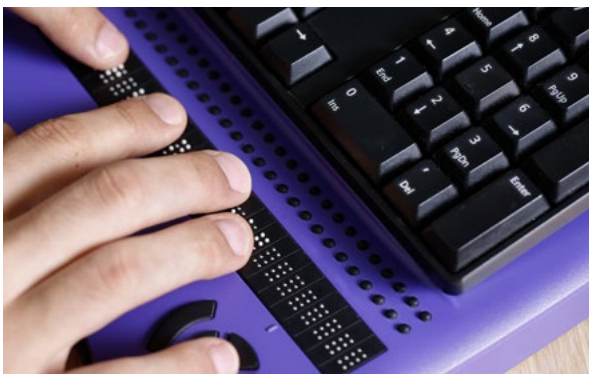


Le 5 décembre dernier, s'est déroulée la 18^e journée nationale Travail et Handicap. Diverses thématiques ont été abordées aux tables rondes d'intervenants : l'accessibilité, la formation professionnelle et le numérique dans l'emploi.

LE NUMÉRIQUE ET LE HANDICAP

L'accessibilité numérique désigne les mesures permettant à tous d'utiliser des ordinateurs et leurs logiciels, de consulter ou de créer des ressources numériques. Elle est une aide pour tous les types de handicaps : visuel, auditif, moteur, cognitif, y compris ceux dus au vieillissement.

Plates-formes virtuelles, synthèse et reconnaissance vocale, transcription à distance, applications, le numérique est un facilitateur dans la vie quotidienne des personnes en situation de handicap, mais aussi pour les personnes peu familiarisées avec l'usage des outils numériques ou les personnes âgées. Quelques exemples avec l'application jaccede.com (qui permet aux personnes à mobilité réduite



d'identifier les établissements correspondant à leurs besoins en matière d'accessibilité) ou l'application ava.me (qui permet aux personnes atteintes de problèmes auditifs de pouvoir suivre une discussion de groupe et y participer) ont été présentés à cette occasion.

Les technologies d'assistance (logiciels et matériels) facilitent l'utilisation de l'ordinateur, l'accès aux contenus, bureautiques ou web. Le WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) pose 4 grands principes de l'accessibilité numérique :

1. **Perceptible** : Faciliter la perception visuelle et auditive du contenu numérique par l'utilisateur.
2. **Utilisable** : Rendre toutes les fonctionnalités accessibles.
3. **Compréhensible** : Rendre le contenu textuel lisible et compréhensible.
4. **Robuste** : Optimiser la compatibilité avec les agents utilisateurs actuels et futurs, y compris les technologies d'assistance.

18^e journée nationale Travail et Handicap

« Travailler à l'égalité pour ceux qui vivent avec une différence »

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005, « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » impose, dans son article 47, « l'accessibilité des services de communication publique en ligne pour les services de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent ».

Il se dit que l'ère du numérique favