquées aujourd'hui ?

Pour cela, nous sommes tous différents, mais si je compare avec l'errance diagnostique moyennes des maladies rares, la moyenne c'est 4 ans. Pour moi, le premier diagnostic a pris 6 mois. C'était lors d'une hospitalisation de jour, car beaucoup d'exams sont prescrits, avant de faire un test génétique dont le résultat prend un an à arriver. C'est là que j'ai eu la confirmation du premier diagnostic de syndrome de Bartter. Cela peut paraître long sur le moment, quand on le vit, mais finalement je pense que j'ai de la chance d'avoir un diagnostic alors que d'autres n'en n'ont pas au bout de plus longtemps, y compris sur ces deux maladies.

Existe-t-il un traitement particulier ?

Nous avons tous un traitement avec, en général, du magnésium du potassium. Après, le traitement varie d'une personne à l'autre. Dans mon cas, comme pour beaucoup de patients, j'ai beau avoir un traitement important, cela reste une maladie incurable. Je ne peux pas aller au-delà de mon traitement actuel, car ensuite et il y aurait un risque d'ulcères. Mais mon taux de potassium est toujours très limite. Et souvent, mais je pense que c'est aussi le cas pour beaucoup d'autres maladies, les autres pensent que dès le moment où on prend un traitement, c'est bon, on est guéri. La notion de handicap est difficile à appréhender, et à faire comprendre. J'aime bien donner cet exemple : mon rein est un peu comme une baignoire qui fuit, et elle continue à fuir même si on la remplit de médicaments. Le traitement contient les symptômes et permet de vivre, mais avec un handicap important.

Quel est l'impact sur votre quotidien et bénéficiez-vous d'une reconnaissance administrative ?

Beaucoup de malades ont une reconnaissance administrative de leur handicap, mais pas tous. Pour ma part, j'ai une reconnaissance et deux CMI : la CMI stationnement et la CMI priorité, principalement due à l'hypotension chronique

qui fatigue et aux douleurs articulaires qui rendent la station debout plus difficile.

Pour le quotidien, c'est différent pour chaque personne, mais je vais parler de mon cas particulier.

La qualité de vie est altérée, notamment au niveau social. C'est lié à l'épuisement, quand on se lève le matin, on est épuisés même quand on a dormi dix heures, et ce tous les jours. Il y a des jours où cela s'aggrave. Parfois, je dois passer un week-end à rester allongée... On trouve aussi des adaptations. Avec la CMI, je peux faire des choses que je ne pouvais pas faire avant. Je renonçais à aller chercher une baguette parce que j'avais peur de ne pas trouver une place de parking à proximité. Je suis allée à mon premier concert en 2019... avant cela je ne l'aurais pas fait, car c'est trop difficile d'attendre des heures debout que la porte s'ouvre. Ça a changé ma vie d'avoir la CMI et je recommande aux personnes dans mon cas de la demander. Beaucoup hésitent ou culpabilisent, mais ça améliore la qualité de vie.

Par rapport au Covid, nous sommes considérées comme personnes à risque. Cela change ma vie. Je suis vaccinée mais ça ne suffit pas à me protéger. Du coup je maintiens un isolement strict, ce qui n'est pas forcément compris de tous. D'ailleurs, je me fais vacciner chaque année contre la grippe, et malgré cela, j'ai failli en mourir une année. Mais j'ai quand même une bonne compréhension de mon entourage.

Quels sont les préjugés que vous souhaiteriez évoquer ?

Le premier, cité tout à l'heure, c'est l'idée selon laquelle, quand on prend un traitement, on est guéri et on va bien. Autre préjugé : Beaucoup de malades sont très minces, encore plus avec le syndrome de Bartter, car il entraîne des carences et des retards de croissance, et donc, j'ai beau manger beaucoup, grignoter et faire beaucoup de petits repas, je reste très mince voire maigre, et ce n'est pas compris. Les autres pensent que je mange mal ou pas assez, que si je manque de potassium c'est que je ne mange pas assez de bananes... Un jour, aux urgences, un soignant m'a expliqué que même si je mangeais 10kg de bananes par jour cela ne suffirait pas à pallier la fuite. Évidemment, l'alimentation est très importante, est on y fait tous attention. On privilégie le sel, les fruits, les légumes, le potassium, le magnésium... mais cela ne suffit pas et

n'empêche pas les passages aux urgences.

Parmi les autres choses difficiles à faire comprendre, il y a aussi le caractère imprévisible du handicap qui peut s'aggraver. Chaque jour est différent. C'est lié à ce qu'on a fait la veille, à la température extérieure...

De même, l'utilisation de la CMI alors qu'on est debout et qu'on marche sans problème. Les gens nous regardent de haut en bas et cherchent où est le handicap. Du coup, il y a beaucoup de malades qui hésitent à utiliser leur carte, ce qui est dommage. C'est un droit et ils en ont besoin.

Par ailleurs, ma maladie s'est déclenchée suite à l'une de mes grossesses. Cela peut arriver car on mobilise beaucoup de potassium pour le bébé au premier trimestre. Ce qui peut révéler la maladie. Et ce qui peut être difficile à faire comprendre aux gens, c'est que l'on peut être en situation de handicap, et vouloir et avoir des enfants. Le suivi est plus poussé et le traitement adapté mais c'est possible. Aux yeux de certaines personnes, à partir du moment où on est malade, on devrait rester dans un lit et ne rien faire.

Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

Oui, je voudrais finir sur une note positive. Je me rends compte qu'il est très important de parler du handicap. Je voudrais dire que ces maladies rendent la vie plus compliquée mais qu'on peut arriver à vivre avec et être heureux. Il faut juste trouver les adaptations qui vont bien. On ne peut pas tout faire comme tout le monde mais ça n'empêche pas de se battre pour ça.

Du coup je participe à plusieurs projets pour sensibiliser au handicap et soutenir les parents. Nous avons fait un livret de sensibilisation avec une dessinatrice Fanny Vella. Nous avons également conçu un guide pour tout nouvel adhérent. Ce guide a été imprimé par la Fondation Groupama. Nous avons aussi un projet de livre pour aider les parents et enfants à comprendre ou expliquer les maladies invalidantes et le handicap invisible associé. Il n'est pas centré sur les syndromes de Gitelman et Bartter. Plus d'infos sur : <https://fr.ulule.com/differents-et-heureux/> Il est encore possible de réserver un livre par mail : contact@gitelbart.fr
**Pour en savoir plus sur l'association Gitelbart : Site web : <https://gitelbart.fr/>
Blog de Virginia : <https://nouvellevie.badabam.net/>
◆ Propos recueillis par Caroline Madeuf**

La ou les singularité(s) d'un festival de cinéma ...



Philippe Lefait, Parrain Du Festival International du Film sur les Handicaps.

La prochaine édition du FIFH - Festival International du Film sur les Handicaps - aura lieu à Lyon du 4 au 9 février 2022. Pour en parler, l'équipe du FIFH a posé ses questions à Philippe Lefait, Parrain Du Festival.

Quelles sont les valeurs que vous nourrissez en qualité de parrain du FIFH ?

Nous sommes actuellement dans une société de premiers de cordée ou d'égoïsmes, dans une société handicapée par le terrorisme, le racisme, la pauvreté, la bêtise politicienne, les haines recuites des réseaux sociaux etc. La liste pourrait être longue.

Dans ce contexte de temps incertains, je ne sais pas si la place accordée à l'autre, à toutes et à tous les autres, à notre nécessaire diversité est une valeur. À tout le moins, il est peut-être utile de la penser ainsi pour ré-enchanter le vivre ensemble ou le « care » comme il est dit aujourd'hui.

La singularité en serait une autre. Le qualificatif handicapé qui n'essentialisera jamais dit l'une des particularités d'une personne. Il donne des droits, crée des solidarités, fédère des aidants. Inscrit dans des lois, il vise à compenser un hors la norme. Il peut attirer les regards, provoquer les apitoiements, faire préférer le « comme tout le monde ».

Mieux vaut alors choisir l'idée de singularité. Elle a la qualité de l'universel et d'un pluriel. Nous sommes tous et toutes aussi singulières que singuliers et « je ne suis handicapé qu'aux yeux de ceux qui le croient ». Si la singularité est une valeur la croyance peut bien être aveugle.

Pensez-vous que ce festival à sa place dans le paysage culturel et pour quelle raison ?

Bien sûr parce que le « paysage culturel » n'a pas vocation à l'exclusion et pour juste cause. Au-delà du clin d'œil, du Canada à l'Australie, de l'Iran aux États-Unis, du Japon à la France, notez que plus de 2000 films de tout format ont été envoyés à la directrice du festival Katia Martin Maresco. Si cette quantité illustre partout une soif de regards différents, c'est d'abord un festival international de cinéma dont la sélection est exigeante. La qualité des propositions renvoie au plaisir de la toile et permet les identifications habituelles du cinéma. Beaucoup des fictions, des courts-métrages ou des documentaires en compétition cette année sont signés par des réalisatrices. Un signe bienvenu du temps.

Par ailleurs, il est important et plaisant de constater que depuis la création de ce festival, accueilli aujourd'hui à Lyon, le public s'est diversifié et touche désormais plus largement que le cadre de son intitulé ou la participation des collégiens et lycéens.

Que pouvez-vous nous dire à propos de l'AFHAR-TCL (Association France handicap rare-Troubles Complexes du Langage) dont vous êtes le vice-président ?

Cette association est née il y a six ans d'une réflexion de parents et d'aidants contraints et confrontés à des parcours chaotiques pour l'accueil de leurs enfants présentant des troubles complexes du langage. Le temps passant, toujours sans solutions satisfaisantes, ces familles ont imaginé la création d'un lieu de vie (et d'un centre de ressources) pour une dizaine de jeunes adultes dans cette situation de handicap rare. Ce projet nommé MÉMO a été validé fin 2020 par l'Agence Régionale de Santé d'Île de France. En

novembre 2021, il prendra la forme d'un accueil de jour et d'une offre multi-services (du sport à la culture, de la méditation à l'ouverture sur la ville, de la pair-aidance à la langue des signes, du résidentiel (doctorants-artistes) à l'accueil et au soutien des aidants) pour être complété en janvier 2023 par un habitat dit inclusif. Tout ce dispositif est pensé à partir de la demande et du désir de vie personnelle et sociale des jeunes concerné-e-s. Il se veut innovant dans un pays où la mise en cases est souvent une réponse aussi administrative que facilitante. Bref, capitaliser sur l'existant en transformant les pratiques. Vous parlez de valeurs. L'utopie en est une autre ...

« Et tu dances Lou » est le livre, écrit « à quatre mains » sur l'aventure que vous avez vécue avec votre fille. Pouvez-vous nous en parler ?

Lou a aujourd'hui 25 ans. Quand le livre a été publié elle en avait une dizaine de moins et allait sortir de l'adolescence. Partager, écrire pour elle et pour nous les chemins de traverse, les apprentissages et les ajustements qui avaient été ceux de notre famille (elle a une sœur et aujourd'hui nièce et neveu) nous a semblé important. Pas pour raconter une histoire de misères (elles sont parfois nombreuses dans les singularités et les adversités qui sont et ont été les nôtres) mais, dans la conjugaison du journal d'une mère et du regard d'un père, pour mettre à distance raisonnable une facétie de la vie et une micro-délétion de chromosome que personne n'avait envisagées. La création de MÉMO, de ce centre pour jeunes adultes confrontés à des troubles complexes du langage en est sans doute la suite. ♦

Plus d'infos sur :

<https://www.festival-international-du-film-sur-le-handicap.fr/>

LA MASFIP et le Festival International du Film sur les Handicaps ensemble pour changer les regards sur les singuliers pluriels

Parmi les champs d'action de la Mutuelle d'Action Sociale des Finances Publiques (MASFIP) qui s'adresse aux agents des ministères économiques et financiers et à leurs familles, soit près de 266 000 personnes, l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie représente une part significative d'activité.

À ce titre, nous proposons à nos adhérents un véritable accompagnement couvrant les différentes situations résultant des événements ou accidents de la vie, dans le cadre des activités qu'elle mène au titre de son action sociale et solidaire, et au-delà des aides et allocations traditionnelles.

Outre les allocations que nous attribuons à nos adhérents pour compenser le handicap, nous accordons une attention particulière à l'exercice de leurs droits et à ce qu'ils prennent toute leur place dans la société.

Et lorsque nous avons découvert le Festival International du Film sur les Handicaps (FIFH), sa philosophie a immédiatement séduit le conseil d'administration : le cinéma professionnel peut aussi accueillir les personnes handicapées : sur les plateaux, derrière la caméra, dans les salles obscures, les établissements scolaires, les bureaux, les ateliers, dans la cité.

Autrement dit, faire AVEC eux et pas seulement pour eux !

Nous sommes particulièrement attentifs à développer une démarche de partenariats, notamment dans le domaine du handicap sous toutes ses formes. Et nous souhaitons également soutenir les initiatives publiques et privées qui concourent à changer le regard porté sur le handicap.

Ce que nous avons voulu accompagner, c'est l'ambition portée par le FIFH de contribuer par l'art au changement du regard posé sur les personnes en situation de handicap, en présentant au public une sélection de films et de courts métrages originaux de grande qualité, mais aussi des débats, des ren-

contres, des masters class, des cartes blanches offertes à des réalisateurs ou des pays. Des actions de sensibilisation spécifiquement destinées aux écoliers, collégiens, lycéens et étudiants sont également menées dans ce sens.

Et nous sommes fiers d'associer le nom de la MASFIP à cette ambition.

En 2020 la MASFIP et le Festival International du Film sur les Handicaps ont conclu un premier partenariat. La mutuelle entendait ainsi contribuer à la tenue de la 4^e édition de cette manifestation à la fois culturelle et solidaire en ce qu'elle souhaite promouvoir par le 7^e art un regard différent sur la singularité du handicap.

Représentée à la cérémonie de clôture du Festival à Lyon début février 2020, la MASFIP a remis le prix du long métrage primé par le jury à « *Chuskit* » du réalisateur indien Priya RAMASUBBAN. Ce fut un moment fort que cette remise de prix conjointement avec Pascal DUQUENNE.

Tout récemment, Katia MARTIN-MARESCO, Directrice-Fondatrice et Philippe LEFAIT, parrain du Festival, ont participé à notre assemblée générale à Orléans en septembre 2021 et ont fait partager à nos délégués leur expérience dans la relation aux personnes handicapées. Dans le témoignage de Philippe LEFAIT, nous avons perçu que voir les handicaps au prisme de la singularité et non de l'amointrissement des capacités renverse complètement la perspective et ouvre un champ des possibles insoupçonné autrement.

Et, comme Philippe Lefait nous l'a dit, si nous acceptons que tout un chacun, handicapé ou non est singulier, alors la question de l'inclusion ou de l'intégration ne se pose plus de la même manière.

Les délégués ont pu ressentir ce renversement de perspective en visionnant le court-métrage « *Just Go* », primé lors d'une précédente édition du Festival. Cette œuvre met en scène un jeune adulte handicapé qui met en déroute deux agresseurs ayant dérobé le sac à



Marcel Attelan, administrateur de la MASFIP, et Philippe Lefait, parrain du FIFH.

main de son amie (le scénario est tiré d'une histoire vraie et le rôle est joué par un acteur réellement handicapé).

Forts de cette première expérience et pour servir l'ambition commune nous avons conclu une nouvelle convention pour la période 2021-2022.

Ce partenariat s'appuie d'une part sur les deux événements phares portés par l'association organisatrice et d'autre part sur l'organisation d'événements dédiés aux adhérents et au réseau militant de la MASFIP et animés par le FIFH.

Nous entendons ainsi pérenniser notre relation pour aider au changement de regard et proposer aux adhérents, aux administrateurs et aux collaborateurs de la MASFIP de partager les moments forts du Festival 2022 et à nos militants locaux d'assister aux étapes du Tour Festival dans les villes hôtes.

Pour nous qui sommes déjà engagés dans d'autres mécénats auprès d'artistes et de sportifs de haut niveau handicapés, accompagner le Festival s'inscrit dans une continuité.

Voilà les raisons qui nous ont conduit à nous engager et à soutenir, avec d'autres, cet événement humain, social et culturel pour contribuer à voir et à vivre autrement la singularité de chaque handicap.

Enfin, être différent est normal !

◆ **Marcel Attelan**
Administrateur de la MASFIP



Je m'appelle **Olivier Ducruix**. Je suis malvoyant, artiste dans le domaine de la musique, et ingénieur. Pratiquant la voile, je suis également porteur du projet Cécivoile dont l'objet est de développer la pratique de ce sport pour les personnes déficientes visuelles. N'hésitez pas à me contacter si vous le souhaitez ! Mon adresse mail : Olivier.ducruix@wanadoo.fr mon site internet : <http://olivierducruix.com> et ma page Facebook : www.facebook.com/olivierducruixchanson/

Le vent se fout des différences !



Olivier Ducruix et Gilles Guyon à bord d'un Hansa 303 lors de la compétition. © ARNAUD DELBOSC

Samedi 9 octobre 2021, en fin d'après-midi, sur le port de Palerme, en Sicile. Sur la troisième marche du podium, Gillou et moi brandissons fièrement le drapeau français. Sourire jusqu'aux oreilles, aveuglés par la lumière crue et les flashes des appareils photos qui crépitent de toutes parts, je savoure, avec mon coéquipier et ami Gilles Guyon, cette médaille de bronze au goût de victoire. C'est fait, cinq ans après Medemblik (aux Pays-Bas) en juin 2016, nous décrochons à nouveau une médaille mondiale en nous classant troisièmes de ce championnat du monde de voile handivalide en double.

Disputée du 2 au 9 octobre derniers, à Palerme, l'épreuve fut une belle réussite amicale et sportive. En cet instant de remise des prix, je pense à mon père, je lui dédie intérieurement cette médaille. J'ai également une pensée émouvante pour Alain Parquet, il était là à Medemblik, tout près de nous. Il avait vécu la

compétition avec nous, lui en solo sur son Liberty, et nous en double sur notre Hansa 303. Déjà lourdement handicapé en raison d'une « saloperie » de maladie dégénérante, c'était difficile pour lui de défendre ses chances, mais sa victoire à lui c'était d'être là, de goûter au plaisir de la glisse et de la régates, toujours joyeux, plein d'entrain, généreux et drôle. D'une gentillesse extraordinaire, aussi incroyable que cela puisse paraître, c'était peut-être lui le plus heureux des trois, en ces instants magiques ! Il nous a malheureusement quitté tout récemment, en homme libre et debout. Cette médaille de Palerme 2021, elle est aussi à toi Alain !

Plus de 20 nations et 150 compétiteurs

En ce début octobre, plus de 20 nations ont donc fait le déplacement en Sicile pour ce magnifique évènement. Trois ans après Hiroshima, avec un an de retard à cause du COVID, tout le gratin de la voile

handivalide internationale s'est donné rendez-vous pour ce nouveau championnat du monde. 150 compétiteurs réunis autour d'une même passion vont en découdre sur des dériveurs spécialement conçus pour être accessibles à tous types de handicaps. Deux modèles de bateaux sont utilisés : les Hansa 303 et les Liberty.

En attendant le vent, ou après les manches, j'aime bien me poser dans un coin et discuter avec les personnes valides coaches et coéquipiers. Toutes sans exception sont tout simplement scotchées par tant de différences, tant de difficultés évidentes à surmonter le handicap dans la vie quotidienne, tellement certaines incapacités sont importantes, et pourtant ce qu'elles retiennent, ce qui les frappe, ce qui les marquera à vie, c'est la gaieté, la bonne humeur, la combativité, une certaine dose d'insouciance et de joie de vivre qui règnent ici en maîtres ! Le sourire sur toutes les lèvres des personnes handicapées toujours et sans exception !

Une compétition tous handicaps confondus

Sur un ponton équipé de treuils qu'on appelle des potences, des personnes en fauteuils roulants électriques se présentent pour embarquer sur leur Liberty. La valse des transferts dans les bateaux débute. L'une après l'autre, chaque personne est soulevée de son fauteuil, décrit un arc de cercle dans l'air, puis vient se poser doucement sur le siège de son embarcation d'où bientôt elle va quitter le ponton, pour naviguer en solo sur les flots de la baie de Palerme ! C'est impressionnant ! En un clin d'œil, ces femmes et ces hommes deviennent des marins autonomes, prennent leur place sur un voilier où le handicap n'existe plus. Les adaptations sont remarquables. Les personnes atteintes des handicaps les plus lourds font glisser leur bateau sur l'eau, à l'aide d'un simple joystick qu'elles manipulent avec leur main quand c'est possible, ou avec leur menton quand il n'y a pas d'autre solution ! Le joystick commande des moteurs électriques installés sur le voilier. Ceux-ci agissent sur les différents réglages de voiles, et sur le gouvernail. Ainsi, les seules actions du marin sur le joystick permettent de gérer la navigation en toute autonomie. Quel sentiment de liberté ! Je vous laisse imaginer comme c'est magnifique ... C'est bien la preuve que le vent se fout des différences !

Le déplacement de notre groupe est organisé et sponsorisé par l'UNADEV, dans le cadre de son projet Cécivoile qui vise à développer la pratique de la voile pour les personnes aveugles et malvoyantes au plan national et international. Nous sommes 8 équipages en provenance de Sciez, Lyon, Marseille et Nantes. Chaque équipage est constitué d'une personne déficiente visuelle et d'une personne valide. Merci à l'UNADEV pour cet investissement durable qui nous permet de vivre de telles aventures extraordinaires !

En jeu, un titre mondial

Le titre mondial est en jeu dans 4 catégories différentes. Il y a deux catégories en Liberty. Ce sont des bateaux particulièrement sécurisés et adaptés aux handicaps les plus lourds, qui permettent une navigation en solo uniquement. L'une de ces deux catégories regroupe l'ensemble de la flotte des Liberty, la seconde ne compte que les Liberty équipés de ces fameuses commandes électriques

dont j'ai déjà parlé. Les deux dernières catégories se déroulent sur les Hansa 303, soit en solo, soit en double. Dans notre catégorie (le Hansa 303 double), 61 équipes s'alignent sur la ligne de départ. Pour certains, dont c'est la première participation à une régates de cette envergure, c'est réellement impressionnant. Nos binômes nous accompagnent sur l'eau mais aussi à terre. Ils nous audiodécrivent ce qui nous entoure. Tous sont particulièrement touchés par un jeune Namibien dépourvu de membres inférieurs. Il utilise une planche à roulettes pour se déplacer, parfois à vive allure et en nous frôlant ! Il sourit, salue tout le monde, heureux d'être là avec nous tout simplement !

Dans l'équipe de nos amis des Hauts-de-France, les moniteurs de voile, les éducateurs et les bénévoles du club de Berck naviguent avec des personnes déficientes intellectuelles. Deux ans après Portimao (notre dernière régates internationale avant le COVID), ils sont trop heureux de nous revoir. Quand ils nous reconnaissent, ce sont des cris de joie, des acclamations, un bonheur exprimé sans filtres qui fait chaud au cœur.

L'équipe de France remporte le trophée des nations

Un soir, autour d'un pot organisé par le staff de l'équipe de France, je sors la guitare, et ces jeunes adultes autistes et trisomiques sont mes plus fervents choristes. Ils s'éclatent, chantent à tue-tête avec moi, leur élocution hésitante devient fluide, ils connaissent les paroles des chansons par cœur ! C'est l'un de mes plus beaux bonheurs musicaux. On remettra ça lors de la cérémonie de remise des prix, tous ensemble sur



Olivier Ducruix et son co-équipier Gilles Guyon savourent leur médaille de bronze. © ARNAUD DELBOSC

la scène car notre équipe de France remporte le trophée des nations, jusqu'ici toujours gagné par l'Australie (berceau de la pratique voile handivalide). Ce trophée récompense le pays qui obtient les meilleurs résultats cumulés dans les 4 catégories du championnat. Or, avec 3 médailles d'argent (Gérard Echène en Liberty, Cédric Castaldi en Liberty à commandes électriques, Cécile Vénuat en Hansa 303 solo), et une médaille de bronze (Gilles Guyon et moi-même en Hansa 303 double), nous sommes représentés sur tous les podiums ! C'est la preuve du formidable dynamisme impulsé en France sur la pratique de la voile handivalide, grâce à des moteurs que sont Gilles Pariat de Thonon-les-bains (président de la classe Hansa française), et Jérémie Chauchoy de Berck, pour ne citer qu'eux, mais il y en a plein d'autres. Ceci légitime pleinement (s'il en était besoin) la candidature française pour les prochains championnats du monde de voile handivalide qui auront lieu en 2023. Espérons qu'elle sera retenue ! ♦



Soirée musicale improvisée en marge de la compétition. © ARNAUD DELBOSC



Catherine Sanchès est Psychologue - Gériatologue.

En faire tout un plat ! Ou comment garder plaisir à se mettre à table ?



ILLUSTRATION : APOLLINE SANCHÈS RODRIGUES

Se nourrir est une réponse à un besoin primaire. S'alimenter est une démarche complexe qui peut devenir bien compliquée. Et contrairement aux idées reçues, les besoins nutritionnels ne baissent pas avec l'âge. Après 70 ans, le risque majeur est de ne pas manger assez. Et dès 55 ans, on vous invite à « optimiser » vos apports alimentaires notamment dans le cadre du Programme National Nutrition Santé avec des livrets spécifiques à disposition (*). Si l'équilibre alimentaire peut devenir précaire, c'est aussi l'équilibre relationnel qui pourrait être en danger tant l'affect est présent dans nos assiettes.

Quand une pathologie s'invite dans la gestion des repas, ceux qui

accompagnent au quotidien leurs proches se demandent parfois si en plus de devenir infirmier, masseur... on ne leur demanderait pas aussi de passer un diplôme de diététicien. Au-delà d'un mouvement d'humeur, le regard des professionnels de santé sur ce qui se passe dans la cuisine peut être lourd de conséquences. Sans compter le fait que les troubles du comportement alimentaire ne sont pas réservés aux adolescents et qu'ils bouleversent tout autant la vie de famille des plus âgés.

Avoir l'envie de manger... ou la perdre

Dernièrement, la détresse d'un vieux monsieur devant la balance du ménage m'a touchée. Son épouse a toujours été maigre. Sans le savoir, il

me décrit quelqu'un qui a vieilli avec des TCA* sans qu'il n'y ait jamais eu de diagnostic posé ni de décompensation trop grave. Il me parle d'une épouse qui a toujours « chipoté » avec la nourriture, qui oubliait de prendre une pause repas quand elle travaillait... Le couple, sans enfant, est encore très amoureux. Monsieur prend soin de Madame comme une évidence. Décrite comme facilement inquiète, madame T. est aujourd'hui envahie par des bouffées d'angoisse, a beaucoup maigri, ne veut plus se mettre à table.

Et le conflit s'invite au moment du repas car monsieur ne supporte pas de voir sa femme dépérir. Il ne sait plus comment s'y prendre, ni quoi faire à manger. Comment rester calme, ne pas s'inquiéter quand la personne « chouchoutée » perd encore du poids, refuse ce qui a été préparé, gémit et tourne la tête à chaque présentation de « bons petits plats » ? Ces refus ont fait basculer l'époux dans le doute, la culpabilité... Et la crainte d'en parler au médecin... Il y avait l'appréhension supplémentaire d'être dévalorisé et vu comme incompetent. Heureusement, il a finalement demandé de l'aide et le médecin traitant a fait appel au réseau de professionnels en gériatologie pour avoir des idées de prise en charge.

Le plus urgent était de retrouver un tant soit peu de sérénité et d'évaluer les projets possibles en tenant compte des attentes des deux personnes... sans précipitation. Avec une collègue infirmière, nous avons pris le temps d'être à leur écoute. Nous avons eu ce luxe et il s'est avéré déterminant pour la suite. En premier lieu, ma collègue a pu identifier un problème de santé qui pouvait modifier l'appétence de madame. Un traitement a été proposé avec efficacité. Ensuite, avec monsieur, nous avons convenu qu'il pouvait faire appel à une aide à domicile pour l'aider dans l'élaboration des repas et être présente avec lui sur « le temps du midi ». Il n'avait pas idée qu'il soit permis de demander ça.

Le service, intervenant déjà au domicile pour de l'entretien, a pu missionner une personne qui s'est montrée respectueuse et assez astucieuse pour améliorer la situation sans tout bouleverser. Il n'était pas raisonnable de provoquer une transformation radicale. L'intervenante a joué un rôle de tiers pour faciliter un retour du plaisir à la préparation des repas, un apaisement. Puis, madame a pu être de nouveau invitée à

partager ces préparatifs, trouver goût à penser agréablement à un rendez-vous auparavant redouté. Cet arrangement a permis de réduire les risques pour la santé de madame et éviter l'épuisement de monsieur.

Rendre son tablier... ou le prendre

Les hommes sont volontiers « chefs » en cuisine, mais encore peu volontaires pour cuisiner au quotidien. Même si les émissions télé, et la société dans son ensemble, s'évertuent à modifier les codes, il n'empêche que bien des femmes n'ont souvent pas eu d'autres choix que d'assumer leurs « fonctions nourricières ». Aussi, je me souviens d'un homme désespéré à l'idée de prendre le relai de sa compagne aux fourneaux : « Je ne sais même pas à quoi ça sert tous ces trucs... », disait-il en montrant robots et ustensiles ménagers dans le placard de la cuisine. Cet espace, il l'avait bien aménagé. Mais lui, il s'était occupé du contenant... pas du contenu !

Alors quand le médecin de l'hôpital lui a dit : « Vous penserez bien à enrichir l'alimentation. » Il n'a pas osé lui répondre qu'il n'avait pas compris ce qu'il devait faire pour Nathalie. D'ailleurs, il n'avait pas non plus réfléchi qu'elle n'irait pas faire les courses en rentrant. Il était simplement soulagé qu'elle puisse rentrer à la maison. Il n'avait pas rempli le frigo. Il a d'abord pris un temps fou à parcourir les rayons de la grande enseigne du coin. Il s'était dit qu'en allant là, il trouverait tout ce qu'il fallait. Il n'avait pas imaginé qu'il lui faudrait faire des kilomètres pour tout trouver. Et encore... Il n'est pas parvenu à mettre la main sur le thé préféré de Nathalie. Il y avait trop de boîtes différentes.

Il me décrit une situation qu'il a abordé comme le service militaire : « obligé de faire face ». Il s'est mobilisé. Cependant, dans l'aventure d'apprenti cuisinier, il a rencontré trop d'obstacles. Quand je le rencontre, il fait un bilan sur ton fort déprimé de son engagement. Il n'arrive pas à s'organiser, il se sent comme un incapable. Je l'aurais volontiers invité à un atelier cuisine entre aidants. Il n'est pas le seul désespéré par ces enjeux et on aurait pu imaginer un temps entre « pairs aidants ». En attendant la bonne formule, nous avons échangé sur tous ces ressentis provoqués par ce changement de rôle au sein de son couple. Puis, il s'est renseigné. Avec les ordonnances, il y avait bien des documents mais il ne les avait pas exploités. Avec internet, il se débrouille mais il ne savait pas quoi chercher. Avec quelques indices et une nouvelle motivation, il s'est formé. Il a trouvé des recettes, suivi des tutos et a pu trouver une certaine fierté à pouvoir inviter ses enfants à partager un repas dominical en famille.

Du kit cuisine... au kit créatif

Pour Nathalie, Roger ne savait pas quoi chercher sur internet... Et pour d'autres, c'est aussi ne pas savoir quoi demander à la pharmacie. Je fais là référence à cette prescription de produits riches en protéines

que le médecin confie aux proches et pour laquelle ils ne savent pas toujours tout le choix à leur disposition. En plus des crèmes desserts, il y a beaucoup de références. Il m'est régulièrement arrivé d'évoquer l'existence de plats préparés « prêts à être réchauffés ». Même si la présentation du produit n'est pas très appétissante, elle peut offrir un peu de répit dans la gestion quotidienne. Et rien n'empêche de l'apprêter ; une assiette bien dressée sur une jolie table aide à prendre plaisir à manger !

Et puisque nous parlons des arts de la table, le lien est facile à faire avec les repas de fêtes. Pour le plaisir de préparer des retrouvailles, un anniversaire... Comment soutenir cette envie et cette mission de « maître de cérémonies » quand elles sont empêchées par des soucis de santé ?

Une fois n'est pas coutume, je vous invite à vivre un atelier créatif. Les personnes devenues aidantes font généralement preuve de beaucoup d'inventivité. J'en croise aussi qui manquent d'assurance et ne savent pas trop comment s'y prendre pour renouer avec un peu de fantaisie. Aussi, il y a un bonus à cet article pour OSER.

Vous trouverez, tout à la fin de

ce magazine, en page 74, une fiche « technique » qui a été réfléchi avec une collègue, Marion Lefèvre. Elle a pu vérifier au sein même d'un E.H.P.A.D. combien sortir une machine à coudre peut ressembler à sortir une machine à souvenirs, conversations et surtout plaisirs partagés ! Pour les sensations multiples et variées avec les tissus, les différentes matières manipulées... Pour le bruit et les couleurs... Même les messieurs peuvent être tentés ! Souvent assistant technique pour les couturières, parfois initiés eux-mêmes, ils peuvent apprécier de créer à nouveau. Il y a souvent un sac qui traîne à côté d'une machine, il y a là des chutes de tissus comme autant de morceaux de puzzle qui peuvent être ré agencés. Et si ce tas n'existe pas, il y a aura des matières à récupérer, à recycler... Et ce sera beau. On sera fiers de commenter. Sortis de l'ordinaire parfois désespérant, c'est encore vivre des moments extraordinaires.

◆ Catherine Sanchès Rodrigues (*) <https://www.mangerbouger.fr/Manger-mieux/Manger-mieux-a-tout-age/Seniors>
TCA = troubles du comportement alimentaire



© APOLLINE SANCHÈS RODRIGUES



Véronique Barreau, psychologue, journaliste santé et diversité.

« Souffrir pour être belle » : toujours d'actualité ?

« Il faut souffrir pour être belle » : un adage familial adressé et transmis aux femmes depuis des décennies. Aussi commun soit-il, est-il toujours d'actualité et se manifeste-t-il véritablement dans le rapport à soi et dans la recherche de beauté ?

Aux quatre coins du monde, l'histoire des peuples révèle la soumission des femmes à se conformer à une image attendue, basée sur des dictats de beauté, fluctuants au fil du temps et au gré des cultures. Elles ont adopté les corsets, ont connu l'enfer des pieds bandés, les colliers spirales pour allonger le cou, les scarifications du corps et du visage, le blanchiment de la peau ou le débridage des yeux. Des pratiques très souvent synonymes de recherche de féminité, de richesse et de distinction sociale et parfois le symbole fort du pouvoir et du contrôle de l'homme.

Des héritages toujours présents

Dans nos sociétés occidentales, les héritages de la souffrance pour l'esthétique sont encore bien présents : liposuccion pour éliminer l'excès de graisse, augmentation mammaire, injections d'acide hyaluronique pour repulper les lèvres sont autant de petites chirurgies qui ont encore explosé ces mois derniers, en dépit des confinements et de la crise sanitaire. Malmener voire martyriser son corps est devenu pour certaines un véritable rituel : « J'utilise ma

machine anti-cellulite toutes les semaines, et je trouve que je m'habitue à la douleur », explique Laurence. À une autre échelle, l'épilation, parfois intégrale, à laquelle chacune s'applique, reste une pratique sensible et contre nature, confirmant l'idée que la beauté se mérite, se travaille, quitte à s'imposer des sensations désagréables régulièrement.

Des rituels et pratiques essentiels pour certaines, qui souhaitent avant tout se valoriser et se vivre belles dans le regard des autres. La mode et ses tendances n'échappent pas à la règle et imposent aussi parfois leur lot de désagréments physiques : des talons qui pèsent sur le dos, des chaussures inconfortables, des culottes gainantes et ventre plat, des jeans ultraserrés... Là encore, il arrive que l'habitude ou la recherche d'une bonne image de soi soit plus importante que l'inconfort : « *Quelqu'un doit m'habiller au quotidien puisque je ne peux pas le faire seule ; certains vêtements ne sont pas du tout pratiques à enfiler, mais même si j'ai un peu mal, j'aime finalement les porter de temps en temps parce qu'ils me plaisent et que je me sens jolie avec »,* confirme Sarah. « *Pour la beauté, j'ai abimé pendant des années ma*

peau et mes cheveux, à force de maquillages et colorations capillaires répétées », explique Laury, ancienne mannequin.

La recherche de confort et de bien-être gagne du terrain

Si les pratiques pour être belles restent parfois soumise à un malmenage accepté, d'autres courants favorisant le bien-être, la douceur et le respect du corps, se développent aussi nettement depuis plusieurs années. La tendance du face sculpting, cette méthode de massage et de stimulation de la peau en ait un parfait exemple : grâce à une approche douce et naturelle, on stimule, lisse, décongestionne pour se mettre en beauté. La recherche du confort et du bien-être est tout autant recherchée lorsqu'il s'agit d'habillement : le secteur de la mode mise de plus en plus sur des créations à la fois stylées et agréables à porter (textiles doux, respi-

rants, formats xxl, baskets de ville...) et les marques de vêtements adaptées ne cessent de voir le jour (coupes adaptées aux positions assises, facilement enfilables...).

Les femmes elles-mêmes s'orientent de plus en plus vers des pratiques plus naturelles. Pour respecter son corps tel qu'il est et arrêter de freiner cette lutte perpétuelle contre nature, Carole a choisi de ne plus s'épiler : « *Je ne m'épile plus depuis 4 ans, d'abord parce que c'est très gênant pour moi, je ne peux pas le faire seule et les esthéticiennes ne savent souvent pas comment agir quand elles me voient arriver en fauteuil ... j'ai peu à peu réappris à aimer mon corps avec des poils ».* Une approche plus proche de sa nature propre et sans soumission au principe de douleur. Un véritable travail sur soi, nécessitant une force intérieure suffisante pour s'affranchir de codes de beauté très ancrés et assumer ce choix d'agir à contre-courant. ♦



© ADOBE STOCK - PIXELSHOT

Itinéraire gastronomique handi-bienveillant en région Auvergne-Rhône-Alpes



Dégustation lors
d'une balade gour-
mande organisée
par Lyon Food Tour.

© LYON FOOD TOUR

VALLÉE DE LA
GASTRONOMIE
FRANCE

Rosette, fromages, vins, tarte aux pralines, pâte en croûte, saucisson brioché, ravioles, andouillettes, quenelles, cervelle de Canut, caillette, Chartreuse, macarons, nougats de Montélimar, chocolats, gâteau de Saint-Genix... Voici un petit échantillon des nombreux ingrédients qui composent la riche palette gastronomique de la région Auvergne-Rhône-Alpes. C'est sous cet angle, associé à la culture mais aussi au bien-être et à la curiosité, que nous avons décidé cette fois-ci de vous faire entrevoir les richesses de cette région. Car au-delà des plaisirs gustatifs, la gastronomie est aussi un excellent outil pour découvrir et comprendre l'histoire de certains lieux emblématiques.

Ce qui rend également la gastronomie si particulière, c'est qu'elle est susceptible de faire appel à chacun de nos sens, et qu'en cela chacun peut y être sensible à sa manière, quelle que soit sa condition.

Qu'il s'agisse de déguster une spécialité sucrée ou salée, de humer les saveurs d'un plat de grand chef ou d'une planche de charcuterie, de contempler un dressage parfait ou une création géante en chocolat, d'entendre et de ressentir le craquement délicat d'une pâtisserie sous son palais, de toucher, sans les voir, les différents aliments d'une assiette pour en deviner le contenu... Autant d'expériences auxquelles nous vous invitons à prendre part à travers les pages de ce dossier réalisé en partenariat avec Auvergne-Rhône-Alpes Tourisme. Engagée depuis de nombreuses années dans une démarche handi-bienveillante, cette structure est, tout comme nous, convaincue que l'univers gastronomique est un domaine qui peut être accessible à tous, pourvu que l'on veuille à mettre en place, en amont, les adaptations nécessaires à sa découverte.

Ainsi, nous avons choisi de mettre en valeur ici des acteurs

La Vallée de la Gastronomie - France® : Le 1^{er} voyage gourmand à la décou- verte des richesses territoriales

La Vallée de la Gastronomie - France® est une destination unique en son genre, créée pour faire voyager les sens ! S'étendant sur 620 km tout au long des vallées de la Saône et du Rhône jusqu'à la Méditerranée, elle dévoile une diversité de terroirs au service d'un patrimoine gastronomique et viticole qui a contribué à construire la réputation de l'art de vivre à la française, reconnu par l'inscription du Repas Gastronomique des Français au patrimoine immatériel de l'UNESCO.

Elle propose aux voyageurs une immersion au cœur de 315 offres gourmandes : de l'exploration des cépages singuliers aux coulisses de l'artisanat régional, en passant par des repas d'exception. Cette destination gourmande est un savant mélange de partage, de convivialité et de générosité, la recette idéale pour faire voyager ses sens et faire des rencontres avec des hommes et des femmes animés par la passion de leur métier.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur :

<https://www.valleedelagastronomie.com/>

locaux qui, tout en valorisant les produits régionaux, œuvrent pour l'accessibilité de tous aux plaisirs culinaires et à tout ce qui les entoure, à commencer par la vie sociale, la culture et les loisirs. Nous avons également souhaité

mettre en avant des structures qui, toujours dans le secteur de la gastronomie, agissent pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en leur proposant un environnement de travail adapté à leurs besoins. ♦ C.M.

Food Tours : Des promenades gastronomiques au cœur de Lyon

Découvrir la ville de Lyon, son histoire, sa culture, et ses recoins insolites à travers ses spécialités gastronomiques : tel est le concept alléchant proposé par les deux spécialistes des Food tours lyonnais que nous souhaitons vous présenter ici.

Praline et Rosette : Des Mères Lyonnaises aux Halles Bocuse



La charcuterie lyonnaise, un incontournable des Food tours de Praline et Rosette.

« Régaler vos papilles dans une ambiance chaleureuse et détendue avec une pétillante accompagnatrice » : C'est la promesse faite par « Praline et Rosette », structure qui propose trois types d'escapades gourmandes.

Parmi les parcours de visite disponibles : **Very gone trip** : une balade de 2h30 à 3h à la découverte des

spécialités sucrées et salées de Lyon et sa région. Tout en vous cultivant sur l'histoire de la gastronomie lyonnaise, vous pourrez compter sur les guides pour répondre à toutes vos questions et percer certains mystères locaux : « Qui sont les Mères Lyonnaises ? Qu'est-ce que la cacahuète lyonnaise ? Comment est faite la qu'nelle ? Dois-je avoir peur de la cervelle de canut ? ». Selon la formule choisie (petite faim ou grande faim), vous pourrez notamment déguster de la rosette, de la tarte aux pralines et de la cervelle de canut.

Choco'Lyon : une balade de 3h30 dédiée au chocolat sur la presqu'île lyonnaise, avec des haltes culturelles, des pauses gourmandes chez des commerçants, et des animations : dégustation à l'aveugle, visite de l'atelier de fabrication d'un chocolatier...

Tour des Halles : une visite commentée de 2h des Halles Paul Bocuse, lieu de référence de la gastronomie lyonnaise. Outre de nombreuses explications et anecdotes sur les traditions et spécialités culinaires de la région lyonnaise, les participants profiteront de découvertes et de dégustations sur les stands de huit commerçants partenaires.

Des visites sur mesure sont également proposées aux personnes qui auraient des souhaits ou des besoins particuliers.

Concernant l'accessibilité des visiteurs en situation de handicap :

- Sauf demande particulière, chaque balade se déroule en petit comité avec un maximum de 10 à 12 personnes, ce qui peut rassurer les visiteurs qui craignent la foule ou la promiscuité.
- La balade dans les Halles est totalement accessible aux personnes en situation de handicap moteur, et la balade Very Gone Trip - Grande faim peut facilement être adaptée dès lors que la situation de handicap est signalée au moment de la réservation.
- Pour tout autre type de handicap, vous pouvez contacter « Praline et Rosette » pour savoir si des adaptations sont possibles et/ou nécessaires. ♦

Contact et informations :

Site web : www.pralineetrosette.fr

Mail : contact@pralineetrosette.fr

Tél. 06.14.50.52.81

Lyon Food Tour : Rencontrez les commerçants locaux et goûtez leurs spécialités

Que vous soyez lyonnais ou non, il y a forcément des anecdotes insolites et des recoins confidentiels de la ville que vous ne connaissez pas encore ! « Lyon Food Tour » vous propose de les découvrir d'une manière originale à travers une promenade gastronomique dans deux lieux emblématiques : le Vieux Lyon et les Halles Bocuse. Accompagné d'un guide local, vous alternerez ainsi temps culturels et dégustations d'exception tout en allant à la rencontre des artisans locaux.

Parmi les formules proposées :

- **Vieux Lyon 4h et Vieux Lyon 3h** : Selon la formule choisie, vous pourrez déguster, entre autres, un plateau de fromages régionaux avec verre de vin blanc,

une ardoise de charcuteries locales avec verre de vin rouge, des Lyonnaises au sein d'un authentique bouchon lyonnais, des bières artisanales lyonnaises et chocolats grands crus, une tarte praline « fait maison » avec boisson chaude ou fraîche « maison ».

- **Halles Bocuse** : une visite guidée de 2h où votre guide vous dévoilera « toutes les facettes et secrets de ce lieu incontournable lyonnais ». Parmi les dégustations prévues : Fromages de la maison MONS, charcuterie de la maison BOBOSSE, huîtres de chez MERLE, chocolats de la maison RICHART, dégustations de vins à chaque mets.

En termes d'accessibilité :

- Les participants apprécieront les visites en petit groupe (pas plus de 12 personnes à la fois) et les temps de marche modérés - itinéraires de 2.5 km au maximum.
- Si les pavés et les traboules des visites gourmandes du Vieux Lyon rendent difficile l'accès aux personnes à mobilité réduite, en revanche, la visite gourmande des Halles de Lyon Paul Bocuse est facilement accessible à tous.
- En cas de demande spécifique liée à un handicap, il est bien sûr possible de contacter les membres de « Lyon Food Tour » pour demander si des adaptations sont possibles. ♦

Contact et informations :

Site web : <https://lyonfoodtour.com>

Tél. 06 50 98 39 49

Mail : contact@lyonfoodtour.com



Un commerçant présente ses fromages.



Palais des bonbons, du nougat et des souvenirs : Une immersion ludique au royaume du sucre

Nous avons échangé avec Guy Spacialbelli, créateur et propriétaire du Palais des bonbons, du nougat et des souvenirs, situé à Montélimar.

Le Palais du Bonbon, du Nougat et des Souvenirs, qu'est-ce que c'est ?

C'est une invitation à découvrir l'histoire, la fabrication et l'utilisation du sucre et des bonbons en parcourant différentes salles d'exposition. L'une d'elles est dédiée au chocolat et fait référence à Valrhona, célèbre marque locale. Une autre est consacrée au sirop d'érable et à ses produits dérivés. Les expositions sont composées de panneaux explicatifs, d'objets, de sculptures, et de salles de cinéma, dont une où vous pouvez suivre tout le parcours d'une canne à sucre jusqu'à sa transformation en morceau de sucre. La visite permet également de voir comment est produit le nougat et d'assister à sa fabrication en direct, sachant que Montélimar, ville où est situé le Palais, est la capitale de ce bonbon à base de blanc d'œuf, de miel et d'amande.

À ne pas manquer par ailleurs, la ruche vivante placée à l'intérieur du Palais. Celle-ci permet d'observer l'activité des abeilles sans risque et sans les déranger - elle est transparente et comprend un tube qui la relie à l'extérieur pour laisser entrer et sortir librement les insectes.

Les visiteurs pourront aussi accéder à notre restaurant, et, bien sûr, à notre magasin de 250m² où ils trouveront le nougat

de Montélimar, les bonbons anciens, de la guimauve, les gâteaux de bonbons, les sucettes, les bonbons des années 1980, le chocolat Valrhona, du miel et des produits provençaux.

Le Palais est-il accessible aux personnes en situation de handicap ?

Il y a un grand parking couvert avec des places réservées

aux personnes à mobilité réduite (PMR) près de chaque entrée. Tout au long de la visite, les passages sont larges et il n'y pas de marches. Les toilettes sont accessibles. Les parcours de visite sont fléchés et les différents éléments (panneaux explicatifs détaillés, objets, images...) permettent à chacun de faire la visite à son rythme, en passant davantage de temps sur les supports qui lui conviennent le mieux selon la nature de son handicap. Les accompagnateurs peuvent également s'appuyer sur ces supports pour adapter la visite. Nous recevons beaucoup de groupes venant de structures spécialisées (ESAT, CMPP, IME, ...).

Pratique

Palais des bonbons, du nougat et des souvenirs, 100 Rte de Valence, 26200 Montélimar.
Site web : <https://palais-bonbons.com/>
Tél. 04 75 50 62 66

Découvrir la fabrication du Beaufort à la Coopérative laitière du Beaufortain

Créée en 1961 par un groupe d'agriculteurs, la Coopérative laitière du Beaufortain est aujourd'hui le premier producteur de Beaufort avec un quart de la production nationale. Elle regroupe 184 agriculteurs, transforme près de 14 millions de litres de lait par an, et fabrique plus de 30 000 meules chaque année, stockées ensuite dans ses 41 caves d'affinage. C'est tout cet univers que vous pourrez découvrir à travers le parcours de visite mis en place par la coopérative pour expliquer le fonctionnement de la production, de A à Z, de ce célèbre fromage qui se présente sous la forme d'une meule pesant environ 40 kg !

Un circuit adapté au handicap

Le circuit de visite libre peut se faire aux horaires d'ouverture du magasin. Il comporte de nombreux outils pédagogiques pour petits et grands : film, maquette, panneau, vue sur la salle de fabrication... Objectif : rendre la visite dynamique et passionnante et permettre à tous de comprendre le fonctionnement de la filière, de l'agriculteur jusqu'au consommateur. Ces différents supports peuvent faciliter la visite des personnes en situation de handicap intellectuel. Par ailleurs, la visite est totalement accessible aux personnes en situation de handicap moteur grâce à des plans inclinés et un ascenseur pour monter à l'étage. Concernant le handicap auditif, des appareils d'aide auditive sont disponibles à l'accueil sur demande. Des fiches synthèses en braille sont également proposées aux personnes en situation de handicap visuel. Les toilettes sont accessibles. Quant au parking, il y en a un à proximité, ainsi qu'une place de stationnement réservée PMR au pied de la Coopérative.

Visites guidées, dégustations et ateliers

En complément de la visite libre, et moyennant un petit supplément, il est aussi possible de participer à une visite guidée des caves d'affinage ainsi qu'à des dégustations accompagnées de projections de films. Des ateliers pédagogiques sont proposés aux enfants de 3 à 16 ans, en groupe (scolaires, centres de loisirs...) et sur réservation préalable.

La Coopérative du Beaufortain dispose de la marque Tourisme et handicap pour les quatre familles de handicap.

Pratique

Coopérative laitière du Beaufortain, 234 Av. du Capitaine Bulle, 73270 Beaufort
Site web : www.cooperative-de-beaufort.com
Tél. 04 79 38 33 62



La Coopérative laitière du Beaufortain.



Table en braille : Manger dans le noir au comptoir de JOA

Depuis sa création en 2008, le Groupe JOA a 2 ambitions :

la première, changer le regard du public sur l'univers des casinos, et la deuxième, faire de ses établissements de véritables destinations de loisirs. Et dans son restaurant situé dans la cité internationale de Lyon 6^e, le patron propose, en plus des activités de loisirs (cinéma, bowling, discothèque, restaurant, escape game) une expérience unique puisqu'il s'agit d'un dîner dans le noir, à La Table en Braille. Ce concept de dîner dans le noir est né il y a 15 ans, développé par le groupe Ethik Investment. Il est repris ici avec panache par Laurent, le chef de cuisine et créateur de la Table en Braille.

Le principe : un dîner dans le noir total servi par des personnes aveugles

Mais attention la qualité n'est pas oubliée, ici les plats sont soignés, c'est un vrai restaurant où l'accent est particulièrement porté sur le goût, et les odeurs, parties prenantes de cette expérience sensorielle. C'est une cuisine traditionnelle et raffinée autour de produits de saison, car même dans le noir, le chef veut vous faire partager son amour pour la bonne cuisine.

Toutes les précautions sont prises pour plonger dans le client dans un noir total et surtout les téléphones doivent être éteints. Généralement déstabilisés par la perte de repères, les clients s'accrochent à leurs autres sens, toucher, odorat, équilibre, ouïe et bien évidemment le goût.

Une expérience inoubliable

De l'avis de celles et ceux qui l'ont testée, cela reste une incroyable expérience. La sortie du noir est à la fois un moment de soulagement un grand moment de partage, où chacun échange librement sur ses ressentis, ses craintes et ses belles émotions. Certains sens ont pris le

dessus et l'évocation des plats fait naître d'incroyables réactions de surprises, car savoir ce que l'on mange sans le voir et sans se tâcher est particulièrement difficile (mais tout est prévu). Au niveau gustatif comme au niveau humain, c'est une expérience unique que nous vous recommandons !

LA TABLE EN BRAILLE
44 Quai Charles de Gaulle
69006 Lyon
Tél. 04 72 39 92 31
Site web : www.table-enbraille.fr



Découvrez tout le processus de fabrication du Chocolat Valrhona !

Cité du chocolat Valrhona : une expérience gour- mande unique autour des 5 sens à Tain-l'Hermitage

Créée en 2013, la Cité du Chocolat est aujourd'hui un lieu à l'architecture et au design recherchés de 2000m². Sa scénographie est basée sur une recherche d'interactivité entre les visiteurs, leurs 5 sens et les différentes animations proposées et son fil rouge est devenu naturellement le triptyque : « *Le goût, le geste et la matière* ». Le parcours de visite interactif et multi-sensoriel permet ainsi de découvrir les secrets du chocolat pour mieux le déguster. **Tous les espaces de visite sont accessibles par ascenseur.** L'ensemble du parcours et les animations ont été conçus de manière à être, le plus possible, accessibles aux personnes en situation de handicap (sensoriel, moteur ou cognitif). Des tablettes multimédias sont à la

disposition, gratuitement, des personnes malentendantes et malvoyantes (en Français) pour accéder aux contenus de la Cité du Chocolat sous format écrit ou « Voice over » (IOS). Tarif réduit pour le public en situation de handicap. En projet, l'adaptation des ateliers découverte pour les personnes en situation de handicap.

Informations pratiques :
La Cité du Chocolat Valrhona, 12 avenue du Président Roosevelt 26600 Tain-l'Hermitage.
Tél. 04 75 09 27 27
Mail : cite@valrhona.fr
Site web : www.citeduchocolat.com

Où se loger à proximité ? Poursuivez l'expérience gour- mande au cœur des vignobles de Crozes-Hermitage

La Ferme des Denis

À proximité de l'autoroute A7 (sortie 13) et de la Gare du TGV, la chambre d'hôtes la Ferme des Denis est située dans les vignobles réputés de la vallée du Rhône. Vous serez accueillis par Jacqueline et Jean-Pierre Sauvajon, la 20^e génération à vivre dans le domaine. Cette ancienne ferme du 15^e siècle à l'abri d'une cour intérieure fermée dispose de 5 chambres dont une accessible aux personnes à mobilité réduite.

La Ferme des Denis, 18 Champ du Beaume, 26600 Chanas-Curson.
Tél. 04 75 07 34 11
Mail : Site web :
ferme.des.denis@wanadoo.fr
www.lesdenis.com

Le Château de Collonges

Situé au cœur de la Vallée du Rhône et des Coteaux de l'Hermitage, le Château de Collonges accueille des séjours individuels et collectifs. 33 chambres de 1 à 4 lits pour une capacité d'hébergement de 79 lits dont 4 chambres adaptées. L'enfant ou l'adulte déficient intellectuel et/ou en situation de handicap physique profitera, au Château de Collonges, d'une infrastructure adaptée.

Château de Collonges, International Hainaut Tourisme, 2200 Route de Châteauneuf de Galaure, 26260 Saint-Donat-sur-l'Herbasse
Tél. 04 75 45 44 55
Mail : slejoly@ihtourisme.fr
Site web : www.ihtourisme.be ◆

Etic et Croq : Déguster des produits régionaux au cœur de la Cité de la Chaussure



L'entrée d'Etic et Croq avec Jean-Luc Chorier, président de l'Adapei 26 et Fabienne, responsable du snack.

Jean-Luc Chorier, président de l'Adapei 26, nous présente le snack Etic et Croq situé à l'entrée de la Cité de la Chaussure, à Romans.

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Jean-Luc Chorier, 61 ans, je suis tombée dans le handicap quand j'étais petit parce que j'avais une tante qui était trisomique. Je suivais donc mon grand-père - qui était l'un des premiers administrateurs de l'Adapei de la Drôme - lors des différents événements. Ensuite j'ai eu 3 enfants, dont Mélanie, qui est assez lourdement handicapée, et qui est en maison d'accueil spécialisée.

Lorsque qu'elle a pu intégrer une structure que nous avons créée, je me suis engagé au sein de l'Adapei de la Drôme pour être administrateur, président de secteur et, depuis 14 ans, président de l'ensemble de l'Adapei de la Drôme qui compte aujourd'hui 900 salariés et 50 établissements et services.

Pouvez-vous nous présenter le Snack « Etic & Croq » de l'Adapei 26 ?

Etic et Croc est un concept innovant, local et solidaire implanté dans un lieu emblématique, à savoir la Cité de la chaussure. Cela permet à l'Adapei de bénéficier d'une vitrine en centre-ville et de faire une insertion professionnelle bienveillante. Depuis longtemps, nous avons une classe d'Im pro - les

jeunes des IME de St-Just et de Romans - qui est intégrée au lycée hôtelier de Tain-L'Hermitage. Les élèves y apprennent le service, la restauration, la cuisine... Il faut ensuite qu'ils trouvent un travail, et un snack comme le nôtre peut leur fournir des débouchés, pour éviter d'être brusquement livrés dans le milieu ordinaire de la restauration. C'est un tremplin vers le milieu ordinaire.

Nous fabriquons les différents plats proposés dans un ESAT situé à 3km du snack, et où nous avons une cafétéria ouverte au public. Puis c'est une voiture électrique gérée par un travailleur en situation de handicap qui livre, tous les jours, les repas qui seront vendus au snack. Il y a une continuité. D'ailleurs, l'entretien des locaux et également réalisé par une équipe de l'ESAT.

Pouvez-vous nous parler des personnes qui travaillent au sein d'Etic et Croq ?

Il y a en permanence 3 personnes qui travaillent au snack. Fabienne, professionnelle de la restauration, est responsable du snack. Lorsqu'elle a fait sa formation au sein de nos ESAT, elle a été séduite par l'accompagnement de ces personnes.

L'équipe est aussi composée de Nathalie, une jeune apprentie en situation de handicap avec qui nous avons signé une convention en lien avec le CFA d'Annonay - qui prépare les jeunes aux métiers de bouche. Cette convention prévoit qu'au lieu de faire son apprentissage en 2 ans, elle le fait en 3 ans. Cela lui permet d'apprendre le métier comme les autres, mais à son rythme, notamment pour toute la partie théorique, qui est pour elle la plus difficile. C'est une excellente manière d'adapter son apprentissage à son handicap.

Le troisième poste est occupé par un travailleur de l'ESAT. Nous tournons avec 8 personnes différentes car ces places sont très demandées. D'autre part, quand Nathalie est en formation au CFA, une deuxième personne de l'ESAT vient la remplacer.

Au total, le snack mobilise une dizaine de personnes car nous avons aussi une équipe qui prépare, au sein de l'ESAT, les différents plats.

Pourriez-vous citer quelques-uns des plats au menu ?

Tout en travaillant avec des partenaires locaux, nous axons notre offre sur les produits régionaux, auxquels nous donnés des noms

évocateurs : le Croq Romanais, le Croq Inclusif... Nous proposons également des produits régionaux typiques : la caillette - pâté de porc aux herbes ; le gratin de ravioles ; un chausson fourré à la caillette et au vin ; et bien sûr la pogne (brioche) et le gâteau de Saint-Genix. Nous faisons aussi des croustiwiches : le client choisit le pain qu'il souhaite (maïs, complet, céréales, pain blanc...), ainsi qu'une réglette d'aliments pour garnir son pain. À partir de l'année prochaine, nous vendrons également des glaces fabriquées dans la Drôme par les frères Gemelli, qui créent des glaces avec des produits complètement locaux et naturels, certaines sont même sans sucre, pour les personnes diabétiques.

Nous sommes ouverts de 10h à 16h, du mardi au samedi.

Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

Nous avons ouvert le 25 février 2021 et pour le moment nous ne rentrons pas dans nos frais, nous devons nous pérenniser. Nous n'avons pas de financement de l'ARS pour le snack, donc nous devons nous occuper nous-mêmes de trouver des fonds et des partenaires. Nous avons d'ailleurs comme partenaires Valrhona et la Fondation Valrhona.

D'autre part, nous envisageons de créer avec des autocaristes un circuit touristique des cités qui engloberait la Cité de la Chaussure, la Cité de la Raviole, la Cité de la Pogne... et au milieu duquel les visiteurs pourraient déguster un menu régional au snack.

Nous voulons aussi mettre en place un système de crêpes suspendues sur le modèle du café suspendu - possibilité de payer un peu plus pour offrir à manger à une personne qui en a besoin.

Le restaurant est-il accessible aux personnes en situation de handicap ?

Totalement. Le snack est en rez-de-rue, il n'y a pas de marche, les trottoirs font 6 m de large et nous avons une terrasse installée dessus. Les toilettes sont accessibles tout comme celles de la Cité de la Chaussure. Le parking de la Cité est en étage mais il y a un ascenseur qui mène au niveau 0.

Nous pouvons accueillir des groupes sans problème, il faut juste nous prévenir à l'avance si c'est un très grand groupe. ♦

Plus d'infos sur :

<https://www.facebook.com/EticetCroq>

EAG Pâtisserie : Œuvrer pour l'insertion professionnelle tout en valorisant les produits gastronomiques locaux



L'un des coffrets gourmands proposés par EAG Pâtisserie.



EAG met le chocolat à l'honneur lors des fêtes de fin d'année.

Nous avons échangé avec Gilles Cochet, gérant de l'entreprise adaptée EAG Pâtisserie, située à Voiron, en Isère. Il nous présente le fonctionnement de cette entreprise mais également les différences prestations et produits qu'elle propose aux particuliers et professionnels.

Pouvez-vous nous présenter EAG Pâtisserie ?

EAG pâtisserie, c'est une entreprise de pâtisserie artisanale qui a deux spécificités : c'est une SCOP, Société Coopérative et Participative, et une entreprise adaptée (EA). Notre objectif est de permettre une meilleure insertion professionnelle des personnes en situation de handicap à travers notre structure.

Aujourd'hui nous comptons 6 salariés en situation de handicap, dont un jeune apprenti que nous venons d'intégrer. Ils ont principalement un handicap moteur ou sensoriel, sauf pour ce jeune apprenti, Gaël, qui lui est autiste Asperger, et pour qui nous avons mis en place un accompagnement supplémentaire par le biais de l'Agefiph et de Pôle Emploi. C'est une nouveauté pour nous mais cela nous permet d'apprendre à travailler sur l'adaptation de nos locaux et de nos instructions. Il y a donc des personnes extérieures qui viennent nous accompagner dans cette démarche et accompagner Gaël, qui débute un CAP de deux ans avec l'IMP de Bourgoin. Il fait partie de l'AFIPH Compétences, associa-

tion voironnaise et grenobloise où des personnes ayant une compétence viennent aider à l'encadrement de personnes en situation de handicap qui en ont besoin.

À qui s'adresse votre offre ?

Nous travaillons principalement avec de grandes entreprises : Rossignol, l'Établissement Français du Sang, Enedis, Paraboot, Arkema et Groupama par exemple. Nous avons un périmètre assez étendu : Lyon, Chambéry, Grenoble... Ceci dit, notre offre peut s'adresser aussi bien aux professionnels qu'aux particuliers, ainsi qu'aux associations et collectivités locales.

Du fait de notre statut d'entreprise adaptée, des responsables d'entreprises se tournent parfois vers nous pour réduire leur contribution Agefiph ou pour faire un geste social si leur obligation d'emploi est déjà atteinte.

Que proposez-vous ?

Nos clients peuvent commander auprès de nous des plateaux repas froids ou chauds, des buffets, des petits déjeuners, des collations, des brunchs, chauds, froids, sucrés, salés... et ce pour différents événements : inaugurations de locaux, départs en retraite, réunions, anniversaires, mariages etc. Cela peut se faire pour de petits regroupements - de 20 à 30 personnes - mais aussi intervenir pour des événements plus conséquents. Nos équipes peuvent également assurer le service. Nous nous adaptons à chaque demande.

Nous proposons des nouveautés en

permanence et nous privilégions les produits locaux, notamment la Chartreuse, qu'on ne trouve que dans notre région, et les spécialités qui s'y rattachent : cake à la Chartreuse, Larmes de moines... Par ailleurs, cette année, nous avons accentué notre démarche sur les chocolats de Noël et de Pâques, en investissant dans du matériel de plus gros volume. C'est lié aussi à la crise du Covid, qui nous a amenés à faire beaucoup plus de coffrets festifs, garnis avec des produits 100 % locaux : chocolats, pain d'épices, meringues, macarons...

Quelle zone géographique couvrez-vous ?

Nous travaillons à Lyon, à Grenoble, un petit peu en Savoie, à Chambéry, à Cognin, à Aix-les-Bains, dans le pays voironnais... Pour les commandes plus lointaines, il est possible d'organiser des livraisons, y compris avec des caisses isothermes, ce que nous avons déjà fait pour des sites basés à Paris.

Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

Il y a eu des moments difficiles depuis le début de la crise sanitaire, mais aujourd'hui nous pensons être sur le bon chemin car nous avons beaucoup de demandes de prestations depuis les derniers mois, et également beaucoup de contact avec des acteurs locaux et la mairie pour que l'on travaille ensemble, notamment pour le Téléthon qui doit avoir lieu début décembre. ♦

Pour en savoir plus sur EAG Pâtisserie, rendez-vous sur : <https://eag-patisserie.fr>

Capucine et Gaston, le traiteur agréé EA de l'Économie Sociale et Solidaire

« Capucine et Gaston » est le premier traiteur, restaurant boutique, qui produit et commercialise des plats bio et locaux en bocaux avec pour mission d'accompagner et former des jeunes en situation de handicap. Tout est préparé dans la cuisine laboratoire du restaurant par le Chef Christophe Guiseppin et sa seconde, Sophie. Ils sont aidés par quatre jeunes salariés en formation en cuisine et deux autres en salle, boutique et livraison.

La volonté de créer un projet intelligent

Jean-Christophe Guidollet, le fondateur, a créé « Capucine et Gaston » pour donner une dimension humaine et sociétale à sa carrière. Guidé par sa sensibilité envers les personnes défavorisées et l'humain plus généralement, il contribue aujourd'hui à l'accompagnement, à la formation et à l'insertion de jeunes publics porteurs de handicaps éloignés de l'emploi.

Le handicap au cœur de Capucine et Gaston

« Capucine et Gaston » travaille étroitement avec Sésame Autisme Aura. Tous

les encadrants ont été formés à l'AFEST* par l'Association « La Famille de Capucine et Gaston » et sont tuteurs-formateurs en situation de travail. Ils utilisent le dispositif innovant « ZERO BARRIER » pour structurer, tracer et valoriser les montées en compétence des jeunes qui se préparent, en travaillant, à l'obtention de certifications professionnelles.

Le bocal de chef au grand cœur

Crumble de légumes au bleu du Vercors, poulet façon Orloff avec ses courgettes sautées, moussaka et son riz basmati, tartelette au chocolat noir, tartes tatin salées ou sucrées... Une véritable cuisine de chef en bocal avec les saveurs des bons plats fait maison.

La gamme actuelle se compose de 14 entrées, 18 plats et 10 desserts.

Tous les produits sont issus de l'Agriculture Biologique et de saison en privilégiant les fournisseurs locaux et les structures sœurs du handicap et de l'insertion. Les bocaux sont sans colorant, sans conservateur, ni additif, ni arôme artificiel pour une cuisine de qualité, saine et responsable.

CAPUCINE & GASTON
Traiteurs bio et locaux pas convention



Leur durée de conservation est de plusieurs années. Alors laissez-vous tenter, à consommer sur place ou à emporter. ◆

Capucine et Gaston

14 place des Docteurs Charles et Christophe Mérieux - 69007 Lyon

Tél. : 04 81 06 03 06 -

bonjour@capucineetgaston.fr -

www.capucineetgaston.fr

*(Action de Formation en Situation de Travail).

Ouverture d'un Café Joyeux à Lyon



« Café Joyeux » est une entreprise de restauration rapide qui emploie des personnes en situation de handicap, principalement atteintes par une trisomie 21 ou un trouble du spectre autistique. Initialement fondée à Rennes fin 2017, l'entreprise a ouvert plusieurs

cafés depuis, dans différentes villes de France.

L'objectif qui a guidé la création des Cafés Joyeux est de permettre à des personnes majoritairement trisomiques ou ayant des troubles cognitifs d'obtenir un véritable travail rémunéré, fixe, gratifiant et si possible dans un centre-ville ou au sein d'une entreprise privée classique - mais surtout hors du secteur protégé traditionnel. Les personnes en situation de handicap qui sont recrutées dans les « Cafés Joyeux » sont affectées au service, à la caisse, et aux cuisines en fonction de leur appétence et de leurs capacités.

Les Cafés Joyeux ont été imaginés par un couple, Yann

et Lydwine Bucaille Lanrezac. Tous deux affirment que l'idée leur est venue après que Yann Bucaille ait rencontré une personne autiste qui lui a demandé un travail tout en déclarant qu'il voulait « être utile ». L'un des principaux buts du projet est de changer le regard de la société sur le handicap en le rendant visible dans un milieu ordinaire, alors que les personnes handicapées sont souvent « invisibles ». D'où l'importance d'implanter les « Cafés Joyeux » dans des lieux très fréquentés, et très concurrentiels en termes d'offre de restauration. Et comme cela se fait de plus en plus, les cuisines sont ouvertes aux regards des clients, qui peuvent ainsi voir le

service de cuisine se dérouler sous leurs yeux.

Lyon est la prochaine ville sur la liste des lieux d'implantation et bien sûr cela se fera en centre-ville, dans le 2^e arrondissement. L'ouverture qui a été reportée à plusieurs reprises est prévue pour la 3^e semaine de novembre. Nous prenons le pari qu'il connaîtra le même succès que ses coreligionnaires. ◆

NB : Café Joyeux est labellisé « entreprise solidaire d'utilité sociale ». Les salariés bénéficient d'aménagements de la durée du travail, ajustée à leur niveau de fatigabilité.

Plus d'infos sur :

www.cafejoyeux.com/fr

Maison Chapoutier à Tain, Du vin et du cœur pour tous

L'un des grands crus proposés par la Maison Chapoutier.



Chapoutier est l'un de grands noms du vin de la vallée du Rhône nord. Créée en 1808, à Tain l'Hermitage, cette entreprise familiale est aujourd'hui un négociant et un producteur présent sur de nombreuses tables en France et dans le monde. En 1990, Michel Chapoutier prend les rênes de l'entreprise et met en place la culture par biodynamie, l'un des courants fondateurs de l'agriculture biologique. En 1998, la maison achète son premier vignoble en Australie. Aujourd'hui, Chapoutier exploite 483 hectares de vignes et exporte dans 115 pays.

Parmi les principales appellations de la maison : le Croze Hermitage, Cornas, Côte du Rhône... Chapoutier est connu grâce à ses sélections parcelaires, dont l'Hermitage blanc et rouge représente le haut de gamme, et ses vins se retrouvent sur les tables de grands restaurants étoilés ainsi que des Halles telles qu'à Charbonnières, Troyes, Nancy, Lyon et Avignon.

Dégustations et visites des vignes

La maison mère se trouve à Tain-l'Hermitage où l'on peut venir déguster les vins et

visiter les vignes. On y trouve aussi un pôle d'œnotourisme et l'école M. Chapoutier qui propose des ateliers de dégustation, mets et vins, et différentes prestations pour les entreprises. Concernant le handicap, la maison est déjà sensibilisée par la présence d'un collaborateur en fauteuil roulant. Le caveau est de plain-pied et un ascenseur permet de desservir toutes les salles. La maison accueille de temps à autre des groupes de personnes autistes ou touchées par la trisomie, en relation avec l'association Terre de Sienne.

Un hommage à Maurice de La Sizeranne, fondateur de l'Association Valentin-Haüy

Une particularité : toutes les étiquettes des bouteilles sont imprimées en braille. Cette pratique date de 1996, en hommage à Maurice de La Sizeranne, fondateur de l'Association Valentin-Haüy au service des aveugles et des malvoyants, qui était aussi propriétaire d'une parcelle d'Hermitage, laquelle fût rachetée

par la Maison Chapoutier au début du 19^e siècle. C'est aussi une manière de rendre le monde du vin accessible au plus grand nombre. Par ailleurs, des visites avec traducteur LSF sont organisées pour les personnes déficientes auditives. L'accueil des personnes en situation de handicap est habituel et il est même proposé aux personnes en fauteuil roulant de visiter une partie des vignes sur le fauteuil électrique « Benur » qui évite tout transfert. Un parking PMR est prévu dans la cour.

Pour bénéficier d'une visite aussi gustative qu'instructive, nous vous conseillons de prendre rendez-vous. Vous aurez un sommelier en votre compagnie durant une heure et demi.

À noter que la Maison Chapoutier organise depuis 1994 les vendanges du cœur dont le produit est destiné aux dons de moelle osseuses et à l'Établissement Français du Sang (600 K€ depuis 1994). ♦

Caveau Chapoutier
18 Avenue Dr Paul Durand,
26600 Tain-l'Hermitage.
Tél. 04 75 08 28 65

Guigal, 4 maisons, 15 appellations, accessibles à la dégustation



Le Caveau de la Maison Guigal.

Pouvez-vous nous présenter la Maison Guigal et ses particularités ?

Le Domaine Étienne Guigal fut fondé en 1946 par Étienne Guigal à Ampuis, au cœur de l'appellation Côte-Rôtie, à la suite d'une vingtaine d'années au sein des Etablissements Vidal-Fleury, la plus ancienne maison de la Vallée du Rhône Nord qui soit encore en activité aujourd'hui.

En 1961, Marcel Guigal prend la direction de la Maison aux côtés de son père, frappé brutalement de cécité totale. En 1975, naquit leur fils Philippe, aujourd'hui œnologue de la maison. Accompagné de

son épouse Ève, il représente la troisième génération et poursuit l'œuvre familiale au service des Grands Vins de la Vallée du Rhône.

Depuis 1946, travail et persévérance ont porté leurs fruits. C'est en 1995 que la famille fit l'acquisition du célèbre Château d'Ampuis, haut-lieu historique et œnologique, situé en bord de Rhône, dont la longue histoire est directement liée à l'Appellation Côte-Rôtie. Depuis l'été 2003, le Château abrite la Tonnellerie de la Maison Guigal.

Depuis 17 janvier 2020, la maison a fait du Caveau du Château un lieu d'accueil pour les particuliers, destiné à porter les vins des quatre maisons de la famille Guigal.

Que peut-on découvrir ou acheter au Caveau du Château et dans quelles conditions est-il possible de le visiter ?

Le Caveau du Château présente une cinquantaine de références sur 15 appellations en Vallée du Rhône Nord et Sud. Une large sélection de vins blancs, rosés, rouges et même un vin doux naturel. La bâtisse abrite un espace muséal, en accès libre pour les clients ayant réservé une dégustation au préalable, musée qui présente une partie de la collection privée de la Famille Guigal d'objets liés à la viticulture, à l'œnologie et à la dégustation du vin au travers notamment de pièces antiques utilisées de la symposium. Il s'agit aussi du lieu de dégustation pour les particuliers, où plusieurs forfaits de dégustation sont proposés avec des tarifs variant selon le nombre de vins dégustés et les cuvées sélectionnées.

Une visite partielle du domaine est-elle possible ?

En complément des dégustations, les clients peuvent réserver une visite du domaine E.Guigal, ainsi qu'une découverte de deux parcelles emblématiques de Côte-Rôtie.

Les caves peuvent être visitées par les personnes à mobilité réduite puisqu'elles sont équipées d'ascenseurs. Les visites de la vigne se font quant à elles en véhicule. Le Caveau du Château est lui aussi entièrement accessible aux personnes à mobilité réduite.

Dans quelle mesure pouvez-vous accueillir des personnes sourdes ou déficientes visuelles ?

Les dégustations peuvent tout à fait être dispensées aux personnes sourdes grâce à la mise à disposition des fiches techniques pour accompagner la dégustation, ou déficientes visuelles de par la présentation orale de l'animateur de dégustation.

Pratique

Le Caveau du Château est ouvert toute l'année, du lundi au dimanche matin en saison haute (avril-octobre) et du lundi après-midi au samedi en saison basse (novembre-mars). Plusieurs forfaits de dégustations sont disponibles. ◆

Le Caveau du Château

6, Route de la Roche, 69420 AMPUIS

Flocons de sel à Megève, le restaurant étoilé handiacueillant

À Megève, en Haute-Savoie, se situe le restaurant « Flocons de Sel », dirigé par le chef triplement étoilé Emmanuel Renaut. Sur proposition de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, il a accepté en février dernier, au moment du confinement, de réaliser une vidéo de recette en ligne avec Martin, un jeune sourd. Cette vidéo, comme celles de 6 autres chefs, est toujours en ligne sur la Chaine YouTube de la Région Auvergne-Rhône-Alpes. « J'étais ravi de pouvoir faire cette recette en visio avec Martin. J'ai trouvé que l'idée était très bonne et Martin a été super. Ce fût un réel plaisir de partager ce moment », a ainsi déclaré Emmanuel Renaut.

Parlez-nous de l'historique de votre établissement.

Flocons de Sel, au Leutaz, existe depuis 12 ans maintenant, mais j'ai commencé il y a 20 ans dans le village de Megève où se situe toujours mon restaurant, le Flocons Village. Aujourd'hui, nous proposons donc l'hôtel Relais & Châteaux, le restaurant triplement étoilé Michelin, le Spa, sur la route du Leutaz, et le Chalet Le Forestier sur les pistes. Flocons de Sel est un restaurant haut de gamme gastronomique qui met en valeur les produits de montagne au fil des saisons. Je propose donc une gastronomie qui permet d'aller à la découverte des produits locaux, et du coup des producteurs locaux.

Quelle spécialité conseillez-vous à une personne qui vient pour la première fois ?

« Il n'y a pas vraiment de spécialités... j'aime faire découvrir



© ANNE-EMMANUELLE THION

Emmanuel Renaut, chef triplement étoilé du restaurant Les Flocons de Sel.

par exemple les poissons du Lac Léman de mon ami Eric Jacquier, tout autant que de faire déguster un plat avec nos légumes de saison (topinambour, chou rave...) ».

Votre établissement est-il adapté pour accueillir des personnes en situation de handicap ?

« Oui, bien sûr, il l'est et malgré la gamme du restaurant, nous accueillons régulièrement des personnes en situation de handicap, comme quoi il ne faut pas avoir d'à priori. Il est d'ailleurs possible pour une personne à mobilité réduite de stationner juste devant l'entrée ». ◆

Pratique

Flocons de Sel

1775 Rte du Leutaz

74120 Megève

Tel. 04 50 21 49 99

Site web :

www.floconsdesel.com/fr

Nouvelle édition des Handitech Trophy



Le Handitech Trophy récompense depuis 5 ans les start-ups, les étudiants, les associations, et les laboratoires de recherche qui développent des technologies inclusives en faveur du handicap et du regain d'autonomie.

Le lundi 15 novembre, en ouverture de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, la cinquième édition du Handitech Trophy récompensera 7 nouveaux projets innovants et inclusifs. La cérémonie aura lieu chez Bpifrance, en présence de Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, et de l'ensemble des sponsors et partenaires du concours. Plus de 155 candidatures ont été déposées lors de l'appel à projets. 14 finalistes ont été sélectionnés par un jury d'experts.

Les projets en compétition

Santé & Bien-être :

- **OrthoTwin** est une solution développée par TwInsight. Elle permet d'accompagner la personnalisation de la planification chirurgicale en utilisant les doubles numériques du patient et des prothèses.
- **Psych-Autonomia** est une application qui a pour objectif de redonner de l'autonomie et du « pouvoir de faire » aux personnes ayant un trouble de la mémoire.

Accessibilité digitale :

- **LISIO** est un module web qui s'installe sur tout site Internet existant pour rendre sa structure et son affichage plus confortables, accessibles, lisibles et utilisables.
- **Handsome** propose une carte de paiement connectée. Elle permet d'oraliser ce que nous pouvons lire sur le terminal de paiement. Ainsi, un malvoyant peut entendre ce que nous lisons.

Solutions de mobilité :

- **Artha France** développe un dispositif haptique situé sur une ceinture dorsale qui, couplé à des capteurs situés sur des lunettes, permet d'afficher les obstacles, à l'aide de pressions mécaniques.
- **Unimotion** est un kit moteur universel pour fauteuils roulants manuels. Le dispositif permet de conserver les avantages d'un fauteuil manuel et la puissance d'un fauteuil électrique.

Sport JO 2024 :

- **Hopper** propose une lame de course pour les personnes amputées des membres inférieurs.
- **SightPlus Sports** est un casque basse-vision permettant d'améliorer la vision résiduelle et suivre une épreuve sportive.

Emploi :

- L'application **Message'in** transmet dans les appareils auditifs le son de la voix de la personne qui parle et propose un sous-titrage en temps réel.
- **gOtaf** est une plateforme audio et inclusive de recherche d'emplois. Les offres d'emplois sont écoutées et les candidats postulent simplement avec leur voix

Education et famille :

- **Super Co-quotidien** est un jeu de plateau éducatif conçu pour aider les enfants atteints de déficiences intellectuelles à développer leur autonomie quotidienne.
- **Emoface** est une application destinée à entraîner les enfants autistes à reconnaître les émotions des autres, exprimer et gérer ses propres émotions, comprendre les intentions d'autrui.

Projets étudiants :

- **EchoSign** est un système de transcription audio de la Langue des Signes Française par détection des mouvements de l'utilisateur à l'aide d'une paire de gants ainsi que via une caméra de Smartphone.
- **MonSigne** est une application interactive d'apprentissage et d'entraînement à la Langue des Signes Française, avec reconnaissance de gestes.

Chaque lauréat se verra attribuer :

- 5000 euros de dotation financière
- Un accompagnement RSE par Bpifrance
- Une interview dans le Figaro Economie
- L'adhésion à l'asso La Handitech
- Une rencontre avec un expert Tech par Latitudes
- Un diagnostic juridique et réglementaire par Vigier Avocats
- Une aide à la gouvernance et bancabilité par le Chemin Moderne
- Un accompagnement avec un expert HEC Paris et l'Accélérateur ESS
- Un accompagnement et accès aux formations de l'Incubateur Paris Dauphine
- Des ateliers stratégiques interstartups + coaching business par Paris&Co
- Un mentoring adapté au projet par 1Kubator
- Une mise en lumière sur Sparknews
- Un accompagnement et mentoring par Enactus
- Accompagnement dans le cadre de l'Accélérateur Autonom Innov (accès workshops, formations et réseau d'experts)
- Hébergement et accompagnement au sein de l'écosystème de la silver économie par Silver Innov'
- Accès workshops et réseau d'experts par Creative Valley
- Accès facilité à des partenaires du territoire pour une expérimentation par Grand-Orly Seine Bièvre

Les lauréats seront annoncés lors de la cérémonie.

**Remise des Trophées
le 15 novembre chez BPI France
19h00 - 21h00** ◆

Pour en savoir plus :

<https://www.handitech-trophy.fr/>



© ADOBE STOCK - GOODLUZ

A lors que l'évolution de la crise sanitaire reste encore incertaine, les acteurs du monde de l'emploi et du handicap ne relâchent pas leurs efforts et continuent à se mobiliser pour multiplier les recrutements durables, susciter des vocations et des entrées en formations en direction des secteurs qui recrutent, œuvrer pour la sensibilisation, détecter les situations problématiques et faciliter les démarches de maintien en emploi.

Certains entrevoient des signaux positifs, d'autres restent sur leurs

garde, mais qu'il s'agisse des entreprises, des structures d'accompagnement, des entrepreneurs ou des associations, tous vont de l'avant ! Et c'est justement ce que nous souhaitons vous montrer dans ce dossier, tout en vous proposant un maximum d'éléments de réflexion et d'informations pratiques pour mener à bien vos projets professionnels, quel que soit votre profil.

À noter par ailleurs, le retour de nombreux événements en présentiel - avec souvent une version digitale complémentaire - comme

par exemple les Trophées Handiréseau Femmes en EA, le Mondial des Métiers, le salon Préventica... et bien sûr la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées, ou SEEPH. Organisée à l'initiative de LADAPT, celle-ci fêtera cette année sa 25^e édition et reposera sur de nombreuses animations mises en place dans toutes les régions de France, du 15 au 21 novembre 2021, à destination de tous les publics. Vous en découvrirez le programme plus détaillé dans notre gros plan dédié en fin de dossier.

◆ **Caroline Madeuf**

Le management bienveillant



Qu'est-ce qui différencie le bien-être du malaise dans une entreprise ? Quels sont les facteurs de risque et les causes les plus fréquentes du mal-être ? Quel est le lien entre

facteur humain et management bienveillant ? Dans quelle mesure le bonheur peut-il être un moyen ? Voici quelques-unes des nom-

breuses questions sur lesquelles se penche l'ouvrage : « *Le management bienveillant - Accélérateur de performance - L'Humain au cœur de la réussite de l'entreprise* ». Un véritable outil de travail et de réflexion pour toute personne amenée à manager et encadrer au cours de sa carrière professionnelle.

« Le facteur humain est la principale différence entre les entreprises qui associent le bien-être des salariés à la compétitivité sur le long terme, et les entreprises qui

sont uniquement centrées sur le profit à court terme. Comment celles qui réussissent arrivent-elles à concilier performance économique, climat social apaisé et salariés heureux d'y travailler ? Tout simplement en améliorant leur rentabilité par un management fondé sur la bienveillance, le droit à l'erreur et la confiance ! Remettre en cause l'organisation, le système de management mais également les méthodes de travail, repenser la politique de rémunération et la gestion des relations pour faciliter le

dialogue... Toutes ces actions permettent de dégager des résultats financiers souvent meilleurs que ceux des entreprises qui pratiquent un management malveillant et parfois douteux. À l'appui d'un diagnostic des pratiques vertueuses et d'autres plus contestables, les auteurs préconisent des méthodes performantes pour améliorer le bien-être des salariés, le climat social, le succès et la rentabilité de l'entreprise, quel que soit le secteur d'activité. » ♦

Plus d'infos sur : <https://librairie.gereso.com>

« J'aime ma Terre » : Des travailleurs d'ESAT et d'EA récompensés lors du concours agricole de Solidel



Sophie Cluzel entourée des finalistes de l'édition 2020-2021. © JULIETTE JEM/SOLIDEL.

« *Mettre en lumière les savoir-faire, la créativité et la capacité des travailleurs d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et d'entreprises adaptées agricoles à s'engager dans des démarches respectueuses de l'environnement et de l'humain* » : Tels sont les objectifs du concours agricole « *J'aime ma terre* », porté par Solidel, réseau du groupe MSA pour l'inclusion des personnes handicapées en milieu rural, et dont la remise des prix 2020-2021 a eu lieu le 21 octobre dernier. À cette occasion, Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat chargée des personnes

handicapées et marraine du concours a remis, en mains propres, les prix décernés aux trois équipes lauréates en présence des membres du jury, de la présidente du jury, Patricia Coetsier, et du directeur général de la CCMSA, François-Emmanuel Blanc.

Destiné aux travailleurs handicapés d'ESAT et d'EA affiliés au régime agricole MSA (Mutualité sociale agricole), ce concours leur propose de se constituer en équipes pour présenter une initiative originale, s'inscrivant dans l'une des trois catégories suivantes : Méthodes culturelles

vertueuses ; Outils et techniques au service de l'Homme ; Productions atypiques.

Ainsi, 7 équipes ont présenté un projet pour l'édition 2021 et trois ont été lauréates.

Les équipes et les projets lauréats

- Prix « Méthodes culturelles vertueuses » : Equipe de l'ESAT de Biocat (Adapei 44) pour son projet « Au cœur de la nature » (44)**
 L'équipe de l'ESAT de Biocat s'est engagée dans un projet visant à développer une démarche de bien-être au travail et de respect de l'environnement. Les travailleurs ont mis en place un programme de réveil musculaire matinal, adopté de nouvelles techniques respectueuses de la biodiversité pour protéger les cultures et développé de nouvelles compétences dans le champ de l'agriculture biologique.
- Prix « Outils et techniques au service de l'Homme » : Equipe de l'ESAT du Châ-**

teau d'Auvilliers (Fondation de l'Armée du Salut) pour son projet « Mini-chargeur » (45)

En investissant dans un mini-chargeur permettant de transporter le terreau en vrac sans se baisser, les travailleurs en floriculture de l'ESAT du Château d'Auvilliers ont amélioré leur sécurité et leur bien-être au travail, diminué leur impact écologique par la suppression des sacs de terreau et sont montés en compétences.

- Prix « Productions atypiques » : ESAT ferme de Chosal (Aapei Epanou) pour son projet « L'œuf ou la poule ? » (74)**

Les travailleurs de cette ferme pédagogique ont créé une œuvre artistique collaborative représentant un œuf de deux mètres de hauteur en mosaïque. Cette œuvre d'art a permis de développer la créativité des travailleurs, de promouvoir la cohésion de groupe et d'embellir le sentier. ♦

Géraldine Arribat – Assistante Sociale à Société Générale

Société Générale a fait le choix d'avoir un service social interne et des assistant(e)s social(e)s sont disponibles pour les collaborateurs. Le témoignage de Géraldine Arribat, Assistante Sociale au sein de la banque rouge et noire, nous permet de mieux comprendre son rôle autour du handicap et comment elle devient un point d'union entre sphère personnelle et professionnelle.

Quel est votre rôle au sein de Société Générale ? Dans le cadre de la politique sociale du groupe Société Générale, l'Assistante Sociale contribue, dans le

respect de sa déontologie professionnelle, au niveau individuel, à préserver l'équilibre psychologique, matériel et social du salarié en apportant assistance, conseil et propositions.

Reconnues pour notre expertise, notre présence sur l'ensemble des sites Société Générale en France, nous permet, au même titre que les médecins du travail, d'être un lien fort entre le collaborateur et l'employeur.

Notre rôle peut même aller plus loin, en étant une des premières portes d'entrée pour faciliter soit le retour du collaborateur dans l'entreprise notamment après un arrêt maladie long dans les meilleures conditions possibles, soit pour l'accompagner dans une démarche plus générale.

Comment vous positionnez-vous côté handicap ?

Nous avons un rôle d'accompagnement qui s'inscrit dans un cercle commun avec d'autres partenaires tels que la Mission handicap, la médecine du travail et les acteurs RH. Au cœur de ce cercle, il y a le collaborateur.

Au cours de nos échanges avec ce dernier, nous évaluons ensemble les éventuelles conséquences de son handicap sur son poste de travail, la nécessité d'envisager une reprise progressive du travail dans le cadre, par exemple, d'un Temps partiel Thérapeutique.

Et plus largement, nous favorisons la

concertation avec les différents acteurs afin de mettre en place les mesures de compensation, permettant une reprise efficace sur son poste de travail tout en préservant sa santé.

Notre rôle est important dans la démarche d'acceptation de sa situation. Notre écoute et notre expertise permettent d'épauler avec pédagogie la personne lors de nos entretiens. Nous l'accompagnons dans sa réflexion à ce qui serait le mieux pour lui sans jamais imposer quoi que ce soit. A nous de lui proposer les meilleures solutions, mais il reste le seul décisionnaire de la démarche pour se faire reconnaître Travailleur Handicapé.

Quelle est votre méthodologie ?

Dans un premier temps, j'évalue la situation en laissant la parole au collaborateur.

Plusieurs rendez-vous peuvent être nécessaires pour commencer à travailler les conséquences sur sa vie professionnelle et personnelle.

Certaines personnes ont besoin de réfléchir : entendre le mot handicap perturbe et peut déstabiliser. Ce terme étant souvent associé à des représentations négatives, une perte de capacités...

Mon rôle, dès lors, est d'être facilitante en expliquant ce qu'est le handicap et les solutions qui peuvent être mises en place pour améliorer leur quotidien, en collaboration notamment avec la Mission Handicap et la médecine du travail.

Lors de la phase d'analyse, une démarche auprès de la MDPH (Maison Départementale Personnes Handicapées) peut s'avérer nécessaire. Pour certains, se déclarer travailleur en situation de handicap auprès de l'entreprise, n'est pas évident à accepter, cela peut prendre du temps. Il est important de respecter le rythme de la personne.

Que la sollicitation vienne directement du salarié ou qu'il ait été orienté par les Ressources Humaines, la Mission Handicap ou la médecine du travail, je prends le même soin à écouter, évaluer et soutenir le salarié dans la recherche de solutions.



Géraldine Arribat, Assistante Sociale au sein de Société Générale.

Existe-t-il une différence entre le rôle d'une assistante sociale en central (au siège) et dans le réseau (en agence) ?

Oui, il y a une différence sur les modalités de contacts avec les collaborateurs. Les salariés des Directions centrales me sollicitent directement ou me sont orientés. Dans le réseau, mes collègues vont plutôt à leur rencontre, en se déplaçant au sein de l'agence. En revanche, nous avons toutes le même rôle et sommes toutes engagées sur la politique d'inclusion et de diversité de l'entreprise.

De plus, avec la mise en place des Relais Locaux Handicap (RLH), ils peuvent en tant qu'acteurs de proximité, identifier et orienter vers nous une personne nécessitant un accompagnement particulier.

Comment gagner la confiance des collaborateurs ?

L'accueil et l'écoute que je réserve au salarié vont permettre la mise en confiance afin que la parole soit la plus libre possible.

Au préalable, lors d'une première rencontre, je rappelle volontiers notre obligation au secret professionnel en lien avec notre métier d'assistante sociale. De plus, lorsque je suis amenée à partager de l'information avec les partenaires, je prends toujours soin de valider au préalable avec le salarié les éléments de langage qui peuvent être communiqués. ♦

ActifsDV, la plateforme qui accompagne les déficients visuels vers l'emploi

100 % accessible, la plateforme d'ActifsDV répond à toutes les questions que vous vous posez sur la déficience visuelle et l'emploi. Ses concepteurs se sont inspirés d'une réalité récurrente, celle de la méconnaissance du handicap par les acteurs de l'emploi. En effet, face aux stéréotypes et aux appréhensions à l'embauche, notamment des personnes aveugles ou malvoyantes, il y a aujourd'hui environ 50 % des personnes déficientes visuelles en âge de travailler qui sont au chômage.

- **ActifsDV est une plateforme qui facilite la réussite et poursuit une triple ambition en faveur des actifs déficients visuels :**
 - Accompagner les déficients visuels vers l'emploi, sur la base d'une méthodologie dédiée et reconnue.
 - Militer pour des outils et des

ressources numériques nativement accessibles, indispensables pour une pleine intégration dans l'emploi.

- Sensibiliser et informer l'écosystème de l'emploi afin de faire connaître les champs des possibles et valoriser les talents.
- **Pour accompagner les déficients visuels vers l'emploi, actifsDV met en œuvre une méthodologie adaptée qui est le fruit de plus de 10 ans d'expérience, elle se déroule en 5 phases et permet de :**
 - Faire un état des lieux de la situation.
 - Aider à l'émergence d'un projet professionnel intégrant le handicap visuel.
 - Accompagner dans la recherche d'emploi.
 - Préparer les entretiens en présentant le handicap de façon positive.



- Soutenir dans l'intégration vers l'emploi ou la formation, et si besoin sensibiliser et informer à l'insertion professionnelle des personnes aveugles ou malvoyantes.
- **ActifsDV est un service de l'association apiDV (Reconnue d'utilité publique depuis 1959)** Accompagner, Promouvoir, Intégrer les Déficiants Visuels, une association de personnes déficientes visuelles pour les personnes déficientes visuelles qui œuvre depuis 70 ans à accompagner, promouvoir et intégrer les aveugles et malvoyants dans la société en s'appuyant sur leur participation active. ◆
Pour découvrir la plateforme, rendez-vous sur : <https://actifsdv.apidv.org>

Inquiétude des jeunes actifs sur leur avenir financier



D'après une étude OpinionWay* pour Stairwage sur la relation salariés, argent et employeurs, **63 % des jeunes actifs Français (25-34 ans) sont inquiets pour leur avenir financier.**

En effet, cette étude démontre que depuis le début de la crise sanitaire du covid, près de la moitié des Français (46 %) sont stressés par leur avenir financier. Deux tendances importantes ressortent plus particulièrement. La première, c'est que les femmes se déclarent plus stressées pour leur avenir financier (51 %) que les

hommes (39 %). La seconde, c'est que 63 % des jeunes salariés de 25 à 34 ans se disent stressés par leur avenir financier. Le stress financier des salariés est davantage ressenti par les employés (56 % d'entre eux disent le ressentir) et les ouvriers (50 % d'entre eux) puis par 42 % des cadres.

L'enquête met également en avant le fait que plus d'un quart des sondés déclarent avoir subi une diminution de leurs revenus ou un gel des salaires (26 % pour l'ensemble des sondés et 42 % pour

les 18-24 ans). Si la moitié d'entre eux l'avait prévu (13 %), les autres n'ont pas pu anticiper cette situation qui a eu un impact financier conséquent pour eux (13 %). Tout comme pour le télétravail, les personnes âgées de moins de 50 ans et les actifs sont les plus touchés par cette diminution de salaire (34 %). Un autre constat ressort par ailleurs : les Français ont du mal à évoquer des difficultés financières avec leur employeur. Ainsi, selon les réponses obtenues, si des difficultés financières apparaissent dans les prochains mois, plus de la moitié des Français en général (56 %) seraient gênés d'aborder le sujet avec leur employeur, avec une nette différence entre les femmes (60 %) et les hommes (51 %) et un plus grand embarras pour les plus jeunes (78 % des 18-24 ans contre 52 % pour les 50-64 ans). ◆

* *Etude OpinionWay* pour Stairwage sur l'impact financier de la crise sanitaire sur les Français, réalisée les 5 et 6 mai 2021 auprès d'un échantillon de 1001 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.*

EN DIRECT DE BPIFRANCE

INSCRIPTIONS AU LIVE 

Job in live  bpi**france**
Emploi Handicap & Diversité Service Clientèle

WWW.HANDITECH-TROPHY.FR



★ TROPHY ★

CÉRÉMONIE

Remise des Trophées

15 NOVEMBRE | 19H00-21H00

BNP Paribas recrute des Conseillers bancaires, tous à vos CV !



BNP Paribas est une banque reconnue pour son engagement dans le recrutement des personnes en situation de handicap et pour sa politique Diversité et RSE. Elle lance actuellement une nouvelle action de recrutement pour laquelle les personnes en situation de handicap sont bien évidemment invitées à candidater. BNP Paribas, qui vit son quatrième accord handicap, s'est fixé l'objectif de 165 recrutements (en CDI, CDD ou en Alternance) pour la période 2020-2022. Carole COLLIGNON, Chargée de Mission RH et Recrutement à la Mission Handicap, répond à nos questions.

Quels sont les postes ouverts au recrutement et dans quelles régions ?
Tous les postes chez BNP Paribas sont ouverts à tous, il y a de nombreuses opportunités sur tous types de métiers. Actuellement, nous recrutons principalement en Île-de-France des Conseillers bancaires en agence et des Conseillers bancaires en ligne à Lille et Mérignac en CDI.

À quelle vocation répondent ces métiers ?

Les Conseillers ont pour mission de permettre à leurs clients de réaliser leurs projets de vie grâce à un accompagnement sans faille, une définition précise

de leurs objectifs et des propositions de produits et services personnalisés. Savoir démontrer son engagement, sa capacité à collaborer et à s'adapter, le tout dans un seul et même objectif : la satisfaction du client, telles seront les clés d'une belle carrière.

Voici les 4 qualités majeures pour ces métiers de la banque : le sens commercial, un bon relationnel client, le goût du challenge et une bonne capacité d'adaptation.

Que pouvez-vous nous dire de la digitalisation de ces métiers ?

Il est en effet important de noter que face à la digitalisation du secteur bancaire, qui entraîne davantage de mobilité de la part des clients, le métier de Conseiller bancaire évolue. Pour être toujours plus proche de ses clients, BNP Paribas accompagne ce mouvement de digitalisation et renforce les effectifs de la banque à distance. En agence ou en ligne, les postes de Conseiller restent toujours centrés sur l'accueil, la vente de produits et services et la satisfaction des clients.

Qui peut postuler au poste de Conseiller bancaire ?

Il est nécessaire d'être diplômé d'un Bac +2/3 (en Banque/Finance/Vente/ Commerce), avec une première expérience commerciale réussie (6 mois de stage ou alternance inclus). Si le candidat possède une réelle appétence commerciale et qu'il est capable de mener une négociation, c'est un véritable atout.

Existe-t-il un processus de recrutement dédié pour les candidats en situation de handicap ?

Oui, il y a un processus de recrutement supervisé par la Mission Handicap qui est spécifique aux candidats reconnus travailleurs handicapés. Il commence par un entretien de préqualification téléphonique. Puis, un second entretien avec un Chargé de recrutement de la Mission Handicap, qui accueille le candidat et s'intéresse à son profil, ses expériences et évalue les compétences comportementales attendues sur le poste. Enfin, vient un dernier entretien, plus classique, avec un opérationnel, pour évaluer la posture commerciale, le sens de la satisfaction client et la capacité à collaborer du candidat.

Les personnes retenues intègrent un parcours de formation dédié. À ce niveau, chaque candidat bénéficie d'un tuteur qui l'accompagne.

Un dernier mot pour les candidats ?

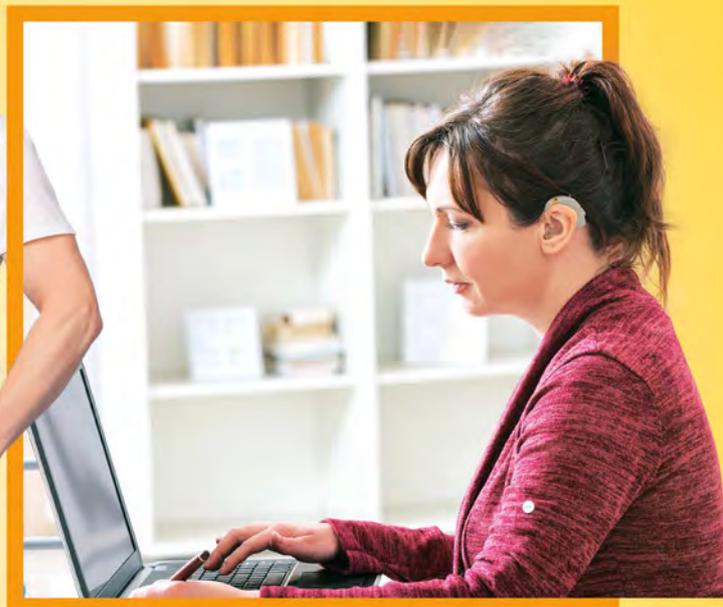
Dans un monde qui change, la diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs clés pour le bien-être et la performance des équipes. Chez BNP Paribas, nous souhaitons accueillir et retenir tous les talents sans distinction : c'est ainsi que nous construisons, ensemble, la finance de demain, innovante, responsable et durable. Enfin, nous attachons une importance particulière à ce que nos futurs collaborateurs agissent au quotidien avec responsabilité et éthique professionnelle. ♦

Envie de rejoindre une banque engagée ? Envoyez votre candidature à missionhandicap@bnpparibas.com

JE CHOISIS UNE ENTREPRISE OÙ MES COMPÉTENCES FONT LA DIFFÉRENCE, PAS MON HANDICAP



Antoine
Alternant



BNP PARIBAS RECRUTE DES ALTERNANTS F/H

De nombreux postes sont disponibles sur l'ensemble de nos métiers. Envie de rejoindre une banque engagée ?

Alors envoyez votre CV à missionhandicap@bnpparibas.com

**YOUR
CHOICE**



BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change



h'up entrepreneurs se mobilise dans l'actualité de l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap ! Depuis 2008, h'up accélère la réussite des entrepreneurs en situation de handicap, créateurs ou entrepreneurs déjà en activité, grâce à la mobilisation de plus de 300 coachs ou experts projet bénévoles. h'up les représente également sur le plan national et politique.

Trophées 2021 h'up entrepreneurs : Mettre en avant l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap



Depuis 2008, h'up accélère la réussite des entrepreneurs en situation de handicap, créateurs ou entrepreneurs déjà en activité, grâce à la mobilisation de plus de 300 bénévoles. Le 2 novembre 2021, pour la 4e édition consécutive, les Trophées h'up reviennent avec une ambition particulière : contribuer à favoriser la relance d'une économie plus inclusive et mettre en lumière le parcours de celles et ceux qui repoussent les frontières de l'extraordinaire. Sur une centaine de candidatures, **9 nommés - présentés ci-dessous - ont été sélectionnés, puis 4 lauréats ont été choisis par un jury de personnalités du monde de l'économie et de l'ESS.**

Suite à un accident de

vie qui l'a placé en fauteuil roulant, Franck Castellano constate que les personnes en situation de handicap sont exclues des espaces de vie et imagine un canapé modulable qui permettrait d'intégrer un fauteuil roulant. Il crée **C. Egals**, et conçoit des espaces et objets adaptés au handicap.

À la suite d'un accident l'ayant rendue paraplégique, **Caroline Fruchaud** crée les **Hostobox**, des boîtes cadeaux made in France et à faible impact environnemental pour les personnes hospitalisées.

Avec **M.A.N & CO, Matthieu Penaud** est spécialiste du conseil et de la logistique dans le secteur du sport. Il propose des solutions de retraitement des déchets et matériaux résiduels, ainsi que des solutions ad-hoc pour les TPE-PME en lien avec l'inclusion sociale.

Partie du constat que la filière textile est le second marché de consommation après l'alimentation, Manon Fahy a créé **Vestiis**, une application mobile qui permet de scanner l'étiquette d'un vêtement afin d'en connaître son impact environnemental.

Valentin Duthion a quant à lui créé **Le Regard Français**, une marque de vêtements handi-responsables valorisant les compétences des travailleurs handicapés pour faire changer le regard sur les différences. Avec

21 travailleurs en situation de handicap au démarrage, son entreprise en compte 88 aujourd'hui.

Fabrice Grosfilley a débuté son aventure entrepreneuriale en proposant des prestations de garde d'animaux à domicile avec son entreprise **Domianim**. Puis, il rachète en 2019 un fonds de commerce dédié à la dépendance à domicile, **Coup 2 Pouce**. Il crée en 2021 une association pour promouvoir son secteur ainsi qu'un centre de formation. Il emploie aujourd'hui 31 salariés.

Après plus de 20 ans à des postes de direction au sein de grands groupes, **Anne-Sophie Tuszynski** est atteinte d'un cancer en 2011 et obtient le statut de travailleur handicapé. Elle est sollicitée par des dirigeants intéressés par son expérience dans le domaine de l'inclusion des personnes malades en entreprise et crée sa structure de conseil en 2015. Elle concrétisera ensuite son ambition en 2019 en créant **WeCare@Work**, start-up dédiée au conseil et à la formation.

Jason Chemama a créé son entreprise à l'âge de 18 ans. Passionné par les nouvelles technologies, il est en situation de handicap moteur et n'a pas l'usage de ses mains. Il recherche longtemps un bras de support pour son téléphone qui

correspond à ses besoins, avant de décider de le fabriquer lui-même et de le commercialiser. Il conçoit alors une solution de bras et de gourdes adaptés aux fauteuils roulants. C'est la naissance d'**Handieasy**.

Maryse Lessire est consultante juridique quand, en 2016, elle découvre la chute libre indoor et se prend de passion pour ce sport. Elle souhaite s'acheter sa propre combinaison mais les fournisseurs sont peu nombreux et les prix élevés. Souffrant de scoliose, aucun modèle ne lui correspond. Elle décide alors de créer **Multi Blue Paradise** en vue de commercialiser des combinaisons sur-mesure, gants et sportswear personnalisables ainsi que des produits de santé et bien-être.

Ces parcours inspirants montrent ainsi que le handicap s'allie très bien avec la réussite entrepreneuriale et illustrent parfaitement le slogan de h'up : « Handicapés sûrement, entrepreneur avant tout ». Si vous aussi, vous êtes en situation de handicap et porteur d'un projet entrepreneurial, h'up est à vos côtés ! N'hésitez pas à nous contacter, pour une question, un accompagnement, une idée à nous partager pour accélérer la réussite des travailleurs indépendants handicapés. ◆

<https://h-up.fr/>

8^e édition des Trophées Femmes en EA le 8 mars 2022

TROPHÉES
FEMMES en EA & en ESAT



Dominique du Paty, fondatrice de Handiréseau – aujourd'hui devenu réseauH – nous parle des Trophées et de l'actualité de réseauH.

Le 8 mars 2022, vous lancez la 8^e édition des Trophées Femmes en EA & en ESAT.

Pour cette édition, que nous souhaitons en phygital, c'est la CPME (Confédération des

Petites et Moyennes Entreprises) et son Président, François Asselin, qui nous accueilleront dans leur siège parisien. Nous avons choisi la date du 8 mars, Journée internationale des Droits des Femmes pour cet événement unique dédié aux Femmes en situation de handicap ou de fragilité professionnelle. Au travers de ces Trophées, nous voulons mettre en avant leurs compétences et leurs capacités professionnelles.

Chaque année, nous choisissons un thème qui porte les ambitions de cette journée partagée avec les EA et les ESAT et nos partenaires. En 2022, le thème que nous avons choisi est « *En 2022, les territoires réinventent fièrement Emplois, Équités et Insertions* ». Cette période que nous avons traversée a permis aux collaborateurs des établissements régionaux de mettre en avant innovations et compétences. Leur problématique était souvent de faire mieux avec moins, simplement en s'inspirant de l'existant et des ressources disponibles. Nous aurons, j'en suis sûr, de nombreux exemples présentés le 7 mars et le 8 mars 2022 par nos partenaires au travers des vidéos tournées dans leurs établissements sur le thème « *Les territoires innovants* »

Pour la deuxième année, ONU Femmes France remettra le Trophée HeForShe à un homme pour son action et son engagement en faveur de l'égalité profession-

nelle femme/homme dans son entreprise. Fin octobre nous avons ouvert les inscriptions pour cette nouvelle édition des Trophées Femmes en EA & en ESAT en partenariat avec le Gesat et son réseau de 2 250 entreprises EA et ESAT répartis sur tout le territoire français

Comment candidater aux Trophées ?

Dès fin octobre, rendez-vous sur notre site www.reseauH.fr et inscrivez votre ou vos candidate(s) ou candidat(s). L'inscription devra être faite par une EA ou un ESAT en binôme avec une entreprise. Vous pouvez présenter une ou plusieurs candidates ; pour cela vous devez faire un dossier d'inscription par candidate présentée et bien décrire sa situation de travail. Toutes les informations sont sur notre site.

Depuis 2015, ce sont plus de 300 femmes qui ont été présentées aux Trophées, alors soyez nombreuses et nombreux à participer à cette nouvelle édition et à montrer que le secteur du handicap n'a pas dit son dernier mot !

Depuis juillet 2021, Handiréseau est devenu une marque de réseauH. Pourquoi ce changement de nom ?

La naissance de réseauH est la suite logique de l'aventure Handiréseau et de ses formidables rencontres.

En 2009, j'ai fondé Handiréseau car mon expertise d'ancienne directrice des achats m'avait fait comprendre l'importance d'ouvrir les portes des Directions achats, au Secteur du Travail Protégé & Adapté. En 2015, c'est une rencontre avec une femme inspirante qui m'a donné l'envie de lancer les Trophées des Femmes en EA destinés à mettre en lumière les compétences discrètes et les parcours exceptionnels des femmes qui travaillent en EA sur tout le territoire français. En 2020, nous avons ouvert les Trophées aux ESAT afin de réunir toutes les compétences plurielles de ces professionnelles. C'est également la rencontre avec Anne Montgermont, éthologue humaine, qui a donné une nouvelle impulsion à notre cabinet en proposant des accompagnements professionnels destinés à des collaborateurs en situation de handicap en difficultés au sein de leur entreprise.

Comment l'éthologie peut-elle être au service de l'entreprise ?

Si je voulais simplifier cette science je dirais que l'éthologie humaine est l'étude du comportement des individus. Elle permet d'analyser l'interaction entre les réactions comportementales et leurs impacts au sein de l'environnement professionnel.

Nos éthologues mettent à profit leurs connaissances dans divers domaines scientifiques (Physiologie, Psychologie, Neurosciences, ...) pour proposer des accompagnements personnalisés adaptés aux profils des salariés.

Engagé en faveur de l'inclusion au même titre que de l'égalité professionnelle femme-homme, notre objectif est d'apporter des solutions efficaces adaptées aux problématiques des entreprises. La force de nos éthologues est de soutenir chaque individu à devenir un acteur responsable et libre de ses actions.

Notre vision à 360 nous permet d'optimiser durablement le potentiel des talents dans l'entreprise afin de favoriser leur épanouissement professionnel. C'est donc tout naturellement qu'Handiréseau est devenu réseauH en 2021.

Quelle singularité proposez-vous avec réseauH ?

En portant une vision innovante et performante de l'entreprise, nous travaillons à renforcer les relations humaines dans les équipes avec un seul objectif l'épanouissement de chacun et le bien-être de tous. C'est pourquoi, nous proposons aux entreprises clientes une vision élargie avec nos trois parcours

- **construire ensemble** des politiques diversifiées, des outils de communication interne et externe
 - **prendre soin** de ses collaborateurs et de leurs parcours professionnels
 - **désamorcer les situations complexes** en accompagnant toutes les situations de crise pouvant survenir dans l'entreprise.
- Pour finir, je dirais que choisir de collaborer avec réseauH, c'est mettre en place des solutions sur-mesure et pérennes ; une solution RH efficace pour une réponse opérationnelle, concrète et méthodique centrée sur l'Humain. ♦

Le télétravail en pratique

Le télétravail en pratique - Réussir la transformation profonde des modes de travail

Il n'a jamais été autant d'actualité qu'au cours des derniers mois, le télétravail fait désormais partie du quotidien de nombreux travailleurs, qu'il soit total ou partiel, et souhaité ou non. Il fait en tout cas figure d'alternative lorsque la situation sanitaire questionne sur les risques potentiels et que les autorités le recommandent pour enrayer les reprises de la pandémie. Quoi qu'il en soit, le télétravail peut se concevoir

sous des formes très variables et sa mise en œuvre peut parfois interroger en termes de méthode, d'organisation et de management. C'est la raison d'être de ce livre, qui invite à envisager ce nouveau mode de travail sous tous les angles.

« Le télétravail se révèle aujourd'hui incontournable dans les entreprises. Elles sont toujours plus nombreuses à le mettre en place et les administrations publiques le déploient maintenant pour des millions de fonctionnaires. L'obligation légale de préserver la santé des salariés, les économies substantielles de mètres carrés de bureaux

et les gains de productivité apportés par le télétravail ont désormais convaincu les entreprises. Cet ouvrage fait le point sur tous ces changements et propose les outils pour réussir ce profond bouleversement de l'organisation du travail, quelle que soit la structure, privée ou publique. Fort de son expérience de consultant télétravailleur, l'auteur s'adresse aux DRH et DSI qui mettent en place le télétravail, ainsi qu'aux managers qui pilotent des équipes à distance. Un guide qui accompagnera également les télétravailleurs dans leur organisation quotidienne



pour répondre à ces trois règles : travailler, communiquer, rendre compte ».

Plus d'infos sur : <https://librairie.gereso.com>

Assystem : De nouveaux recrutements et des engagements pour l'inclusion

À l'approche de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH), Assystem, groupe d'ingénierie Français indépendant, spécialiste des problématiques énergétiques et de la transformation digitale, annonce qu'il prévoit l'intégration d'au moins de 30 nouveaux collaborateurs en situation de handicap, en France, entre 2019 et 2022. « Un objectif qui a d'ores et déjà été atteint et dépassé cette année, indique le groupe, précisant que son taux d'emploi direct est en constante augmentation, passant de 2,75% en 2019 et est passé à 3,57% en 2020 ». Au total, depuis 2007, ce taux d'emploi de personnes en situation de handicap chez Assystem est passé de 0,8% à 2,5%, avec un nombre de recrutements de personnes en situation de handicap ayant été multiplié par 6.

Une charte internationale de la diversité et de l'inclusion

En parallèle, le groupe vient par ailleurs de signer sa 1^{re} Charte internationale de la diversité et de l'inclusion, dans le but d'offrir un cadre de conduite com-



Les membres du collectif de travail Assystem lors d'une sensibilisation à travers le handisport.

mun à ses 7000 collaborateurs répartis dans 15 pays. Cela pour favoriser l'égalité des chances et de traitement et donc cultiver le vivre-ensemble, au service d'une meilleure performance collective.

Dans la même optique, Assystem est également signataire de la Charte de l'inclusion de salariés porteurs de pathologies chroniques. Créé sous l'impulsion de la Fondation Humaninnov et avec le soutien du Ministère des solidarités et de la santé, le mouvement national pour l'inclusion des salariés porteurs de pathologies chroniques a pour but de « rassembler des acteurs d'horizons divers et de s'appuyer sur l'intelligence du collectif pour accompagner la

mise en place de solutions concrètes et adaptées, afin de compléter les politiques publiques sur le sujet des maladies chroniques ».

Par ailleurs, Assystem met en œuvre depuis plus de dix ans de nombreuses initiatives visant à favoriser l'insertion par l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment à travers des événements de sensibilisation interne. Ainsi, cet été, Assystem a reçu l'athlète paralympique Trésor Makunda pour une conférence intitulée « Quand Différence Rime avec Performance ».

Pour en savoir plus ou pour postuler auprès du groupe Assystem, rendez-vous sur le site dédié : <https://jobs.assystem.com>

Chez TotalEnergies, une Coordination Handicap intégrée aux activités industrielles



Entretien avec Cécilia Tobaiem, Coordinatrice Handicap de la Branche Raffinage Chimie chez TotalEnergies.

Une Branche « Raffinage Chimie » particulièrement engagée

Première titulaire de ce poste créé en 2019, ma mission se fonde sur la mobilisation du réseau des référents présents sur nos sites pour une dynamique d'inclusion des salariés en situation de handicap.

Nos sites en France sont essentiellement des établissements industriels (raffineries et sites pétrochimiques), implantés en province, avec plus de 80 % de métiers techniques dont plus d'un tiers d'effectifs en équipes successives (3x8 ou 2x8). Ces caractéristiques induisent plusieurs défis :

- Certaines pathologies peuvent se révéler incompatibles avec une exposition aux produits utilisés sur site,
- Certaines inaptitudes physiques font obstacle à la tenue des postes du fait d'une mobilité fonctionnelle indispensable pour évoluer au sein des installations (échelles à crinoline, caillebotis...) et manœuvrer les équipements (vannes...),
- L'éloignement des installations, non desservies par les transports en commun, impose un véhicule personnel, ce qui pénalise particulièrement les jeunes (stagiaires, alternants) ou les candidats dont l'état de santé est incompatible avec la conduite automobile.

Quelles sont les actions concrètes de la Coordination handicap ?

- **Un support pour le maintien dans l'emploi :**
Mon rôle est de veiller à une application cohérente de l'accord handicap sur les sites et d'apporter aux référents tout l'appui dont ils peuvent avoir besoin, en particulier dans la résolution des situations les plus complexes. Un axe fort est la déclinaison des outils et supports proposés par la Mission handicap de TotalEnergies (par exemple, l'harmonisation du processus de commande de matériel ergonomique).
- **Un appui à la communauté des référents handicap :**
Chaque mois, une newsletter adressée aux référents commente les actualités internes et externes. Une réunion mensuelle aligne les pratiques, délivre des informations réglementaires et des supports de communication, prépare les événements et répond aux problématiques rencontrées sur le terrain. Aux contraintes opérationnelles déjà citées s'ajoutent les freins bien connus à la déclaration, en lien avec les craintes de répercussions sur les parcours de carrière. Nous animons de nombreuses campagnes de communication et de sensibilisation en direction des équipes et des managers.
- **Un relais de sensibilisation/communication :**
 - Tous les comités de direction de nos sites industriels sont sensibilisés à la thématique du handicap,
 - Chaque établissement dispose d'une page intranet dédiée pour faire connaître les dispositions de l'accord handicap, les contacts utiles et les actions menées par les référents en local,
 - Des formations au format digital sont proposées aux collaborateurs ainsi qu'aux managers/tuteurs.
 - Les référents reçoivent chaque mois une présentation pour animer les rituels Sécurité qui introduisent nos réunions.

Une impulsion aux recrutements :

Pour la seconde année consécutive, nos sites participent activement au Salon 100 % digital Hello Handicap, en lien avec notre coordinateur *Recrutement & Handicap*.

Les référents s'impliquent très fortement dans le processus de recrutement :

- En amont des entretiens d'embauche de la campagne d'alternance, chaque référent adresse un message de sensibilisation aux tuteurs rappelant les objectifs de notre accord handicap.
- A l'issue de l'alternance ou du stage, le référent systématise l'envoi au recruteur local des profils ayant retenu l'attention des managers, dans une logique de vivier et dans la perspective d'un éventuel recrutement CDI.
- Par ailleurs, plusieurs établissements utilisent des dispositifs nationaux (aides financières, recours facilité à l'intérim) pour recruter des personnes en situation de handicap. En 2020, notre centre de recherche en Normandie a travaillé avec l'association Handisup pour adapter l'opération DuoDay au contexte sanitaire. Cinq rencontres se sont déroulées en digital, débouchant sur une visite du service d'essais moteurs.

Des résultats encourageants !

- Notre taux d'emploi direct a progressé de plus d'1 point entre 2019 et 2020 et nous avons reçu une centaine de titres de reconnaissance en 2020 versus une vingtaine en 2018,
- Par rapport à la période antérieure à la signature de l'accord handicap actuel :
 - La part des recrues en situation de handicap parmi les recrutements CDI a plus que doublé en 2019 et 2020
 - Les recrutements d'alternants ont été multipliés par 10 en 2019 et 2020 avec une dizaine de personnes en formation accueillies en moyenne depuis 2 ans.

Dans un contexte opérationnel spécifique, source de multiples challenges, notre activité industrielle affirme une démarche volontariste d'ouverture aux personnes en situation de handicap, un beau défi pour la Coordination Handicap ! ♦

Cheops : « Consolider la tendance positive avec l'apprentissage et le maintien dans l'emploi comme axes forts »

Nous avons échangé avec Marlène Cappelle, déléguée générale de Cheops, Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de placement spécialisés.

Pouvez-vous nous faire un état des lieux de la situation en matière d'emploi et de handicap ?

Tout d'abord, je souhaiterais faire un retour en arrière sur 2020, avec trois grandes tendances qui se dessinent. La première, c'était au 1^{er} semestre 2020, avec un 2^e trimestre particulièrement impacté pour les personnes en situation de handicap et l'activité des Cap emploi, qui s'est faite uniquement à distance lors du confinement. Nous avons constaté une baisse des entrées en formation, des entrées en emploi des personnes accompagnées, et de l'activité maintien en emploi. Mais cet impact n'a pas été plus fort pour les travailleurs en situation de handicap que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

En parallèle, nous avons maintenu l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi et des employeurs sur toute cette période, il n'y a donc eu aucune baisse d'activité sur ce plan. Pour les personnes accompagnées, il y avait un fort besoin de maintenir le lien avec leur conseiller référent, et certaines entreprises avaient aussi un besoin d'être accompagnées dans la mise en place du télétravail des personnes en situation de handicap. Nous avons également recensé, même si c'était moins fort que d'habitude, quelques besoins de recrutements sur le 2^e trimestre 2020, auxquels nous avons continué à répondre.

La situation a commencé à s'améliorer au mois de mai 2020...

En effet, nous avons entamé, à partir de mai 2020, une reprise progressive de l'activité, en redémarrant les rendez-vous sur site au niveau des Cap emploi et les visites en entreprises. Il y a eu, à nouveau, des entrées en formation à distance ou en présentiel. On a pu repositionner le public accompagné sur cet axe et répondre à nouveau aux employeurs en matière de recrutement et d'accompagnement sur les situations de maintien. De même, on a recommencé à mobiliser l'ensemble des mesures habituelles, notamment les prestations de mise



Marlène Cappelle, déléguée générale de Cheops.

en situation professionnelle (PMSMP), qui permettent à la personne d'aller en entreprise, avec des moments de rencontre très privilégiés entre elle et les membres de l'entreprise. Finalement, notre activité ne s'est jamais arrêtée, avec un accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs qui s'est poursuivi, en présentiel ou à distance selon leur préférence. Dès lors, en tant qu'acteur du service public de l'emploi, les Cap emploi n'ont plus fermé au public sur site.

Nous avons observé dans un deuxième temps, à partir de septembre 2020, une reprise de l'activité de placement des personnes accompagnées, avec un élément important : un recrutement plus conséquent entre 2019 et 2020 sur les contrats d'apprentissage, avec une mobilisation bien sûr des aides qui étaient liées au plan de relance, ainsi que les aides spécifiques Agefiph/Fiphfp mises en place dans le contexte de la crise.

D'autres progrès ont suivi...

Tout à fait. Nous sommes aujourd'hui dans le troisième temps, avec un regard, pour le moment, sur le 1^{er} semestre 2021. Au niveau de l'insertion et des recrutements, la reprise continue, avec des chiffres plus positifs que l'année dernière. Nous n'atteignons pas encore le niveau d'activité de 2019 mais on tend à y revenir, avec des signaux positifs sur l'apprentissage, qui ne cesse de s'améliorer, et la création d'activité qui reprend également, car c'était vraiment un point fort de 2019. De plus nous sommes rassurés sur l'activité de maintien dans l'emploi où l'on constate davantage de signalements. D'autant plus que l'on clôture positivement ces situations : la personne est maintenue sur son poste de travail, dans l'entreprise ou

l'établissement dans 94 % de nos interventions, contre 91 % en 2019.

Globalement, nous reprenons progressivement l'activité avec l'amélioration du contexte sanitaire, mais c'est aussi lié à la forte mobilisation des équipes de Cap emploi durant toute cette période. Nous avons également bénéficié du plan exceptionnel de l'Agefiph et des aides du FIPHFP.

En tout cas, nous avons constaté auprès des employeurs que nous accompagnons qu'il n'y a pas eu de désintérêt dans le recrutement des personnes en situation de handicap, ce qui est extrêmement positif. Le fait de les avoir accompagnés lors du premier confinement, lorsqu'ils se posaient beaucoup de questions, a été bénéfique.

Comment s'en sont sortis les ESAT et les entreprises adaptées ?

Sur les entreprises adaptées (EA), on a constaté une baisse des recrutements liée au contexte conjoncturel de 2020. Toutefois, on a toujours des relations de proximité avec elles sur le terrain et on a constaté que lors de leur reprise d'activité, nous avons repris aussi les placements et l'accompagnement du public Cap emploi vers ces EA. Aujourd'hui, en termes de données chiffrées sur les entreprises adaptées, on est en recul par rapport à 2019, mais en restant tout de même au-dessus de 2020 sur les recrutements. Concernant les ESAT, c'est plus complexe de mesurer l'impact de la crise car nous n'accompagnons pas leurs travailleurs. Mais on reste sur des établissements qui sont soumis au marché et au contexte économique, donc, forcément, il y a aussi eu un impact pour ces structures qui couvrent de multiples secteurs d'activité.

Pour les entreprises adaptées, il y a eu par ailleurs le lancement des expérimentations des CDD tremplins, et celui des entreprises adaptées dites intérimaires. Sur ce plan, c'est sûr qu'il y a eu un coup d'arrêt en 2020, avec une reprise fin 2020-début 2021.

Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

Nous sommes très attentifs à l'évolution à venir sur le 2^e semestre 2021, pour consolider la tendance positive avec comme axes forts l'apprentissage et le maintien dans l'emploi, en anticipant les situations de risque d'inaptitude et de rupture de parcours.

◆ **Propos recueillis par Caroline Madeuf**

Mondial des Métiers Auvergne-Rhône-Alpes : le grand rendez-vous de l'orientation

Le **Mondial des Métiers** vous donne rendez-vous du **3 au 6 février 2022 à Eurexpo Lyon**.

Nouveau : l'**entrée gratuite pour tous**. Echangez avec des professionnels, des formateurs et des jeunes en formation. L'occasion de poser toutes vos questions et de construire votre orientation. Vous pourrez aussi participer à des animations et découvrir des métiers variés. Et ainsi connaître les savoir-faire nécessaires et voir la réalité des conditions de travail dans certains secteurs.

Que vous ayez une idée précise de ce que vous souhaitez faire, que vous hésitez entre plusieurs voies ou que vous ayez besoin d'accompagnement : le Mondial des Métiers est fait pour vous !

Infirmier ou chef de rang, assureur ou médecin, maçon ou webdesigner, etc. : de nombreux métiers à découvrir lors de cet événement régional.

Une centaine de démonstrations de métiers

Durant quatre jours, vous découvrirez, à travers des démonstrations concrètes et interactives, de nombreux métiers. Ce qui fait l'essence de cet événement, c'est la possibilité d'échanger avec un jeune en formation ou avec un professionnel, vous en apprendrez plus sur la réalité d'un métier. Atelier charpente, démonstrations culinaires, séances de maquillage, cockpit d'avion de chasse, initiation au codage ou découverte d'un hélicoptère : au Mondial des Métiers vous aurez l'embarras du choix !

Construire son parcours professionnel et choisir son orientation est un moment important dans une vie. Choisir un métier, cela revient à s'interroger sur ses goûts, sur ses points forts, mais aussi sur le territoire sur lequel on vit et les besoins réels de l'économie et sur les débouchés possibles. Et quoi de mieux que de voir les métiers « en action » ?

De nombreux professionnels engagés

Auvergne-Rhône-Alpes Orientation reprend l'organisation du Mondial des Métiers. Créée à l'initiative de la Région, cette association fédère les principaux acteurs de l'orientation, de la promotion des métiers et de la formation en Auvergne-Rhône-Alpes.

Avec comme mission de favoriser la découverte des métiers et transmettre une information de qualité sur les métiers, les secteurs d'activité et les débouchés professionnels dans notre région. Autour du Mondial des Métiers, de nombreux partenaires sont mobilisés : Région Auvergne-Rhône-Alpes, Rectorats et région académique, DREETS, DRAAF, CARIF-OREF, Pôle Emploi, Onisep, branches professionnelles, organismes de formation, réseau information jeunesse, sans oublier les nombreux enseignants, professionnels, formateurs, conseillers, etc. qui se relaient pour préparer et animer le salon et répondre à vos questions.

L'orientation pour tous

Au Mondial des Métiers vous pourrez visiter le « *Village de l'orientation* » situé à l'entrée du salon. Des **conseillers en orientation seront présents**, et vous pourrez également vous appuyer sur des logiciels d'aide à l'orientation, effectuer des quiz ou encore consulter des publications thématiques. Des **ateliers** vous seront également proposés pour vous accompagner dans la construction de votre parcours : depuis les informations sur les métiers jusqu'à l'accès à l'emploi, en passant par l'accompagnement et le conseil.

Nouveau : **le bus de l'orientation** sera présent au Mondial des Métiers pour la toute première fois ! Vous pourrez également partir à la découverte des métiers en réalité virtuelle pour une immersion à 360° dans le monde professionnel.

De **nombreuses conférences** vous sont aussi proposées dans l'espace



AGORA pour vous aider à mieux vous repérer : métiers qui recrutent, témoignages d'élèves et d'employeurs, mobilité internationale, etc.

Préparer sa visite

- En groupe : **Auvergne-Rhône-Alpes Orientation met à disposition le guide de l'élève et de l'enseignant** afin de faciliter la préparation de la visite des élèves au Mondial des Métiers. Véritable **outil pédagogique**, il permet aux collégiens, lycéens, étudiants, enseignants et parents de s'informer, sous forme de fiches, sur les différentes filières professionnelles et ainsi d'en apprendre davantage sur les métiers exercés, les formations à suivre, les sites utiles pour s'informer ou encore les tendances de l'emploi dans notre région.
- Collégiens / Lycéens, Demandeurs d'emploi / Salariés, Etudiants, familles rendez-vous sur : www.mondial-metiers.com/preparer-ma-visite.html

Rendez-vous en février 2022 :

La clé de votre orientation se trouve peut-être dans un métier auquel vous n'avez pas encore pensé ? Pour le savoir, **rendez-vous au Mondial des Métiers Auvergne-Rhône-Alpes, du 3 au 6 février 2022 à Eurexpo Lyon**.

Un événement Handi-Accueillant. ♦

Plus d'informations sur :
www.auvergnerrhonealpes-orientation.fr/actions/mdm

Rencontre avec Christophe Roth, président de l'Agefiph



Christophe Roth, président de l'Agefiph. © HUGUES-MARIE DUCLOS

Nous avons échangé avec Christophe Roth, nouveau président de l'Agefiph élu pour trois ans. Il succède à Malika Bouchehioua.

Que pouvez-vous nous dire de vous ?
Je suis un homme de conviction et je me suis engagé pour les personnes handicapées, en raison notamment de mon expérience personnelle, puis dans le cadre de mes fonctions syndicales et au sein des deux fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Je suis un président de l'Agefiph en situation de handicap et depuis mon élection à la Présidence de l'Agefiph j'ai démissionné de la première vice-présidence du FIPHFP. Je ne suis pas une tête de gondole et je nourris de grandes ambitions pour l'Agefiph. Ce qui m'importe, c'est que son action au service des personnes en situation de handicap et des entreprises soit bien identifiée et proche de leurs attentes.

Quel regard portez-vous sur l'emploi des personnes en situation de handicap après ces deux années de crise ?
En 2021, le nombre de deman-

deurs d'emploi pour les personnes en situation de handicap n'a pas augmenté. Fin juin 2021, un peu moins de 483 000 personnes en situation de handicap sont à la recherche d'un emploi. Elles représentent 8,3 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ces chiffres doivent être analysés avec prudence, ils traduisent notamment un recul du nombre de personnes sans emploi en recherche active d'emploi pendant la crise sanitaire. On note toutefois un marché de l'emploi dynamique. Beaucoup d'entreprises peinent à trouver les compétences dont elles ont besoin pour répondre à la reprise économique, les personnes handicapées peuvent bénéficier de ces opportunités, il suffit de candidater.

Les réformes de l'OETH, du chômage, du travail protégé et le rapprochement Cap Emploi-Pôle Emploi peuvent-elles faciliter les choses alors que travailleurs et employeurs sont déstabilisés par la crise ?

Il est vrai que les enquêtes menées par l'IFOP et l'Agefiph en 2020 et 2021, qui s'intéressaient à l'impact de la crise sanitaire sur la vie professionnelle des personnes handicapées ont révélé une plus grande fragilité aux risques psycho-sociaux (anxiété, troubles dépressifs...) et une moindre appétence pour le télétravail que celle de l'ensemble des salariés français. C'est un peu tôt pour le dire avec certitude, mais nous avons l'intuition que les mesures exceptionnelles que l'Agefiph a mis en place pendant les confinements ont pu limiter les impacts sur les salariés et les personnes à la recherche d'un emploi. Par ailleurs, la loi « santé au travail » va effectivement emporter de nombreuses évolutions dans

l'organisation et les articulations entre les acteurs qui interviennent au plus près des personnes et des employeurs. Les impacts pour les salariés sont encore un peu compliqués à identifier, j'espère que les enjeux propres au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, et en particulier de celles concernées par une maladie chronique ou par des pathologies provoquées par l'usure professionnelle, seront bien pris en compte. Dans tous les cas, les aides et prestations de l'Agefiph resteront mobilisables.

Que pouvez-vous dire du thème « Jeunesse » de la SEEPH 2021 ?

Le thème de la jeunesse en situation de handicap a été choisi par le FIPHFP, LADAPT et l'Agefiph, les trois organisations sont co-organisatrices de la SEEPH. LADAPT reste bien entendu l'association qui a créé la SEEPH et elle a su fédérer les acteurs clés pour soutenir la mobilisation des employeurs publics et privés. Sur la thématique centrale de cette semaine, l'IFOP et l'Agefiph, avec LADAPT, le FIPHFP, le CNCPH, l'association Droit au savoir, l'UNML et la « Fédé 100 % Handinamique » ont présenté les résultats d'une enquête menée auprès de près d'un millier de jeunes (18-30 ans) en situation de handicap et de 1000 autres jeunes. Elle révèle notamment que les parcours vers l'emploi restent compliqués pour ceux qui sont concernés par le handicap, mais ils nous disent aussi qu'une fois dans l'entreprise, ça se passe bien. J'y vois un encouragement pour poursuivre nos accompagnements.

La superposition record des événements lors de la SEEPH est-elle selon vous bénéfique pour les

personnes en situation de handicap et les entreprises ?

Beaucoup d'événements, ce sont aussi beaucoup d'occasions de parler de l'emploi et des personnes handicapées et de partager de l'information sur le handicap.

Les événements ne se télécopent pas, ils sont complémentaires et s'adressent à des publics différents toute la semaine. C'est l'occasion, pour les personnes handicapées de témoigner, trouver de l'emploi et pour les employeurs de rencontrer des compétences et des talents.

Quelles seront les lignes directrices et/ou prioritaires de votre mandature ?

L'Agefiph est très engagée pour faire avancer l'égalité des droits et des chances vis-à-vis de l'emploi. Nous constatons une réelle mobilisation sur tous les territoires. Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à s'engager pour intégrer le handicap dans leurs politiques de ressources humaines, qualité de vie au travail, et RSE. Notre priorité est d'amplifier l'accompagnement des entreprises et le soutien des personnes en situation de handicap, notamment pendant cette période de transformations profondes du monde du travail. L'ambition d'une société inclusive ne se réalisera que si nous mettons tous en commun nos énergies et nos expertises. Pouvoirs publics, entreprises, acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail, représentants associatifs, partenaires sociaux...

Je suis pour un maillage pour tous et avec tous ! Nous avons tous un rôle à jouer pour construire un monde du travail inclusif. Les personnes en situation de handicap montrent leurs talents chaque jour, elles doivent pouvoir être pleinement actrices de la relance. ♦



LE PROGRÈS C'EST MOI

Hadda Guerchouche,
Coach professionnelle, éducatrice
sportive et préparateur mental



Et si le progrès, c'était de trouver les solutions pour que le monde du travail soit ouvert à tous ? Ensemble, continuons à faire progresser les entreprises grâce aux personnes handicapées. Rejoignez-nous, témoignez de votre engagement et partagez votre expérience sur [activateurdeprogres.fr](https://www.activateurdeprogres.fr)

#**activateur**
de progrès

EMPLOI & HANDICAP



Je m'appelle **Mylan Douthe**. Étant en situation de handicap moteur, j'attache beaucoup d'importance au militantisme. Pour moi l'engagement est la clef d'une génération solidaire. Ma chronique reflète mon ambition de construire une société plus durable, inclusive et solidaire.

APF France Handicap et Jeune Chambre Économique : une rencontre pour rendre effectif l'accès à l'emploi !

En visite à l'assemblée générale de la Jeune Chambre Économique de Bordeaux, le jeudi 23 septembre, Mylan Douthe, coordinateur de la commission nationale politique jeunesse d'APF France Handicap, a mis en avant l'opportunité de la création d'un club d'entreprises « *marraines* » qui pourraient mettre le pied à l'étrier des jeunes, les accompagner dans leurs projets, et refuser que cette génération soit sacrifiée.

C'est la première présentation de la note politique de APF France handicap intitulé « *Jeunes et en situation de handicap : pour une insertion professionnelle réussie !* » à un club d'entrepreneurs. Tout un symbole. En effet, la JCEF - Jeune Chambre Économique Française - est un incubateur de leaders citoyens qui cherche à former des personnes à s'engager dans la mise en place de projets.

Renforcer l'accompagnement des jeunes et des employeurs

Ces projets s'inscrivent notamment dans le domaine économique. Or il s'agissait pour Mylan Douthe de faire passer un message à tous ces industriels, cadres, ingénieurs. « *Il faut sortir de la logique punitive issue de la loi de juillet 87 et tendre prioritairement vers un renforcement de l'accompagnement des jeunes et des employeurs* ».

Aujourd'hui, les jeunes en recherche d'emploi comme les employeurs sont confrontés à une multitude d'interlocuteurs : Agefiph, Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales... ce qui rend peu lisibles les dispositifs d'aide et d'accompagnement des uns et des autres, bien que le rapprochement de Pôle Emploi et des Cap Emploi vise, à terme, à rendre ces offres plus lisibles. De leur côté, les employeurs publics et

privés ne connaissent pas toujours les possibilités de prise en charge des travaux d'aménagement des postes de travail, d'adaptation du rythme de travail, etc. En parallèle, les dispositifs pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap sont à la fois mal connus, mal organisés, multiples et peu lisibles. Méconnus car le corps enseignant, les conseillers d'insertion ne sont pas

comme essentielle. Les associations pourraient devenir un interlocuteur privilégié afin de sensibiliser aux problématiques des jeunes en situation de handicap et de créer des mises en relation, etc. Le jeune élu national de 25 ans, lors d'un échange de plus d'une heure à voulu rappeler l'importance pour les jeunes en situation de handicap d'avoir accès à un emploi stable et durable.

« On pourrait imaginer développer l'accès des jeunes au CDD tremplin, une expérimentation qui laisse le temps de s'approprier le monde de l'entreprise avant d'élaborer un projet professionnel »

assez informés. Mal organisés car de nombreux dispositifs existent mais ils sont éclatés et sont également mal connus, par conséquent ils ne sont pas utilisés. Dans ces conditions, le jeune peut être conduit de projet en projet, d'échec en échec.

Instaurer une meilleure coopération entre le monde associatif et les employeurs

L'établissement d'une coopération entre le monde associatif et les employeurs publics et privés apparaît

Le vécu difficile de la scolarité, les questionnements liés au handicap, l'évolution dans une société toujours pas adaptée et pleine d'idées reçues, l'injonction à la performance... peuvent amener les jeunes en situation de handicap à manquer de confiance en eux, à douter de leurs capacités et de leur possibilité d'inclusion professionnelle, surtout lorsque les opportunités de mise en situation professionnelle (périodes de mise en situation en milieu professionnel ou stages) ont été rares ou

mal accompagnées/préparées. Des peurs qui peuvent être amplifiées par une sortie du système scolaire sans diplôme ou par le manque d'expérience. Alors comment se lancer, développer une vie sociale quand on a peur d'échouer et de tout perdre ?

Prenons l'exemple de Mathilde, 31 ans, atteinte d'une infirmité motrice cérébrale. « *J'ai commencé un travail à 80 % en décembre 2019. En ce moment c'est difficile. Je me sens à bout de force. J'ai eu une visite médicale où j'ai craqué tellement je suis sous pression niveau travail et personnel. Un mi-temps m'a été prescrit par le médecin du travail. On verra ensuite. Mais au moins cette expérience m'a permis de savoir si je pouvais faire un 80 %. Et je ne le peux pas. Cette expérience m'a un peu dégoutée du monde 'valide' du travail.* »

Favoriser l'expérimentation et les stages en entreprise

Il est essentiel demain de favoriser l'expérimentation dans la sécurisation, et pour se faire, le développement des stages en entreprise, avec des possibilités d'adaptation si nécessaire, dès le stage de 3^e (rythme adapté, stage en binôme...) serait une démarche ô combien vertueuse. On pourrait aussi imaginer développer l'accès des jeunes au CDD tremplin, une expérimentation particulièrement adaptée pour eux car elle leur laisse le temps de s'approprier le monde de l'entreprise avant d'élaborer leur projet professionnel. Cet accès pourrait être amélioré en particulier à travers le développement d'un sourcing plus efficace de candidats par le service public de l'emploi et en particulier par les missions locales.

Le CDD Tremplin (CDDT) est un dispositif porté par les entreprises adaptées à destination des travailleurs disposant d'une RQTH, sans emploi et/ou chômeurs de longue durée, ou qui courent le risque de perdre leur emploi. Ce contrat de travail encadré par l'article I. 1242-3 du Code du Travail peut aller de 4 mois minimum à 24 mois maximum. Il représente un parcours de transition pour les personnes en situation de handicap qui bénéficient d'une mise en situation professionnelle, d'un accompagnement renforcé et personnalisé et de formations adaptées aux besoins du salarié.

L'entrepreneuriat comme porte d'entrée dans la vie professionnelle

Autre sujet évoqué : le fait que dans un contexte de chômage de masse, et alors que les jeunes en situation de handicap cumulent les difficultés, la possibilité d'accéder à l'entrepreneuriat pourrait être une des solutions pour permettre l'accès à une vie professionnelle.

En effet, le travail indépendant peut favoriser une participation sociale et économique active en apportant une certaine souplesse en termes de charge de travail, d'horaires de travail et de lieu de travail, offrant ainsi plus de flexibilité et de possibilités d'adaptation qu'un emploi salarié. Proposant la mise en place d'un véritable dialogue entre jeunes, incubateurs et associations et surtout la création d'un club d'entreprises "marraines" qui pourraient mettre le pied à l'étrier des jeunes et les accompagner dans leurs projets.

La stratégie Europe 2020 reconnaît d'ailleurs le rôle clé de l'entre-

preneuriat dans le développement d'une croissance intelligente, durable et inclusive et l'AGEFIPH, accompagne chaque année plus de 3000 « *handipreneurs* » dans leur parcours de création d'entreprise, notamment pour financer le matériel.

Mettre en place une coopération durable

Par ailleurs, Mylan Douthe a plaidé pour l'instauration d'une coopération durable entre APF France Handicap et la Jeune Chambre Économique Française car « *on ne comprendrait pas qu'on ne travaille pas ensemble alors même que nous partageons le même objectif* ».

« *N'opposons plus les personnes en situation de handicap et les entreprises, Ce qui fond cela portent une lourde responsabilité dans le taux de chômage actuel qui avoisine les 34 % pour les jeunes de 15 à 24 ans en situation de handicap* », clame Mylan, assurant que les jeunes en situation de handicap ont des compétences et sont un véritable atout pour la compétitivité du pays. ♦



Aujourd'hui, les jeunes en recherche d'emploi comme les employeurs sont confrontés à une multitude d'interlocuteurs : ce qui rend peu lisibles les dispositifs d'aide et d'accompagnement des uns et des autres.

Les Rencontres Handiagora renouent avec le succès



Les professionnels et les candidats ont pu échanger.

La 6^e édition des Rencontres Handiagora a connu le 21 septembre dernier un véritable succès au regard des protocoles sanitaires imposés aux événements grand public.

Après trois reports, Handiagora a pu s'animer à nouveau dans les salons de l'Espace Tête d'Or, à Villeurbanne. Malgré les appréhensions nées de 18 mois de crise sanitaire, les entreprises, les services publics de l'emploi et le public étaient au rendez-vous, plus motivés que jamais.

Dès 9h00, à l'ouverture les 61 organismes* et partenaires* présents étaient impatients d'accueillir les candidats. L'ensemble des professionnels présents sur les stands pour accueillir les visiteurs représentait 180 personnes. Ces professionnels ont beaucoup échangé entre eux et des partenariats ou des passerelles sont nées tout au long de la journée.

L'ouverture officielle s'est faite avec une prise de parole de Madame Sandrine Chaix, vice-présidente de la Région Auvergne-Rhône-Alpes en charge des personnes en situation de handicap. La Région étant elle-même partenaire des rencontres Handiagora pour la 4^e année consécutive. S'en est suivie une prise de

parole de Madame Marie-Laure Belair-Dargent, déléguée régionale de l'Agefiph, elle-même partenaire des Rencontres.

Avec 520 préinscriptions, nous nous étions très positifs sur le nombre de visiteurs à venir mais une petite crainte de fond demeurait.

À la fin de la journée, le décompte faisait ressortir un peu plus de 650 visiteurs, soit une baisse de 25 % par rapport à une année ordinaire. Une baisse certes, mais une grande satisfaction à la fois des organismes présents comme des organisateurs. Le pass-sanitaire n'a pas joué le rôle de frein que nous avons craint.

La journée était aussi ponctuée de conférences dont une plénière dans l'après-midi. Chacune de ces rencontres a connu un succès mérité. La conférence plénière fut quant à elle précédée par une remise de certificats professionnels, obtenus par des personnes déficientes visuelles qui ainsi ont pu faire valoir, devant l'ensemble des présents, leur compétences professionnelles comme leur existence sur le marché du travail. L'atelier « Parler de soi » a vu passer 67 personnes, ce qui est un exploit au regard de la capacité d'accueil de l'atelier. Quant à l'atelier « Estime de soi », il a vu passer plus de 50 personnes. Ce qui nous prouve que les candidats ont besoin de réassurance pour parler d'eux comme pour faire face à un entretien de pré-recrutement.

La journée s'est terminée à 17h00 et s'est soldée par une grande satisfaction générale de la part des exposants et des visiteurs, qui ont répondu, chacun de leur côté, à une enquête de satisfaction.

Ci-dessous, quelques Verbatim extraits de l'enquête de satisfaction à laquelle 36 structures ont répondu.

« Des échanges intéressants. Beaucoup de demandes de formations diplômantes suite à un handicap survenu au cours de la vie professionnelle. Des personnes qui ont besoin d'écoute, de témoigner de la difficulté dans laquelle ils se trouvent aujourd'hui »

« Public bien orienté – profils intéressants »

« Bonne qualité, les personnes avaient besoin d'échanger et d'être informées »

« De très bon contacts, même si en faible nombre sur le stand »

« De très bons contacts. Toutefois, les demandes étaient beaucoup axées sur des

stages, des postes administratifs ou d'accueil... ce que nous ne proposons pas. Malgré tout nous avons retenu des profils intéressants »

« Des personnes très à l'écoute et volontaires pour trouver un emploi. Intéressées par nos métiers et souvent connaissant Lafarge »

« Ambiance conviviale, visiteurs motivés et intéressés »

« Je vais recontacter toutes les personnes qui m'ont laissé leur mail pour des informations complémentaires / pour les autres l'information a été donnée sur le stand ou traitée au bureau dès le lendemain »

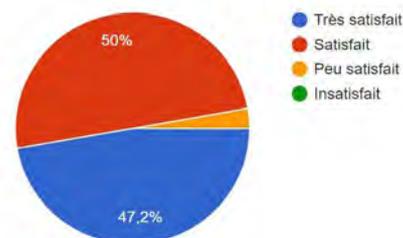
« Les CV recueillis ne correspondant pas aux profils recherchés seront transmis par notre RH à d'autres entités du Groupe (dans les opérations). Les autres CV pouvant être intéressants pour notre centre de R&D sont conservés par notre RH »

« Le forum répond à nos attentes : la période initialement prévue au printemps aurait permis de rencontrer des étudiants pour de l'alternance »

Comme on peut le voir dans les graphiques de statistique **97.2 % des structures ayant répondu sont satisfaites à très satisfaites**

Globalement, vous êtes plutôt :

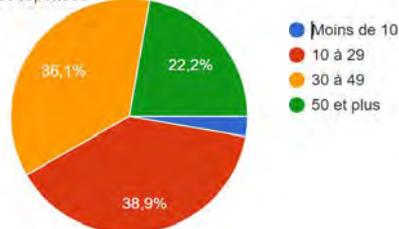
36 réponses



58.3 % des personnes ayant répondu ont reçu entre 30 et plus de 50 candidats sur leur stand durant la journée.

Combien avez-vous reçu de visiteurs pendant la journée ?

36 réponses



***55 stands et un espace conseil emploi dont 31 employeurs, 12 offres de formation, 7 institutionnels, 7 prestataires** ♦

DuoDay : Les employeurs lancent un appel aux candidats en situation de handicap



À l'approche de la prochaine édition du DuoDay, qui aura lieu le 18 novembre 2021, les employeurs appellent les personnes en situation de handicap à se mobiliser pour répondre aux 18 000 offres de duos déjà disponibles.

La prochaine édition de l'opération DuoDay se déroulera dans toute la France le 18 novembre 2021. Le principe : proposer à une personne en situation de handicap de composer, le temps d'une journée, un duo avec un professionnel pour découvrir son poste, ses missions et son environnement de travail. Il s'agit donc d'une journée d'immersion qui a pour objectif de faciliter leur insertion dans l'emploi et de créer de nouvelles opportunités professionnelles. Forte de ses précédents succès, la quatrième édition aura lieu pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

Aujourd'hui, à quelques semaines de l'opération, près de 6 000 employeurs ont d'ores et déjà déposé plus de 18 000 offres de duos sur la plateforme duoday.fr. Ainsi, les employeurs, en partenariat avec le Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées et de ses partenaires l'Agefiph, le FIPHFP, Cap Emploi, Pôle Emploi, le réseau des Missions Locales et l'Algeei, appellent les personnes en situation de handicap à s'y inscrire massivement à leur tour.

Qui peut s'inscrire à un duo ?

- Les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi ;
- Les collégiens dès 14 ans, les apprenants dont les apprentis ;
- Les personnes travaillant en ESAT ;
- Les personnes qui travaillent en entreprise adaptée.

En quoi consiste le DuoDay ?

Pour les personnes en situation de handicap, l'opération DuoDay offre la possibilité de découvrir un environnement de travail, de préciser un projet professionnel, d'amorcer un parcours d'insertion, mais aussi de se faire identifier par un employeur et avoir l'opportunité de lui présenter son parcours professionnel et ses compétences.

« En moyenne, 10 % des duos formés aboutissent à des offres d'emploi, de contrat d'apprentissage ou de stage, précisent les organisateurs. DuoDay est aussi une opportunité singulière de se rencontrer pour changer de regard et dépasser les préjugés sur l'emploi handicapé ».

Une édition 2020 réussie malgré le contexte sanitaire complexe

Malgré les mesures de confinement successives et malgré une édition en distanciel, le DuoDay 2020 avait rassemblé : 12 404 employeurs inscrits ; 19 113

personnes en situation de handicap inscrites ; près de 10 000 duos réalisés dont 7 147 duos enregistrés sur la plateforme ; et 2 900 structures accompagnantes impliquées. ♦

Que vous soyez étudiants ou en recherche d'emploi, rendez-vous sur le site duoday.fr ou par téléphone au 0800 386 329 pour vous inscrire.

COMMUNICATION SPONSORISÉE

OASIS HANDICAP



Préformation aux métiers du social et du médico-social pour personnes en situation de handicap à Ocellia Lyon.

Objectifs :

Vous accompagner vers la consolidation et la validation des prérequis nécessaires pour accéder à une formation diplômante ou qualifiante dans l'intervention sociale.

Prérequis :

Avoir au moins 18 ans
Avoir une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé - RQTH

Participer à une information collective : 15 novembre ou 22 novembre.

Pour s'inscrire, se connecter sur le site www.essse.fr / Prépa et développement des compétences / Dispositif OASIS Handicap

Durée de la formation :

Du 13 décembre 2021 au 25 mars 2022, 420h de formation en alternance : 210h en centre de formation à raison de 30h hebdo (6h/j) et 210h en entreprise, à raison de 35h/hebdo

Coût de la formation :

Gratuité de la formation.
Formation financée par OETH.

Contactez nos équipes pour plus d'informations :

Fanny JULY -
Coordinatrice f.july@ocellia.fr
Geneviève GALLETTI - Assistante de scolarité g.galletti@ocellia.fr

Formation en partenariat avec :





Je m'appelle **Jean-Christophe Verro**. J'utilise des aides à la marche depuis 2009 et un fauteuil roulant de façon permanente depuis 2013. Pour des raisons familiales, j'ai déménagé en Grande-Bretagne en juin 2013 et j'habite depuis à Leeds dans le Nord de l'Angleterre. J'ai habité auparavant en région parisienne.

La situation de l'emploi des personnes handicapées au Royaume-Uni en 2021

Malgré l'augmentation d'emplois vacants au Royaume-Uni, le fossé de l'emploi des personnes handicapées a été « *aggravé* » par la crise du Covid.

La députée travailliste Anneliese Dodds a décrit comment les personnes handicapées sont plus susceptibles d'être mises en congé temporaire ou de se voir accorder des heures de travail réduites. S'exprimant elle a interpellé le gouvernement: « *Nous disons au gouvernement : Vous devez agir maintenant sur ce point. Les gens veulent pouvoir travailler.* » Le ministre des Personnes handicapées, Justin Tomlinson, a répondu et déclaré que le gouvernement avait « *créé un nombre record d'emplois pour les personnes handicapées... même pendant le défi sans précédent [du Covid]...* » et que « *le fossé en matière d'emploi des personnes handicapées s'est encore réduit* ».

Le directeur de l'association Disability Rights UK, Kamran Mallick, a quant à lui déclaré : « *Même lorsqu'elles ont un emploi, les personnes handicapées sont confrontées à beaucoup plus de discrimination. Il y a environ 30 % de moins de personnes handicapées au travail que de personnes non handicapées. Le gouvernement doit arrêter de rafistoler sur les statistiques et apporter des changements significatifs pour que les personnes handicapées aient une véritable équité en matière d'emploi.* »

Les députés souhaitent un changement radical

De leur côté les députés appellent à une refonte radicale de l'approche du DWP (Department of Work and Pensions : ministère de l'emploi et des retraites) en matière de soutien à l'emploi des personnes handicapées.

En effet, le programme national du DWP pour aider les personnes handicapées à trouver et à conserver un emploi ne fonctionne pas et doit plutôt être mis en œuvre au niveau local dans le cadre d'un effort renouvelé pour éliminer les obstacles inacceptables auxquels les personnes handicapées sont confrontées sur le marché du travail, ont déclaré des députés.

Un nouveau rapport du Comité du travail et des retraites indique que si le gouvernement n'est pas loin d'atteindre son objectif actuel d'augmentation du nombre de

personnes handicapées au travail, il n'y est largement parvenu que parce que les niveaux globaux de l'emploi ont augmenté et la prévalence du handicap également, et non pas en raison de progrès dans la lutte contre les obstacles auxquels les personnes handicapées sont confrontées. Ce résultat est donc conjoncturel et non structurel.

Les députés affirment qu'un nouvel objectif plus ambitieux consistant à faire travailler 1,2 million de personnes handicapées supplémentaires d'ici 2027 devrait également être introduit.

Parmi les principales conclusions et recommandations du Comité figurent :

Cibles et mesures

Les employeurs de plus de 250 salariés devraient être tenus de publier des données sur la proportion de travailleurs handicapés. Cela pourrait être un moyen très efficace de demander des comptes aux employeurs et de combler le fossé de l'emploi des personnes handicapées.

Accompagner les personnes handicapées vers l'emploi

Les organisations caritatives et les associations de personnes handicapées ont critiqué l'approche centralisée du DWP en matière de soutien à l'emploi, avec son programme principal, le programme Travail et santé (WHP) actuellement géré au niveau national. Le Comité appelle le DWP à adopter une nouvelle approche, en accordant plus de pouvoirs et de financements aux autorités locales pour mettre en place leurs propres versions du WHP.

Accompagner les personnes handicapées sur leur lieu de travail

- **Access to Work**, qui fournit des conseils et un soutien aux personnes handicapées et à leurs employeurs, est soumis à un processus de candidature bureaucratique, lourd et long. Le DWP a annoncé quelques changements bienvenus et devrait travailler avec les personnes handicapées pour revoir le processus.
- **Disability Confident**, un programme qui éduque les employeurs sur les avantages du recrutement d'employés handicapés,

doit être réévalué de toute urgence par le DWP. Le gouvernement reconnaît qu'il n'est pas possible de savoir s'il a un impact mesurable sur l'augmentation du nombre de personnes handicapées au travail. Le programme a été décrit par beaucoup comme un exercice de case à cocher.

- Les employeurs sont tenus, en vertu du Equality Act 2010 (loi sur l'égalité de 2010), de procéder à des ajustements raisonnables pour garantir que les employés handicapés ne soient pas désavantagés dans l'exercice de leurs fonctions. Mais des preuves ont été apportées que certains employeurs peuvent ne pas comprendre leurs obligations légales ou bafouer délibérément la loi.

En conséquence le Comité accueille favorablement la proposition de mise en place d'un centre d'information en ligne et appelle également le gouvernement à envisager de « *name and shame* » (dénoncer et condamner publiquement) les employeurs qui continuent d'enfreindre la loi.

Le régime des prestations d'invalidité

Le Comité a reconnu que le Work Capability Assessment (WCA, évaluation de la capacité de travail) nécessaire pour les personnes qui demandent l'Employment Support Allowance (ESA, allocation de soutien à l'emploi) n'est pas adapté. Le fait qu'une majorité de recours contre les décisions du WCA aboutissent est la preuve qu'il n'atteint pas son objectif de soutenir les personnes handicapées qui peuvent et veulent trouver un emploi. Le Comité doit examiner la question plus en détail dans une future enquête plus tard cette année.

Les conclusions de ce rapport, selon lesquelles le gouvernement a besoin d'un objectif plus audacieux pour réduire l'écart d'emploi des personnes handicapées, que l'aide à l'emploi pour les personnes handicapées doit être plus personnalisée et localisée et qu'il devrait y avoir une surveillance obligatoire de l'emploi des personnes handicapées et de l'écart de rémunération, nécessitent, selon les associations pour les droits des personnes handicapées, des actions beaucoup plus radicales que tout ce qui est dans la stratégie actuelle du gouvernement pour les personnes handicapées.

Ces associations espèrent que le DWP intégrera ces recommandations dans la mise en œuvre de sa stratégie pour le handicap. ◆

DOSSIER SEEPH 2021



« **L**a jeunesse en situation de handicap face à l'emploi » et « Ruralité, handicap et emploi » : Tels sont les thèmes retenus pour la 25^e édition de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, rebaptisée depuis 2015 « *Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées* » ou SEEPH, qui aura lieu du 15 au 21 novembre 2021.

Créée en 1997 par LADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, c'est l'événement majeur de l'année en matière d'emploi, de formation et de recrutement des personnes en situation de handicap. La SEEPH s'adresse ainsi à des publics aux profils très variés : les demandeurs d'emploi et salariés en situation de handicap, mais aussi les entrepreneurs, les employeurs, les managers, les responsables de ressources humaines, les étudiants... ainsi que le grand public, l'un des principaux objectifs historiques étant de faire évoluer les regards sur le handicap, tout en favorisant l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Comme chaque année, de nombreuses animations seront proposées à ces différents publics dans toutes les régions de France et dans plusieurs pays européens, tout en s'adaptant aux contraintes liées à la crise du Covid-19.

Parmi les animations prévues, des événements en présentiel et en ligne : forums de recrutement, ateliers d'aide à la recherche d'emploi, Handicafés, visites permettant la découverte de métiers, rencontres entre employeurs, conférences...

Vous pouvez consulter, dès maintenant, la programmation d'événements dans votre ville ou votre région en vous rendant régulièrement sur le site : www.semaine-emploi-handicap.com rubrique « Événements ». ♦

SOMMAIRE

- **SEEPH 2021: « Jeunesse » et « Ruralité », les deux thèmes choisis pour la 25^e édition p.58-59**
- **Plaidoyer: LADAPT interpelle le public et le Gouvernement à l'occasion de la SEEPH p.60**
- **Programme: Le calendrier de la SEEPH p.62-63**
- **Ruralité, handicap, agriculture: Gros plan p.64-67**

Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées : Gros plan sur l'édition 2021



La nouvelle édition de la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) aura lieu du 15 au 21 novembre 2021. Au programme de cet événement désormais incontournable, de nombreuses animations, physiques et virtuelles, organisées dans toute la France et à destination de tous les publics. Objectif : sensibiliser et favoriser l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap dans la société.

C'est parti pour la 25e édition ! Lancée en 1997 par LADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées est de retour pour une nouvelle

édition à la fois pleine de nouveautés et riche de l'expérience acquise lors des années précédentes. Ainsi, du 15 au 21 novembre 2021, la SEEPH invitera les publics de tous profils – demandeurs d'emploi, salariés, entrepreneurs, managers, DRH, grand public – à prendre part aux nombreux événements organisés dans toutes les régions de France.

Poursuivre la mobilisation dans un contexte économique tendu

« Pour la deuxième année consécutive, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées se tiendra dans un contexte social mais aussi économique tendu, pour ne pas dire complexe, a commenté Éric Blanchet, président de LADAPT. La crise liée au Covid-19 a exacerbé les inégalités. Le sixième rapport du Giec dresse un constat sans appel pour notre génération et celles à venir : le dérèglement climatique est un danger sans précédent. Pour tous. Et les personnes vulnérables seront une fois de plus les premières à en subir les conséquences. Plus que jamais donc, le rôle d'associations telles que la nôtre est primordial dans la mobilisation d'une société déjà mise à mal. Faire prendre conscience de l'urgence d'agir pour ne pas laisser sur le bord de la route les personnes fragilisées. Ne pas remplacer solidarité et devoir par inégalité et discrimination. C'est là, à mon sens, que se situe le véritable enjeu. Et dans tout cela, LADAPT a un rôle majeur à jouer et à tenir : celui de réassureur. Et de

passer vers l'emploi ».

Dans cette optique, cette 25^e édition de la SEEPH se déroulera dans la lignée des précédentes, restant toujours fidèle à son objectifs historique de promouvoir l'accès et la sécurisation des carrières pour les personnes en situation de handicap :

- Créer un environnement plus favorable à l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.
- Proposer des actions concrètes sur le terrain.
- Faire évoluer les pratiques des professionnels et agir sur l'environnement.
- Associer les acteurs politiques et les acteurs économiques, privés comme publics.
- Associer les pouvoirs publics et les élus nationaux et européens.
- Sensibiliser le grand public par une communication responsable.
- Rendre compte des actions concrètes menées.

Associer étroitement les entreprises à cette semaine d'action

LADAPT rappelle par ailleurs que entreprises constituent le deuxième public-cible de la SEEPH, et qu'elles jouent un rôle clé pour :

- favoriser l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- développer l'accès à l'emploi et le maintien dans celui-ci ;
- promouvoir l'emploi accompagné ;
- renforcer la sécurisation des carrières.

En ce sens, LADAPT travaille avec de nombreuses entreprises partenaires qui s'associent aux événements organisés et participent aux actions telles que les sensibilisations en entreprise, les forums emploi, les Handicafés, et les conférences.

Les partenaires associatifs, les élus locaux et nationaux, les pouvoirs publics sont également parties prenantes de la SEEPH en contribuant à la réalisation des actions, souvent de leur propre initiative.

Deux grands thèmes mis avant

Comme lors de chaque édition, LADAPT a choisi de mettre en avant plusieurs grands thèmes en lien avec l'emploi et le handicap. Parmi les deux problématiques retenues : « *La jeunesse en situation de handicap face à l'emploi : comment favoriser l'accès à l'apprentissage et aux études supérieures ?* » et « *Ruralité, handicap et emploi* ».

Jeunesse et handicap

Si ce thème a été choisi, c'est notamment parce que, dans le contexte de la crise Covid, la jeunesse en situation de handicap apparaît comme la première sacrifiée selon LADAPT. Or, elle souligne que les politiques du handicap doivent bénéficier à toutes et tous, et que le monde qui se construit, issu des lois de 2002 et 2005, doit d'abord profiter à la jeunesse, et qu'il est donc légitime d'investir plus dans son avenir. « *Dans un contexte sanitaire difficile avec ses conséquences financières, écono-*

miques et sociales, la jeunesse, qui plus est en situation de handicap, est et sera, la première concernée par d'inévitables difficultés d'accès à l'emploi, commente LADAPT en ce sens. Dès lors, l'accès à l'apprentissage et aux études supérieures apparaissent comme des voies d'excellence pour permettre aux jeunes en situation de handicap d'accéder à l'emploi et de sécuriser leurs carrières ». Elle rappelle que son objectif est de développer l'accès des personnes en situation de handicap à une formation qualifiante et de sécuriser leur parcours de formation, en vue d'une insertion professionnelle durable. Cela passe notamment par le dispositif d'apprentissage accompagné porté depuis plus de 30 ans par LADAPT Ouest, et dont bénéficient environ 400 personnes, chaque année, sur l'ensemble des quatre départements de la région Bretagne.

Ruralité, emploi et handicap

Le second thème mis en avant a été sélectionné sur la base d'un constat de LADAPT : « À défaut d'être vide, la France rurale est pour le moins trop souvent une « France du silence », car elle attire peu l'attention. Une réalité partagée avec les personnes en situation de handicap ».

Face à cette observation, l'association estime qu'il est plus que nécessaire de se pencher précisément sur cette réflexion et d'identifier mieux les problèmes rencontrés pour apprendre à les résoudre. « De ce destin partagé peut-on faire un sujet d'étude ? Oui, si l'on considère qu'historiquement les établissements dédiés aux personnes en situation de handicap ont été relégués en marge du monde urbain, dans les campagnes donc, alors même que la majorité des personnes en situation de handicap vivait en ville, avance LADAPT. La rencontre entre ces deux France se double d'un paradoxe : la population que la ville rejetait a été réallouée à la campagne. Mais la population rurale a-t-elle bénéficié de ce transfert ? ».

Elle dégage en conséquence plusieurs questions qui per-

mettent de formuler des objectifs concrets pour l'avenir proche :

- Développer le maillage des SIAAD/SESSAD/SPASAD et les SAMSAH/SAVS. Si les zones rurales sont encore relativement mieux équipées en foyers, elles restent sous équipées en services d'accompagnement en milieu ordinaire.
- Sensibiliser les élus locaux alors même que ce sont les acteurs les plus critiques pour développer les mobilités qui souvent font encore défaut. Il faut améliorer le plaidoyer à l'égard des politiques locales.
- Encourager la coopération entre acteurs du milieu médico-social.
- Concentrer l'effort sur la mise en accessibilité des villes peu denses des départements ruraux.
- Développer l'offre de soins en offrant plus de postes en médecine générale à l'échelle nationale et en incitant économiquement les jeunes médecins à s'installer en milieu rural.
- Maintenir le rôle des hôpitaux de proximité. Si leur modèle économique est contesté, leur rôle dans les zones rurales est essentiel.

Une année difficile en matière d'emploi et des travailleurs handicapés en première ligne

Bien que la situation paraisse moins critique qu'en novembre 2020, LADAPT explique, en outre, que le contexte économique reste très complexe et incertain à la veille de cette nouvelle édition de la SEEPH. Elle indique également qu'en 2020, l'activité économique a chuté de manière historique avec un recul du PIB de 8,2 %. « L'emploi salarié a diminué de 1,1 % soit 284 000 destructions d'emplois. Cette diminution est fortement concentrée sur les emplois à durée limitée (CDD, intérim). La mise en place d'amortisseurs a toutefois permis de contenir largement le recul de l'emploi avec notamment un recours massif au chômage partiel (6,2 % des personnes en emploi ont été concernées en

moyenne sur l'année), commente l'association. Paradoxalement, le taux de chômage s'est légèrement replié en 2020 pour atteindre en fin d'année 8,0 % de la population active (-0,1 point en un an). L'Insee précise que cette baisse est à observer avec précaution puisqu'un nombre important de personnes ne sont plus considérées comme étant au chômage, faute notamment de pouvoir réaliser des recherches actives d'emploi dans les conditions habituelles ».

Ainsi, à fin décembre 2020, on comptait 476 853 demandeurs d'emploi en situation de handicap inscrits à Pôle emploi en catégories A-B-C. Ils représentent 7,8 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi contre 8,6 % un an auparavant.

« À la différence du tout public, le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi n'a pas augmenté depuis le début de la crise sanitaire, ajoute LADAPT. Sur un an, leur nombre a diminué dans l'ensemble des régions métropolitaines. La baisse est de 3,8 % au niveau national, soit près de 20 000 demandeurs de moins, alors qu'on enregistre une augmentation de 5,1 % pour l'ensemble des publics ». (Source : Tableau de bord national 2020, Emploi et chômage des personnes handicapées, Agefiph).

LADAPT rappelle, à l'occasion, les chiffres clés du profil des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi fin décembre 2020 (Source : Tableau de bord national 2020, Emploi et chômage des personnes handicapées, Agefiph).):

- 50 % sont des femmes (49 % pour l'ensemble des personnes en emploi)
- 46 % ont 50 ans et + (30 % pour l'ensemble des personnes en emploi)
- 34 % travaillent à temps partiel (17 % pour l'ensemble des personnes en emploi)
- 10 % (+3 points en un an) sont des cadres (19 % pour l'ensemble des personnes en emploi). ◆

Plus d'infos sur : <https://www.semaine-emploi-handicap.com/>

La SEEPH de 1997 à 2021

- **1997** : Création en France de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées par LADAPT. 1 000 offres d'emploi sont collectées, puis 1 300 un an plus tard.
- **1999** : Appel aux salariés pour constituer le premier réseau de « passeurs vers l'emploi des travailleurs handicapés ».
- **2001** : Nouveau slogan « *Brisons la glace* ». L'objectif n'est plus seulement de collecter les offres d'emploi mais de sensibiliser et mobiliser autour de l'emploi des travailleurs handicapés.
- **2003** : Nouveau slogan : « *Handicapés et compétents* ».
- **2004** : Création d'un tout nouveau concept de rencontres le Jobdating©.
- **2007** : Nouveau slogan : « *Travailler ensemble* » et création du concept de rencontres Handicafé©.
- **2011** : Nouveau slogan : « *Engagé* ».
- **2014** : Nouvelle campagne portée par trois ambassadeurs en situation de handicap.
- **2015** : La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées devient la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.
- **2016** : 20^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.
- **2018** : La dimension européenne de la SEEPH se développe avec une Conférence internationale à l'Ambassade de France en Italie.
- **2019 / 2020** : Focus sur le handicap invisible, sujet encore peu abordé alors qu'il concerne 80 % des handicaps.
- **2021** : 25^e édition de la SEEPH.

Le plaidoyer de LADAPT pour réveiller les consciences

La Semaine Pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap 2021 (SEEPH) se déroule du 15 au 21 novembre, et comme à son habitude, LADAPT va dépoussiérer le paysage et relancer l'intérêt du public et des médias sur des sujets trop souvent mis de côté. Cette année, deux thèmes font l'objet d'un plaidoyer de LADAPT : « Le handicap en milieu rural » et « La jeunesse en situation de handicap face à l'emploi ». Nous avons interviewé Rémi Bellois, rédacteur de ce plaidoyer.

Parlons d'abord du premier thème du plaidoyer, « Ruralité et handicap ». Quels sont vos objectifs et quels changements souhaiteriez-vous voir intervenir dans ce domaine ?

Le plan d'action que nous proposons repose sur quatre grands axes opérationnels :

Axe 1 : Sensibiliser les personnes en situation de handicap aux métiers du milieu rural.

Axe 2 : Sensibiliser les employeurs du milieu rural aux compétences des personnes en situation de handicap.

Axe 3 : Déployer les stratégies existantes en matière d'accompagnement vers l'emploi dans le milieu rural.

Axe 4 : Accompagner le développement des compétences des per-

sonnes en situation de handicap. Ce sont des axes opérationnels à spectre large pour que l'on puisse y décliner le plaidoyer en lui-même.

Pourquoi avoir choisi ce sujet ?

C'est un effet d'opportunité car nous avons constaté que la thématique de la ruralité n'a jamais vraiment été abordée lors de la SEEPH et peu de personnes s'intéressent à ce sujet. LADAPT renoue donc avec une tradition de lanceur d'alerte. Nous utilisons la définition de la ruralité comme un ensemble de cultures, de pratiques sociales, et un paysage marqué historiquement par l'activité agricole, même si ce n'est plus la seule activité du milieu rural. Nous apportons une touche supplémentaire à notre vision de la ruralité, celle du sceau de l'ESAT agricole rural. Le milieu économique rural est varié et profite de nombreuses petites entreprises - qui sont des employeurs potentiels - mais aussi d'opportunités d'auto-entrepreneuriat, et bien sûr, d'activités tertiaires tels que les services comptables, juridiques, de secrétariat, d'interprétariat... grâce notamment à la révolution du télétravail. Le travail en milieu rural permet de renouer avec des activités ressourçantes telles que le travail de la terre, la promiscuité avec les animaux, le rythme biologique de la nature, et de se réapproprier le sens des responsabilités.

Vous évoquez aussi la place importante de l'ESAT...

En effet, l'ESAT rural occupe une place légitime et pleinement reconnue. L'ESAT de production en milieu rural offre de nombreuses possibilités d'acquisition de nouvelles compétences. Notamment avec la création d'un réseau de distribution des produits de l'ESAT en circuit court. Par ailleurs, le travail en ESAT peut trouver des débouchés par une mise en disponibilité auprès des particuliers comme des petites entreprises locales. La finalité, c'est l'insertion sociale en milieu rural, et, dans ce cadre, notre chercheur Meddy Escuriet a identifié

que la taille idéale pour cette insertion sociale est une ville de 3000 à 4000 habitants maximum. Des défis restent à relever, notamment supprimer les déserts médicaux, les zones blanches, et maintenir les SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) et les SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés) en milieu rural.

Qu'en est-il du second thème du plaidoyer, la jeunesse ?

Nous avons travaillé avec la FEDEEH - Fédération nationale pour la réussite des jeunes en situation de handicap pour rédiger cette partie. Nous partons d'un constat alarmant : la crise Covid a entraîné une crise de l'emploi des personnes en situation de handicap qui ont servi de variable d'ajustement des politiques de ressources humaines. Pour dire cela, nous nous basons sur des signaux faibles de terrain et des statistiques. Pour aller plus loin, nous avons mené une analyse sociologique de terrain sur le vécu de la crise Covid par les jeunes en situation de handicap, et celle-ci a montré une certaine dynamique.

Qu'est-il ressorti de cette étude ?

Dans un premier temps, les personnes ont montré une sur-adaptation avec joie car elles étaient capables d'assumer la crise Covid que des personnes valides refusaient. Elles ont fait preuve d'une plus forte résilience malgré le handicap, car face aux efforts habituels du quotidien, le delta était faible. Mais dans un deuxième temps, l'isolement a plutôt créé de l'angoisse. Cet axe de la jeunesse nous ouvre la voie vers un troisième thème qui s'impose de lui-même : le numérique. Nous devons surfer sur la vague de la sensibilisation croissante aux problèmes d'ergonomie numérique pour sensibiliser le public au handicap. Le public fait face à des problèmes musculo-squelettiques et des problèmes d'accès au numérique, y compris pour les personnes précaires. C'est l'occasion pour nous de faire passer ce message.

◆ Propos recueillis par JMMC



© SERHII - ADOBE STOCK

AI-JE L'AIR DEUX FOIS MOINS APPLIQUÉ?

Pourtant,
que mon handicap
soit visible ou non,
j'ai deux fois
plus de risques
d'être au chômage
que la moyenne
des Français.



15>21
NOV²⁰₂₁

SEMAINE
EUROPÉENNE
POUR

L'EMPLOI
DES
PERSONNES
HANDICAPÉES

www.semaine-emploi-handicap.com

LADAPT

En partenariat avec :



Avec le soutien de :



www.ladapt.net

AGENDA :

Le programme des événements à ne pas manquer lors de la SEEPH 2021

Voici une liste non-exhaustive des nombreux événements organisés dans le cadre de la SEEPH 2021. Pour consulter le calendrier complet en temps réel et vous inscrire aux animations, rendez-vous sur : www.semaine-emploi-handicap.com

Lyon (69) : Duo Day - 18 novembre

Immersion durant une journée de personnes en situation de handicap, accompagnés par LADAPT Rhone métropole de Lyon pour partager la journée d'un professionnel et découvrir son métier au sein des entreprises participantes.

Lieu : 7 Rue de Gerland 69007 Lyon

Contact : Mail : dias.laurine@ladapt.net

Tél : 04 72 71 59 70 et 06 03 43 99 25

Bourges (18) : Handicafé - 15 novembre

L'Handicafé est l'occasion pour des personnes en situation de handicap et pour des recruteurs de se rencontrer et d'échanger sur le thème des compétences et de l'emploi, de manière informelle, dans un espace convivial, afin de créer une dynamique d'embauche. Des stands sont également présents, permettant la recherche et la prise d'information de droits communs, la formation et la rédaction de CV et Lettre de Motivation. Horaires : de 14h à 17h.

Lieu : Palais d'Auron - 7 Boulevard

Lamarck 18000 Bourges

Contact :

Mail : marcais.philippe@ladapt.net

Tél : 02.48.24.11.32

Sannois (95) : Forum pour l'Emploi des Actifs Handicapés - 16 novembre

Événement physique. Grand public. De 14h à 17h.

Lieu : Centre Cyrano de Bergerac - Place du General Leclerc

95110 Sannois

Contact : Mail : forumth@valparisis.fr

Auxerre (89) : Les Moissons de l'emploi auxerrois et de Joigny - Du 15 au 26 novembre

Les Moissons de l'emploi s'adressent à toutes les personnes à la recherche d'un emploi et à ceux qui souhaitent les accompagner dans cette démarche solidaire, volontaire et bénévole. Durant une semaine, en binôme, les « Moissonneurs » partent à la rencontre des acteurs économiques locaux. Ainsi, toutes les entreprises, les artisans, les établissements publics, les associations, les exploitations agricoles seront rencontrés pour connaître leur besoin immédiat en recrutement. Des ateliers de préparation seront organisés en amont de l'événement. Informations et inscriptions sur <https://www.mdeauxerrois.com/>

Lieu : Le Phare 8 Avenue Delacroix 89000

Auxerre

Contact : Mail : rcoulaud@mdeauxerrois.com

Tél : 03.86.42.00.42

Amilly (45) : Salon régional handicap - 15 novembre

Salon régional visant à rassembler les personnes en situation de handicap et les acteurs institutionnels de l'emploi, de la formation et du handicap conférence du Dispositif Emploi Accompagné. Forum de rencontres et recrutement.

Lieu : 658 D rue des Bourgoins 45200 Amilly

Contacts : Mail frouin.nathalie@ladapt.net et

signonneau.patricia@ladapt.net

Tél : tel:02 38 28 17 45 - 02 38 28 17 24

Rennes (35) : Journée découverte des métiers et orientation - 15 novembre

Avec le soutien de nos partenaires, nous souhaitons consacrer cette journée à la découverte des secteurs d'activités attractifs sur le territoire. Ainsi, plusieurs ateliers seront proposés afin de présenter les métiers du numérique, de l'assurance, du service à la personne, de la fonction publique, du transport et de la logistique. Nous proposerons également un atelier d'information pour l'aide à la création d'entreprise.

Lieu : 31 rue Guy Ropartz 35700 Rennes

Contact : Mail : guillouzouic.vincent@ladapt.net

Tél : 06 12 54 51 38

En ligne : Handicafé connecté - 17 novembre

Rencontre virtuelle entre des personnes en situation de handicap et des recruteurs proposant des offres à pourvoir (CDD, CDI, alternance). Horaires : de 13h30 à 17h. Événement en ligne. Organisé par LADAPT Rhône métropole de Lyon.

Contact :

Mail : dias.laurine@ladapt.net

Tél : 04 72 71 59 70 et 06 03 43 99 25

Lyon (69) : Handi Mouv'Emploi - 15 novembre

Mobiliser les personnes en situation de handicap pour démarcher les petites et moyennes entreprises et récolter des offres de poste. Et sensibiliser les entreprises à l'embauche de personne en situation de handicap. Les structures implantées hors de la métropole vont organiser un départ de leur structure. Par conséquent le débrief des candidats se fera par des échanges visio, avec toutes les personnes présentes à l'Hôtel de région. Horaires : de 8h à 16h.

Lieu : Hotel de région Montrochet

Lyon Confluence 69002 Lyon

Contact :

Mail : dias.laurine@ladapt.net

Tél : 04 72 71 59 70 et 06 03 43 99 25

Sarcelles (95) : Atelier emploi - 18 novembre

Atelier collectif sur l'emploi animé par les chargés d'insertion professionnelle. Il s'agit d'un atelier sous la forme de minis-ateliers : préparation CV et lettre de motivation, préparation et présentation à un entretien d'embauche, les habiletés sociales.

Lieu : 62 rue Pierre Brossolette

95200 Sarcelles

Contact :

Mail : chetouani.amal@ladapt.net

Tél : 06.27.45.58.32

Clermont-Ferrand (63) : Duo Day - 18 novembre

Sensibilisation des entreprises au handicap et découverte d'un métier par les travailleurs de l'Esat hors-murs durant une journée entière par le biais d'une immersion en entreprise. Les immersions auront à l'adresse de l'entreprise partenaire.

**Contact : Mail : debord.aurelie@ladapt.net
Tél : 06 18 67 69 05**

Marseille (13) : Forum emploi - 15 et 16 novembre

Rencontres avec des entreprises à travers des conférences pour aborder différentes thématiques : développer l'emploi des personnes en situation de handicaps visible ou pas, mobiliser le numérique au service des personnes en situation de handicap, la jeunesse en situation de handicap face à l'emploi/comment développer l'apprentissage et l'accès aux études supérieures. Des ateliers et des tables rondes : cv, habitat, formations. La thématique de l'après-midi sera « *Les jeunes, ouverture vers l'emploi pour envisager l'entrepreneuriat* ». Horaires : 9h30 à 17h - Salle Valliers.

**Lieu : 90 Bd Boisson 13004 Marseille
Contact : Mail : metivet.philippe@ladapt.net
Tél : tel:06.22.58.60.52**

Rennes (35) : La balle est dans votre camp - Sensibilisation - 19 novembre

Pour marquer une année Olympique, LADAPT propose d'organiser une rencontre autour du sport entre responsables d'entreprises et travailleurs en situation de handicap. Ils auront l'occasion de s'essayer au handbasket et au cécifoot. Hadda Guerchouche, ancienne athlète paralympique et coach en entreprise animera ces temps de partage avec le soutien du comité paralympique 35.

**Lieu : 31 rue Guy Ropartz 35700 Rennes
Contact : Mail : guillouzouic.vincent@ladapt.net
Tél : 06 12 54 51 38**

Évry-Courcouronnes (91) : Duo Day - 18 novembre

Immersion au sein d'une entreprise pour des bénéficiaires accompagnés par LADAPT Essonne dans le but de leur faire découvrir un métier, de manière à confirmer ou infirmer un projet professionnel. Les professionnels de LADAPT Essonne pourront, pour ceux qui le souhaitent, également être parrains d'un jour et accueillir une personne en situation de handicap qui souhaiterait découvrir leur métier. Horaires : Toute la journée.

**Lieu : 11 Rue du Bois Sauvage 91000 Évry-Courcouronnes
Contact : Mail : denis.julia@ladapt.net
Tél : 06 16 22 63 82**

St-Nicolas de Redon (44) : Café vélo - 17 novembre

Venir découvrir le métier de mécanicien cycle, sur vélo hydrogène et tri-porteur. Des outils, un peu de mécanique, tout en prenant un café bien chaud ! bonne humeur garantie avec une touche de partage. Le mercredi 17 novembre de 14H à 18H, aux conteneurs à la corderie. Lieu : La corderie 44460 St Nicolas de Redon

**Contact : Mail : contact@lg2terre.fr
Tél : 07.57.09.23.70**

Bordeaux (33) : Rencontres emploi handicap - 16 novembre

Cet évènement phare sera l'occasion pour les candidats de rencontrer dans un même lieu, des entreprises du territoire qui recrutent dans des secteurs diversifiés. Ils accueilleront sur leur stand, tous les candidats pour mener leurs entretiens de recrutement. Ces derniers pourront ainsi découvrir des métiers, secteurs et parcours professionnels variés. Des conférences et webinaires seront également déployés en amont et pendant les Rencontres Emploi Handicap pour répondre au plus près aux attentes des demandeurs d'emploi. L'ensemble des partenaires locaux œuvrant en faveur de l'emploi des personnes handicapées seront présents pour répondre aux questions des candidats.

**Lieu : Hangar 14 : Quai des Chartrons 33000 BORDEAUX
Plus d'infos sur : www.emploi-bordeaux.fr**

Le Haillan (38) : Ciné-débat - 19 novembre

Vendredi 19 novembre, le film Chamboulout d'Eric Lavaine sera projeté à L'Entrepôt à 18h, en version sous-titrée et en audio description, et suivi d'un débat sur le rôle des aidants. Sur présentation du pass sanitaire et sous réserve des places disponibles. Lieu : 13 Rue Georges Clemenceau 33185 Le Haillan
**Contact : Mail : e.lurne@ville-lehaillan.fr
Tél : 05.57.93.11.25**



La Flèche, Sablé sur Sarthe et La Ferté Bernard (72) : Rallye Solutions Emploi Adecco en milieu rural - 15 et 16 novembre

Le Rallye Solutions Emploi Adecco va permettre à des personnes en situation de handicap et domiciliées en milieu rural : - de rencontrer des acteurs de l'emploi dans 3 communes (La Flèche, Sablé sur Sarthe et La Ferté Bernard) - de bénéficier de présentation sur les métiers en tension, et découvrir les opportunités d'emploi via l'intérim, les CDD, les CDDI, les CDI) les formations possibles. Uniquement sur Inscription auprès des partenaires de l'emploi sur : www.capemploi72.fr Événement en ligne.

**Contact : Mail : i.gouaux@capemploi72.fr
Tél : 02.43.00.00.00**

Fougères (35) : Handi Mouv'Emploi - 9 novembre

En lien avec la thématique de la ruralité, LADAPT fait le choix d'exporter son action Handi Mouv'Emploi sur le Pays de Fougères avec le soutien du CCAS et des acteurs locaux. Cette action permet de mobiliser les demandeurs d'emploi en situation de handicap sur le secteur de Fougères pour démarcher des entreprises afin de recueillir des offres d'emploi, de stage et/ou d'alternance.

**Lieu : Fougères, 88 Rue de la Forêt, 35300 Fougères
Contact : Mail : guillouzouic.vincent@ladapt.net
Tél : 06 12 54 51 38**

Liévin (62) : Job dating organisé par les agences du bassin Lens-Liévin et Henin-Carvin - Du 15 au 19 novembre

Chaque agence du bassin Lens-Liévin et Henin-Carvin, organisera un job dating à destination de demandeurs d'emploi en situation de handicap. Chaque agence portera une journée : Lundi (Henin beaumont) avec [Parenthèse et savoirs] contrats de professionnalisation commerce. Mardi (Lens gare) avec le [CRV] postes à pourvoir via le recrutement par méthode de simulation, suivi d'une formation pour des postes tels que Carossier-re, mecanicienne, peintre. Mercredi (Carvin) avec [Fendi emballage] postes dans la logistique. Jeudi (Liévin) avec le [Geiq proporeté] poste à pourvoir dans le nettoyage et Abeille Rush[chauffeur-se livreur-se, permis B]. Vendredi (Lens Laloux) avec (Yzee services) poste de conseiller-re clientèle. Événement physique.

Lieu : Pôle emploi de Liévin 62800 LIEVIN ◆

Arnaud Gaëtan, agriculteur : « C'est possible, mais il faut être courageux et accepter de s'investir sur la durée »

À l'occasion de la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2021, ou SEEPH, nous avons décidé de nous pencher plus précisément sur l'un des thèmes principaux de cette nouvelle édition à savoir : « Ruralité et handicap ». Dans cette optique, nous vous proposons de découvrir ici le témoignage d'Arnaud Gaëtan, 46 ans, agriculteur à Espalem, en Haute-Loire. Devenu paraplégique suite à un accident de la route, il a tout de même fait le choix de reprendre l'exploitation familiale.

Pouvez-vous vous présenter et nous raconter votre parcours ?

J'ai 46 ans. Je suis agriculteur à Espalem, près de Brioude, en Haute-Loire.

En avril 2000, à l'âge de 24 ans, j'ai eu un accident de moto qui m'a rendu paraplégique. À cette période, j'étais en train de m'installer sur mon exploitation agricole, avec des vaches laitières.

Peu de temps après l'accident, en août 2020, j'ai d'abord recommencé à travailler avec une première adaptation de mon tracteur, imaginée et installée par un collègue. Puis je me suis dit que ça allait être compliqué de reprendre l'affaire. Je n'avais pas de frères et sœurs qui étaient intéressés

par la ferme et mon père était tout seul pour le faire. Et je sentais que j'avais besoin de m'éloigner un peu suite à l'accident, que je devais vivre tout seul pendant un temps.

À ce moment-là, j'ai décidé de partir faire du sport dans le Sud, à Perpignan, où j'avais trouvé une équipe de basket fauteuil. J'y suis resté un peu plus d'une dizaine d'années. Puis je suis parti jouer à Toulouse pendant deux ans. J'ai gagné ma vie avec le basket durant les 12-13 dernières années. Et en venant jouer au Puy, il y a douze ans, j'ai décidé de revenir m'installer sur mon exploitation agricole, à Espalem. J'ai repris l'exploitation sans élevage, sans animaux, en 2016. Je vends des céréales (blé, orge, seigle, tournesol) et du fourrage (foin).



Arnaud Gaëtan, accompagné de son fils et son père, et son tracteur aménagé pour faciliter son transfert.

À quoi ressemble le programme de l'une de vos journées ?

Je me lève à 6h du matin. Je range un peu la maison. Je m'occupe des enfants. Je les envoie à l'école. Ensuite je sème (en ce moment) jusqu'à très tard le soir. J'ai deux entraînements de basket par semaine. Je participe également à la gestion du club. Je ne fais plus partie des joueurs professionnels depuis cette année mais je m'occupe des partenariats et des mécénats avec les entreprises.

Comment avez-vous pris la décision de revenir à l'agriculture ? Ça ne vous a pas fait peur ?

Cela m'a toujours un peu tenté. J'avais d'ailleurs recommencé à travailler très peu de temps après mon accident. J'ai ensuite eu ce besoin de partir. Et quand je suis revenu au Puy, j'ai eu mon premier enfant et j'ai voulu lui montrer autre chose que du sport. J'avais aussi envie de reprendre l'exploitation par respect pour mon père et mon grand-père, qui avaient toujours travaillé sur la ferme. Plus tard, les enfants feront ce qu'ils voudront.

Et non... je n'ai pas eu peur. Je connais le métier par cœur. Lorsqu'on est en fauteuil, il y a plus de difficultés pour effectuer certaines tâches, mais il faut être un peu ingénieux et alors il y a moyen d'y arriver. De temps en temps, j'ai besoin d'aide pour atteler un matériel ou autre chose mais mon fils de 7 ans peut m'aider ! Mon papa, qui a 74 ans, et qui comme tous les anciens paysans n'arrêtera jamais de travailler, m'aide aussi.

Nous avons la chance aujourd'hui d'avoir accès à de bons systèmes pour travailler, les techniques et la modernité simplifient beaucoup les choses.

D'ailleurs, j'ai deux tracteurs qui ont très bien adaptés par la société Handi Équipement.

Pouvez-vous nous parler de cette adaptation ?

Il s'agit d'une sorte de siège sur lequel je me transfère. Le système me permet de monter jusqu'à hauteur du tracteur, puis je me transfère sur le siège de conduite. C'est un système électrique et hydraulique. Le coût du matériel et la pose ont été pris en charge par l'Agefiph après que j'aie monté un dossier. C'était assez lourd à préparer mais ça valait le coup.

C'est en visitant le salon Autonomic de Paris, peu de temps après mon accident, que j'ai découvert ce système sur un stand. Il y avait la photo d'un homme qui laissait son fauteuil et montait dans un tracteur. Suite à cela j'ai contacté les fournisseurs et ils m'ont confirmé que c'était possible dans mon cas. J'ai commandé le système et des collègues me l'ont monté.

Si vous vous adressiez à des jeunes en situation de handicap ou à des personnes qui auraient eu un accident au cours de leur vie, est-ce que vous leur diriez : « Oui, c'est possible d'être agriculteur avec un handicap » ?

Alors... peut-être pas à tout le monde. C'est peut-être moins compliqué en étant déjà agriculteur au départ. Mais déjà, pour des valides qui ne sont pas encore agriculteurs, je leur conseillerais de bien réfléchir, alors en étant porteur d'un handicap, je ne le conseille pas vraiment. Ou alors il faut qu'ils soient très courageux. Cela demande de s'investir sur la durée, d'accepter beaucoup de contraintes et de faire de très grosses journées. Même si, pour ma part, j'arrive à y prendre du plaisir (rires). Dans l'agriculture, on ne compte pas le temps, sinon on deviendrait fou. Je ne connais pas un agriculteur qui pourra vous dire combien de temps il travaille.

Donc pour quelqu'un qui serait extrêmement motivé, je ne dis pas que ce n'est pas possible. Simplement que cela implique des investissements énormes, en termes de temps, d'argent, d'énergie. Le seul conseil que je peux donner c'est qu'il faut que ça vienne d'eux-mêmes. Il ne faut pas prendre la décision à la légère. La tendance aujourd'hui est de passer d'un secteur

à un autre, mais là on est dans un corps de métier où on ne peut pas passer d'une chose à l'autre... c'est pour la vie et on inclut sa famille dans ce choix de vie. Il n'y a pas beaucoup de temps pour les vacances par exemple.

Mon exploitation fait 70 hectares, ce qui est une surface de taille moyenne. Cela peut paraître beaucoup mais il faut relativiser. J'ai un collègue qui est en fauteuil aussi, qui fait du bio

mener, c'est très compliqué, il y a des pavés partout, ça monte, ça descend... Mais lorsqu'il y a eu la fête de mon village, récemment, j'ai fait le trajet - une grande montée - en fauteuil, et je crois que je suis l'un des seuls à y être allé à pied ! Dans un sens, c'est une chance d'être handicapé car cela permet de montrer autre chose aux enfants, de repousser un peu les limites. En résumé, ce qui gêne quand

« Lorsqu'on est en fauteuil, il y a plus de difficultés pour effectuer certaines tâches, mais il faut être un peu ingénieux et alors il y a moyen d'y arriver »

et de la lentille, qui a des vaches laitières... D'un autre côté, j'ai un ami qui joue au basket et dont les parents sont agriculteurs, et il a fait le choix de ne pas reprendre leur exploitation après son accident... mais celle-ci couvre une surface de 500 hectares.

Le fait de vivre en zone rurale avec un handicap, notamment quand on se déplace en fauteuil, peut paraître compliqué vu de la ville... Qu'en pensez-vous ?

Je pense que la notion de campagne est relative et que les zones rurales sont parfois mieux adaptées que la ville. Je me suis déplacé régulièrement dans de grandes villes pour le basket et c'est parfois extrêmement compliqué d'aller au restaurant ou à l'hôtel, notamment à Paris. Alors qu'ici, il y a un bar restaurant dans le village voisin où le gérant a fait aménager de grands wc accessibles... Dans les grandes villes, j'ai l'impression que beaucoup s'en fichent et préfèrent payer des amendes.

Après il y a campagne et campagne... J'habite à 1km de l'autoroute A75, c'est un petit village de 300 habitants et je peux me déplacer en voiture. Si vous habitez au fin fond du Cantal à 1500 m d'altitude et qu'il y a six mois de neige, c'est un peu différent... Cela dépend vraiment des endroits et du type de handicap. Par exemple, si je fais les magasins au Puy-en-Velay ou que je veux m'y pro-

mon est en fauteuil, ce sont les grandes montées et les escaliers, et il n'y en a pas plus à la campagne qu'en ville.

Avez-vous ressenti un changement de regard, positif ou non, de la part des autres depuis l'arrivée de votre handicap ?

Les gens brillants restent brillants, les cons deviennent plus cons. Le handicap nous met à l'épreuve, et un peu comme l'alcool, cela fait ressortir ce qui est prédominant en nous. Ce n'est pas parce qu'on vit en fauteuil que l'on est plus intelligent ou non. On reste les mêmes.

Après que je sois parti jouer au basket dans le Sud, quelqu'un m'a demandé « si on s'était bien occupé de moi pendant les dix années passées en centre ». J'ai voyagé dans de nombreux pays, pris l'avion régulièrement, rencontré énormément de monde, j'ai eu beaucoup de chance... Et cette question m'a rappelé à quel point les préjugés sur le handicap peuvent être ancrés chez certaines personnes, qui, inconsciemment, sont certaines de savoir ce que l'on peut faire ou non... et je pense que ce n'était pas la seule personne à penser que j'étais resté enfermé. À côté de cela, les gens voient que je construis une maison, que je conduis un tracteur, que j'ai eu deux enfants... Chacun est libre de penser ce qu'il veut.

◆ **Propos recueillis par Caroline Madeuf**

Handicap en milieu rural : Une plus-value pour les personnes handicapées et pour le développement du territoire

Dans le cadre de notre focus « Handicap et ruralité », l'un des thèmes phares de la SEEPH 2021, nous avons rencontré Meddy Escuriet, doctorant en géographie à LADAPT Puy-de-Dôme, depuis 2017, et qui s'intéresse au handicap dans ses travaux depuis 2016. Il vient de rendre sa thèse, en qualité de chercheur associé et mène en parallèle une étude intitulée : « Outiller les territoires afin de permettre plus de choix pour travailler et vivre avec un handicap en milieu rural ». Il est parallèlement membre du Groupe de travail « Handicap et Société » et membre du Comité National Français de Géographie. Il a aussi été chercheur associé au projet de recherche : « Handicap, accessibilité, citoyenneté : Focus sur l'accès à l'éducation » de 2018 à 2020.



Q u'est-ce qui vous amené à travailler sur le thème du handicap ?

En introduction, il faut savoir que la géographie est une discipline qui, au niveau Master, s'ouvre sur deux voies : faire de la recherche en géographie ou appliquer la géographie grâce à un master d'aménagement du territoire ou d'urbanisme. J'ai eu la possibilité de faire les deux en même temps, ce qui me permet de connaître le côté recherche et le côté plus terrain. Ce qui m'a amené sur la thématique du handicap, c'est d'abord une pure coïncidence. En 1ère année de Master, je me suis retrouvé presque par hasard en stage dans une petite commune du Puy-de-Dôme, pour laquelle je devais réaliser un diagnostic accessibilité pour les personnes à mobilité réduite. Comme je ne connaissais rien au handicap, je me suis tourné vers des associations locales pour leur demander leur avis sur les aménagements nécessaires. Ces rencontres ont changé ma vision des choses et ma vie scientifique. En passant du temps avec des personnes en fauteuil roulant en milieu rural, je me suis rendu compte, d'une part, que la ruralité est un handicap pour toute le monde, et que par conséquent le handicap et la ruralité forment un double handicap. Je me suis aussi rendu compte, d'autre part,

que ces personnes étaient dans une situation d'exclusion spatiale, car toute une partie de la commune leur était interdite par manque d'aménagement. La conséquence naturelle étant l'exclusion sociale. J'ai fait le constat que la géographie pouvait être une discipline pertinente pour analyser ces questions.

Vous menez une étude sur le thème de la ruralité et du handicap, avec LADAPT. Comment est née cette étude ?

Au départ, j'ai réalisé, au sein de LADAPT, une thèse sur les pratiques spatiales des personnes atteintes de

le thème « Handicap et milieu Rural » que mes collègues du laboratoire *UMR territoire et moi-même avons décidé de nous porter candidats.

Sous quel angle avez-vous abordé cette étude ?

Notre angle de départ pourrait être qualifié de « double action », une flèche qui monte et une flèche qui descend. Dans un premier temps, nous nous sommes intéressés à l'influence que le milieu rural pouvait avoir sur les personnes en situation de handicap qui vivaient dans ce contexte. Est-ce que la ruralité d'un point de vue thérapeutique pouvait être intéressante ? Est-ce qu'en termes d'emploi, ce milieu pouvait être intéressant ? Je veux dire par là : est-ce que l'agriculture est un milieu professionnel opportun pour les personnes qui ont une RQTH et qui cherchent à travailler en milieu ordinaire ? Et la deuxième question qui s'est posée consistait à évaluer la plus-value des établissements, et plus largement de l'accompagnement médico-social des personnes en situation de handicap pour le territoire rural. À

« Nous avons pu constater que le milieu rural n'était absolument pas fermé au handicap »

lésions cérébrales – celle-ci n'était pas particulièrement axée sur la ruralité. J'ai conduit cette thèse dans le cadre d'une CIFRE – Convention Industrielle de Formation par la recherche – qui permet à une structure d'embaucher durant 3 ans un doctorant et de bénéficier de subventions de l'État pour financer son poste. Grâce à cela, j'ai pu travailler au plus près du terrain au sein de l'ESAT qui m'a accueilli. C'est à l'occasion d'un appel à projet lancé par le *FIRAH sur

savoir : est-ce que les établissements implantés en milieu rural participent à la vie économique de leur territoire (circuits courts) et est-ce que les personnes de ces structures sont membres d'associations locales ? En résumé, il s'agit, d'un côté, du bien-être des personnes handicapées, et de l'autre, de la filière du handicap et de sa plus-value pour le territoire. Nous avons pu constater que le milieu rural n'était absolument pas fermé au handicap. L'emploi de personnes

avec un handicap psychique dans des exploitations agricoles se pratique depuis très longtemps. Dans certains cas, le handicap est même le premier facteur de développement territorial, ceci grâce, entre autres, aux nombreux emplois médicosociaux.

Quels autres constats avez-vous fait grâce à cette étude sur la ruralité ?

Tout d'abord il apparaît évident qu'il y a une plus-value pour les personnes avec un handicap psychique ou comportemental à être accompagnées en milieu rural, car celui-ci offre les conditions d'une vie plus calme et plus saine. La proximité des animaux joue un rôle thérapeutique naturel. La mobilité reste, par contre, le point noir de ce milieu et doit-être améliorée par la mise en place de véhicules sans permis ou des ramassages de type scolaire. Les distances sont courantes en milieu rural et l'absence de transports en commun est criante. Dans le domaine de la plus-value, près de Clermont Ferrand, nous avons découvert que les personnes de l'établissement étudié participaient activement à la vie associative, au point même que sans elles, l'équipe de foot local ne pourrait pas exister. C'est une véritable inclusion car elles sont considérées comme des habitants de la commune. Dans d'autres cas, nous avons pu constater que ces personnes redynamisaient le centre-bourg en investissant les logements du centre laissés vacants au cœur du village, par manque d'activité économique.

Comment avez-vous identifié les personnes handicapées en milieu rural pour mener cette étude ?

Nous avons fait le choix de ne travailler qu'avec des établissements, et ces derniers nous ont été présentés par le réseau ASTRA (Agriculture Sociale et thérapeutique en Rhône Alpes). Le choix s'est fait sur un critère de niveaux de ruralité différenciés. Notre logique était plus géographique que liée au handicap. Il y a donc eu un établissement qualifié de rural mais situé en zone périurbaine proche de Bourgen-Bresse. Un établissement situé en plein milieu d'un massif montagneux en Savoie avec un isolement très fort. Un dans le Puy-de-Dôme situé à une

heure de Clermont-Ferrand et un autre dans le département de la Loire et qui est aussi assez isolé. L'idée étant de comprendre ce qui se passe pour les personnes et pour les territoires, en raisonnant sur des niveaux géographiques différents, à travers le prisme des ESAT. Si le choix du handicap n'était pas une priorité, je précise qu'en zone rurale, proche de Clermont, il existe un ESAT de l'association Valentin Haüy qui travaille sur la mobilité en milieu rural des personnes déficientes visuelles. S'il ne fait pas partie de notre sélection, je tiens à signaler son existence et son travail.

Le handicap est-il très présent en milieu rural ?

Ma réponse à cette question est sûrement biaisée par le fait que cela fait 4 ans que j'analyse ce sujet avec de la cartographie. Je réponds donc que oui, le handicap est très présent en milieu rural mais plus dans certaines régions que d'autres. À titre personnel, je connais beaucoup de personnes qui travaillent dans le médicosocial en milieu rural, et pourtant, le Puy-de-Dôme est loin d'être le département qui compte le plus d'établissements médicosociaux. Il y a eu une logique de rejet du handicap des villes. Les religieuses, en milieu rural, ont aussi durant de longues périodes, joué un rôle dans l'accueil de ces personnes. Quelquefois, ce fut des enjeux politiques et municipaux de maires qui souhaitaient créer des emplois et ont transformé une vieille école en établissement médicosocial.

Est-ce que les ESAT du milieu Rural jouent leur rôle de passerelle vers le milieu ordinaire ?

Dans ce domaine, les chiffres nationaux sont extrêmement faibles et si la campagne ne fait pas mieux, elle ne fait pas moins. Cependant, ce que nous avons constaté, c'est que beaucoup d'ESAT avaient recours à des mises à disposition en entreprises locales (scierie, exploitations agricoles...) mais sans que cela ne débouche sur de l'emploi pérenne.

Le milieu rural a-t-il une image spécifique du handicap ?

Non, pas du tout. Les établissements n'essaient d'ailleurs pas de favoriser



Meddy Escuriet, doctorant en géographie, a travaillé sur le thème du handicap en milieu rural.

l'inclusion. Tout se fait en douceur, sans logique de communication spécifique, ni même d'interprétation particulière de la part de la population. Par exemple, dans l'établissement de la Loire, les enfants de l'école et les personnes de l'ESAT déjeunent ensemble à la cantine du village. Une initiative qui ouvre la diversité.

Quels sont les interlocuteurs des personnes handicapées en milieu rural ?

En ce qui concerne les personnes de l'ESAT, elles sont prises en charge par l'établissement. Pour les autres, se pose déjà le problème de la mobilité pour accéder aux différents services administratifs et de santé. Le lien nécessaire avec la MDPH se heurte avec la situation géographique des personnes, et concernant la santé, le milieu rural se confronte à la désertification médicale, ce qui est un vrai problème pour certaines personnes en situation de handicap.

À travers cette étude, quel message souhaitez-vous faire passer ?

Ce qui ressort de cette étude, c'est que le milieu rural, contrairement aux apparences, n'est pas la destination qu'il faut éviter. C'est un milieu qui sait s'ouvrir à la différence et à l'inclusion des personnes en situation de handicap. ♦

**FIRAH Fondation internationale de la recherche appliquée sur le handicap
UMR territoire est le plus laboratoire français de géographie rural

L'union est une force !

Accompagner l'emploi des travailleurs handicapés, ne peut se réussir qu'en accompagnant les employeurs dans leurs réalités.

Pour aider il faut connaître. Faire le lien est un préalable, savoir les attentes et freins, les leviers des uns et des autres, est gage de réussite.

En effet, avec la connaissance des environnement professionnels, des sensibilités des travailleurs (artistes interprètes, techniciens, journalistes...), Audiens est parvenu à proposer du sur-mesure qui s'incarnent par des accompagnements humains, financiers ; chacun voué à sécuriser les carrières en mettant en place un environnement dédié, favorable, solidaire.

Comment ?

En observant les bassins d'activités, en fédérant ses partenaires territoriaux de l'employabilité et de l'emploi que sont Thalie Santé, l'Afdas, Pôle et Cap emploi, l'Agefiph, La Mission Handicap du spectacle vivant et enregistré, Le Fonds de professionnalisation et de solidarité, et quelques autres. **Pourquoi ?**

Nombre de professionnels de la culture rencontrant en cours de carrière ou à l'orée de celle-ci, des problématiques



de santé, de handicap, n'ayant pas d'employeur fixe, ne savent pas le plus souvent à qui s'adresser. Des réponses existent pourtant. Où ? À qui s'adresser en premier ???

Les spécificités métiers demandent des accompagnements spécifiques.

La connaissance des réalités métiers est un atout !

En effet, il est fréquent que des situations professionnelles n'aient pas été envisagées par le législateur.

Il faut composer, donc composer avec l'existant pour répondre au mieux à celui qui a besoin de réponses intégrant sa réalité de santé, de métier, de perspectives. S'adresser à des acteurs de l'emploi et de l'employabilité dédié aux métiers de la culture est facilitant, rassurant.

La proximité est un plus !

Parce que sur certains territoires l'accessibilité n'est pas satisfaisante, que des zones blanches d'accès à Internet existent, empêchant la téléphonie... s'informer à distance, se déplacer plusieurs fois, devient vite une épreuve. Une épreuve qui peut inciter à baisser les bras.

En créant des plateformes d'accompagnement renforcé Emploi, Santé, Handicap, Audiens innove !

Une plateforme en Île-de-France, une en région Rhône Alpes Auvergne, une autre sur Paca.

Là, sont réunis ses partenaires comme cités plus haut.

Quelle que soit l'institution approchée en premier, est mise en place une fiche de liaison qui va circuler parmi les différentes entités au bénéfice du profil accompagné pour débloquer des moyens, faire avancer un dossier d'aide, de financement, d'équipement, etc.

L'enjeu ?

Fluidifier le parcours du professionnel rencontrant un problème de santé, un handicap.

Lutter contre un possible décrochage comme de passer à côté d'accompagnements existants, sont des enjeux qui valent d'être confiés à des professionnels rompus aux usages et codes du secteur concerné (Danse, Théâtre, Musique, Cinéma, Audiovisuel, Radio, jeux vidéo...)

DES EXPERTS À VOTRE SERVICE

Par téléphone ou email

01 73 17 36 65

mission.h@audiens.org

**Sur rendez-vous,
du lundi au vendredi**

**Au siège d'Audiens : 74 rue Jean
Bleuzen, 92170 Vanves**

**À l'agence Paris Centre, 5 rue de
Palestro, 75002 Paris**

LES SECTEURS ACCOMPAGNÉS

**Audiovisuel, cinéma, spectacle
vivant, prestataires
techniques, radio, édition musi-
cale et phonographique.**

**RETROUVEZ TOUTES LES
RESSOURCES SUR LE SITE
DE LA MISSION**

www.missionh-spectacle.fr

À l'intention de ces profils, Audiens propose des aides :

Pour les alternants :

<https://www.audiens.org/accueil/actualites/actus-audiens/listeactusaudiens/audiens-se-mobilise-pour-faciliter-la-vie-des-alternants-et-des-employeurs-de-la-culture.html>

Pour les bénéficiaires du Fonds de Professionnalisation des Artistes interprètes et Techniciens du spectacle : [plaquette-fonds-de-professionnalisation-2021.pdf](#) (artistesettechniciensduspectacle.fr)

Un plus aussi pour les employeurs ?

Satisfaire son obligation ou ambition de recruter des travailleurs handicapés, des alternants, stagiaires dans les secteurs « culture » nécessite pour les entreprises de connaître les réseaux, les aides mobilisables, tant humaines, techniques que financières. Cela peut-être pour une création, l'accueil des publics, l'administration, la technique, également identifier des prestataires du secteur protégé. A cet effet, les institutions membres de la plateforme sont des partenaires de réussite qui ont vue sur les profils recherchés, les aides mobilisables.

Une chaîne d'actions sans rupture, au bénéfice de l'emploi.

La Plateforme Accompagnement Renforcé, emploi, santé, handicap, fait le lien entre offre et demande, pour que les entreprises « culture » réussissent leurs recrutements ou maintiens en emploi, tout autant pour que les individuels accèdent à l'emploi, s'y maintiennent.

C'est dans l'ADN des professionnels de la culture que de s'employer sans cesse à trouver des solutions dans des environnements contraints. Sans cesse, ils révèlent par leur engagement des endroits de progrès au bénéfice de tous.

Audiens, qui œuvre pour sécuriser les parcours professionnels et accompagner les entreprises dans leurs ambitions RSE, sait que vivre et travailler ensemble dans la culture commence par le Faire ensemble !

Retrouver le débat de présentation de la Plateforme Accompagnement renforcé emploi santé handicap en partenariat avec Avignon Festival et Cie et Pôle emploi spectacle Vaucluse.

◆ **Pascal Parsat**

Découvrez l'offre d'accompagnement des partenaires Solutions inclusives - Avignon Festival & Compagnies : www.festivaloffavignon.com/solutions-inclusives



Alternance à temps partagé : Handi Lyon Rhône pilote le dispositif dédié au handicap



L'association Handi Lyon Rhône porte un projet d'alternance à temps partagé et accueille deux apprentis qui seront diplômés à l'automne.

Après une première expérimentation réussie sur l'année scolaire 2017-2018, l'association Handi Lyon Rhône a été retenue cette année pour piloter le projet « *Alternance à Temps Partagé* ». Ce processus de recrutement innovant consiste à intégrer des alternants en situation de handicap au sein d'un binôme d'entreprises, et ce par le biais d'une optimisation de leur temps de travail. Si ce concept a déjà été mis en œuvre en France, le fait de le dédier spécifiquement à un public en situation de handicap et qu'il soit porté par un collectif d'entreprises engagées reste une première.

Ainsi, en décembre 2019, deux binômes d'entreprises se sont engagés autour du projet en région : Sudeco SAS et Casino Distribution France pour un BTS Comptabilité - Gestion. Groupement d'Employeur Handi Lyon Rhône* et Auchan Caluire pour un Titre Professionnel d'Assistant Responsable Unité Opérationnelle. Le Comité de pilotage a ainsi pu valider l'intégration de deux

alternants pour la promotion d'octobre 2020 - 2021.

Deux apprentis ont intégré un cursus en alternance à temps partagé en septembre 2020.

Dans le cadre de ce projet d'alternance à temps partagé, Handi Lyon Rhône et ses partenaires célébreront ainsi leur premier diplômé dès octobre 2021, avec la fin du cursus du titre Pro ARUO et le deuxième sur octobre 2022 sur le BTS Comptabilité Gestion.

Handi Lyon Rhône, association de loi 1901, participe au Service Public de l'Emploi, en portant l'offre de services Cap Emploi. L'association concourt plus largement à l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, à travers une offre de services globale dédiée à l'objectif de conjuguer emploi et handicap en dépassant les idées reçues. Aux côtés de l'offre de services Cap Emploi, l'association déploie trois autres pôles d'activités complémentaires : le service Diagnostic, Conseil, Formation ; le Service Expertises Sociales et Santé et le Groupe d'Employeurs. ◆

Pour en savoir plus sur le projet d'alternance à temps partagé porté par Handi Lyon Rhône, rendez-vous sur :

<https://atp.handilyonrhone.org/>

Santé mentale : L'Unafam formule 10 mesures urgentes à destination des candidats à l'élection présidentielle

Interpellons les candidats à l'élection présidentielle 2022

Suite à la Journée mondiale de la santé mentale qui a eu lieu en octobre dernier et à la publication de la 2^e édition de son baromètre des aidants, l'Unafam - Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques - interpelle les candidats à l'élection présidentielle 2022 sur le thème de la santé

mentale et de la psychiatrie. Elle formule ainsi 10 propositions de « mesures urgentes » :

1. Mettre en place une agence nationale pour la santé mentale et psychiatrie.
2. Doubler le budget consacré à la recherche sur la santé mentale et la psychiatrie pour le quinquennat 2022-2027.
3. Rendre obligatoire la formation aux premiers secours en santé mentale pour l'ensemble des services publics accueillant du public.
4. Donner accès aux dispositifs de compensation du handicap aux personnes en situation de handicap psychique.
5. Développer les dispositifs de logements accompagnés pour permettre aux personnes en situation de handicap psychique d'accéder et de se maintenir dans un logement.
6. Ouvrir à toute personne souffrant de troubles psychiques l'accès aux dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi.
7. Former 20 % des médecins et infirmier(e)s scolaires par an aux problèmes de santé mentale chez les jeunes.
8. Organiser les équipes du SAMU pour qu'elles disposent de compétences psychiatriques 24h/24.

9. Créer une équipe mobile dans chaque secteur psychiatrique pour limiter l'hospitalisation et les ruptures de parcours.

10. Faire de la santé mentale et de la psychiatrie une grande cause nationale.

En parallèle, l'Unafam encourage les Français à se saisir du problème et à mobiliser pour faire de la santé mentale un sujet prioritaire de la présidentielle à travers le lancement du site internet : <https://laforcedavancer.unafam.org/>. Celui-ci permet à chacun d'interpeller le candidat de son choix sur Twitter sur le thème de la santé mentale. ♦

Manifeste pour la santé 2022



Aujourd'hui le système de soins français, les hôpitaux et les soignants qui y travaillent sont plus que jamais d'actualité. La crise sanitaire a révélé, aux yeux de ceux qui n'en n'avaient pas encore conscience, les points forts et les points faibles du dispositif actuellement en place. C'est dans cette optique que s'inscrit l'ouvrage engagé d'André Grimaldi, médecin et cofondateur du Collectif inter-hôpitaux. Destiné aussi bien aux pouvoirs publics qu'il interpelle directement, qu'au grand public qu'il souhaite sensibiliser, et aux professionnels de

santé qui sont les premiers impactés par la crise.

« Pénurie de masques, de médicaments, de lits, de personnels soignants, de tout... Comment l'hôpital s'est-il retrouvé à ce point démuné ? Aurions-nous pu éviter le confinement collectif ? Et comment en sommes-nous arrivés là, alors qu'il y a vingt ans la France occupait la première place dans le classement de l'OMS des systèmes de santé ? Mais la pandémie a aussi mis en lumière nos forces : des équipes soignantes qui se mobilisent, solidaires, au plus près du public, et la gratuité des soins, dès lors que ceux-ci sont justes et nécessaires. Faisons de cette crise une chance ! C'est l'objectif de ce livre. Il présente un programme en 10 propositions fortes pour sauver notre bien le plus fondamental : notre santé ». ♦

« Manifeste pour la santé 2022 », André Grimaldi, éditions Odile Jacob, 224 pages.

France Parkinson et la Fédération Française de Tennis de Table s'associent



Après avoir constaté, à de nombreuses reprises, les bienfaits de la pratique du tennis de table sur la prévention et l'évolution de la maladie de Parkinson (pratique douce, stimulation des fonctions cognitives, coordination, réflexes...), Gilles Erb, président de la Fédération Française de Tennis de Table, et Didier Robiliard, président de l'association France Parkinson, ont décidé de s'associer afin de mutualiser leurs forces sur cette thématique. Parmi leurs projets :

- La mise en place d'ateliers Parkinson par les clubs de tennis de table dans toute la France.
- Une communication sur les activités communes auprès des pouvoirs publics et du grand public.
- Des travaux d'évaluation scientifique démontrant les bienfaits des activités de tennis de table dans le parcours d'accompagnement des personnes atteintes de la maladie et de leurs proches aidants. ♦



Préventica

La plateforme d'échanges & d'information pour
LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Rendez-vous à



PARIS

30 NOV. > 02 DEC. 21

TOULOUSE

18 > 20 JANVIER 22

BADGE GRATUIT

Retrouvez nos
prochaines dates sur
preventica.com

&

en plus retrouvez
toute l'année :

LES WEBINARS

+ de 20 sujets chaque mois

L'ANNUAIRE

+ de 1500 fournisseurs référencés

LE MAGAZINE

Toute l'actualité SST / QVT

DÉCOUVREZ TOUS LES SERVICES & INSCRIVEZ VOUS AUX RDV DE VOTRE CHOIX

www.preventica.com

Dame de compagnie



Un roman original dans lequel Ixchel Delaporte, autrice et documentariste propose au lecteur une véritable immersion dans le quotidien d'une professionnelle de l'aide à domicile et des personnes qu'elle accompagne. Intriguée depuis sa plus jeune enfance par « les dames de compagnie », Ixchel Delaporte a tout simplement décidé de se faire embaucher par une entreprise en tant qu'aide à domicile afin de découvrir par elle-même cet univers et celui de la vieillesse, puisque c'est auprès des personnes âgées qu'elles souhaitent plus particulièrement travailler. Cet ouvrage est donc le

fruit de cette expérience. « Notre société occidentale s'échine à occulter la déchéance. La vieillesse n'est pas tendance surtout si on en montre les aspects les plus banalement humains, la maladie, la souffrance, et la perte d'autonomie. Dans les médias, on parle de 2,5 millions de seniors en perte d'autonomie en 2015 et l'INSEE projette ce chiffre à 4 millions en 2050. Forcément, les métiers de l'aide à la personne recrutent à plein et de nombreuses start-up s'engouffrent dans ce marché exponentiel baptisé « *silver économe* ». Physiquement difficiles et mal payés, ils exigent peu de qualification. On voit parfois ces femmes, souvent immigrées, dans les rues de Paris tenir le bas d'une vieille dame, et l'accompagner pour la seule sortie du jour. Je me retrouve alors face à deux populations mal considérées, aussi invisibles l'une que l'autre : ceux qui vieillissent en silence et celles qui s'en occupent, sans reconnaissance sociale ni salariale ». ♦

« *Dame de compagnie - En immersion au pays de la vieillesse* », Ixchel Delaporte, éditions la brune au rouergue, 224 pages, 19,90 euros.

Les professionnels témoignent



Pédiatre, kinésithérapeute, orthophoniste, psychomotricienne, psychologue, assistante sociale, ergothérapeute, éducatrice de jeunes enfants, pédopsychiatre... Voici quelques-uns des nombreux

témoignages de professionnels que vous pourrez découvrir dans cet ouvrage de la collection « *Enfance et Handicap* ». Au sommaire : des portraits, des interviews, des récits, des points de vue, des confidences, des conseils aux nouveaux arrivants dans le domaine du médico-social... Un livre destiné aux personnes qui travaillent avec des enfants mais aussi aux familles confrontées au handicap et à toute personne qui souhaiterait mieux connaître ces métiers et les réflexions auxquelles sont confrontés quotidiennement ces professionnels. ♦

« *Les professionnels témoignent* », éditions ères, *Contraste n°54, Enfance et Handicap*, 278 pages, 26 euros.

Inapte à la vie scolaire



À travers ce roman autobiographique destiné à tous les publics, raconte son parcours depuis la découverte de sa surdité jusqu'à sa réussite professionnelle bien qu'elle ait été, très tôt, déclarée « *Inapte à la vie scolaire* ». Outre le récit que Lucie Wetzel nous livre sur sa vie personnelle et les expériences qu'elle a vécues, on trouve également dans cet ouvrage un éclairage

sur les différents types de surdité, un chapitre dédié aux « *malentendus* » et aux préjugés sur les sourds, ainsi que de nombreuses informations de tous bords en lien avec la surdité : l'anatomie de l'oreille, le métier d'intermédiaire sourd, l'implant cochléaire...

« C'est vers l'âge d'un an que mes parents ont constaté que je ne réagissais à aucun bruit hormis les vibrations telles que des portes qui claquent, et je fixais toujours mon attention sur les lèvres qui bougeaient afin de comprendre

les mots. Ils ont décidé de m'emmener chez un médecin qui ne sera que le premier d'une longue liste de quinze praticiens pour obtenir un diagnostic pourtant évident. Le premier décréta que j'étais atteinte d'un handicap mental, d'autres « *d'autisme* » sans pour autant vérifier en profondeur ce que j'avais réellement. Ma mère se souvient d'un pédiatre renommé qui se contentait de faire bouger deux boîtes à vache sonores près de mes oreilles, comme je réagissais en les voyant bouger, il en déduisit que j'entendais les beuglements de ses boîtes et donc que je n'étais pas sourde. Mais bien sûr que « j'entendais » puisque je les voyais bien dans mon champ visuel et qu'elles me faisaient tourner la tête à droite et à gauche !!! ».

Mère de deux enfants, Lucie Wetzel est aujourd'hui formatrice en langue des signes, présidente de l'Association de promotion de la LSF au Centre d'examen de Dijon, et intervenante à l'IRTESS, où elle forme des accompagnants éducatif et social sur le handicap sensoriel et les problématiques rencontrées dans la vie quotidienne. ♦

« *Inapte à la vie scolaire* », Lucie Wetzel, Éditions Baude-laire, 122 pages, 13,50 euros.

LA SÉLECTION DES ÉDITIONS DE LA LOUPE

Seniors, malvoyants, dyslexiques, jeunes en difficultés scolaires, personnes étrangères en cours d'alphabétisation, lecteurs à la recherche d'un plus grand confort visuel... C'est à toutes ces personnes que s'adressent les Éditions de la Loupe ! Spécialisée depuis 15 ans dans l'édition d'ouvrages écrits en gros caractères, la Loupe propose aujourd'hui plus de 500 ouvrages destinés à tous publics et toutes catégories d'âge. Et toujours, dès deux livres achetés ou 30 euros d'achat : un livre gratuit à choisir parmi une large sélection ou une revue de jeux offerte, ainsi que le port offert en Colissimo.

Le cerf-volant



Après le drame qui a fait basculer sa vie, Léna décide de tout quitter et entreprend un voyage en Inde, au bord du Golfe du Bengale, pour tenter de se reconstruire. Hantée par les fantômes du passé, elle ne connaît de répit qu'à l'aube lorsqu'elle descend nager dans l'océan indien. Sur la plage encore déserte, elle aperçoit chaque matin une petite fille seule qui

joue au cerf-volant. Un jour, emportée par le courant, Léna manque de se noyer. La voyant sombrer, la fillette donne l'alerte. Léna qui veut remercier l'enfant découvre que la petite travaille sans relâche dans le restaurant d'un cousin, qui l'a recueillie et l'exploite... ♦

« *Le cerf-volant* » de **Laetitia Colombani**, 280 pages, 21,60 €, Taille 20, ISBN : 978-2-98299-041-4

Je ne suis pas mort... je dors !



On pensait que le chanteur avait tout raconté dans Et qu'on n'en parle plus, sa première autobiographie. Erreur ! Cette fois, c'est juré, il n'occultera rien. « *J'ai promis la vérité, toute la vérité, je vais m'y tenir !* » À travers des dialogues fictifs savoureux avec sa mère, Michel Sardou revient sur ses grands moments de vie, ses premiers amours, la mort de

son père, ses rencontres avec Johnny Hallyday, Barbara, Michel Fugain, Eddy Mitchell..., ses fils à qui il a transmis son âme d'artiste, sa passion pour le théâtre. Avec sa verve et son franc-parler habituels, il jette aussi un regard sans concession sur la société actuelle. ♦

« *Je ne suis pas mort... je dors !* » de **Michel Sardou**, 220 pages, 20,40 €, Taille 20, ISBN : 978-2-98-299-028-5

La vie a plus d'imagination que nous

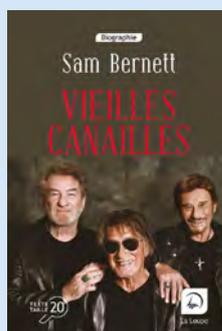


Récemment séparée de Clément, Léna redoutait une fois encore les vacances de Noël dans le tumulte familial. Mais elle n'imaginait pas un tel cataclysme. Là, c'est son père qui s'y met ! Avant Noël, elle doit le chercher à l'hôpital : on l'a trouvé ivre mort devant un cimetière... Qu'est-ce qui lui a pris ? Outre cela, sa mère a décidé de la recaser avec Clément, Mamie

Jacotte l'a inscrite en secret sur un site de rencontres et son oncle Xavier a invité un SDF... Comme toujours, les vacances s'annoncent plus qu'animées ! Heureusement : neige, chocolat chaud, marché de Noël et traditionnelles décorations sont au programme ! ♦

« *La vie a plus d'imagination que nous* » de **Clarisse Sabard**, 420 pages, 22,80 €, Taille 19, ISBN : 978-2-98299-040-7

Vieilles canailles



Années 50, Paris, trois ados traînent leurs blousons noirs entre le square de la Trinité et le Golf Drouot. Johnny joue les Américains de quartier. Eddy est chanteur de bal occasionnel. Jacques, fils de bonne famille, traverse la vie le nez au vent, les mains dans les poches. Leur amitié indéfectible déclenchera trois parcours hors du commun.

En 2014, inspirés par leurs idoles du Rat Pack, Johnny Hallyday, Eddy Mitchell et Jacques Dutronc se réunissent pour des concerts exceptionnels. C'est l'histoire du fabuleux destin d'un trio chanceux, qui a traversé les épreuves et les époques d'un demi-siècle. Une histoire à peine croyable, mais où tout est vrai puisque tout est arrivé ! ♦

« *Vieilles canailles* » de **Sam Bernett**, 270 pages, 21,40 €, Taille 20, ISBN : 978-2-98299-027-8

Guirlandes en tissu

À l'approche des fêtes de Noël, notre chroniqueuse Catherine Sanchès vous propose de développer votre créativité grâce à cette fiche technique dédiée aux guirlandes en tissu et réfléchié avec sa collègue, Marion Lefèvre, sur la base de ses expériences en EHPAD.



machine à coudre



fil



tissus



rubans

1.



2.



préparez les morceaux de tissus qui constitueront la guirlande. utilisez différentes couleurs, matières, textures... pour stimuler le toucher et évoquer les tissus qui plaisent. on peut nommer ensemble ce que l'on touche : "c'est bleu, c'est épais, c'est doux..."



découpez dans les tissus choisis des formes diverses de tailles différentes.

3.



disposez les différents éléments de la guirlande en formant une ligne. l'assemblage se fait selon les envies : alterner les couleurs, superposer un morceau de tissu et un bout de ruban, ou deux morceaux de tissu...



coudre le 1er élément en laissant les 2 fils dépasser d'une dizaine de centimètres, cela servira pour accrocher la guirlande. puis coudre les éléments suivants l'un après l'autre, en espaçant de 3cm environ les éléments (on coud alors dans le vide).

terminez par un point d'arrêt sur le dernier élément.

4.



FIN!



HANDIRECT

LE MÉDIA DES SITUATIONS HANDICAPANTES



Rejoignez les milliers de fans et bloggers
de la communauté « Handirect »
sur Facebook, Twitter et Pinterest
pour profiter de tous les échanges et
partager vos expériences

CHANGER DE MÉTIER

QUAND ON EN SITUATION DE

handicap ?

ÇA N'A JAMAIS ÉTÉ UN

handicap !

Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes finance la reconversion professionnelle des salariés du privé.

Et en priorité les projets des salariés en situation de handicap.

Renseignez-vous sur

www.transitionspro-ara.fr

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO

Auvergne
Rhône-Alpes

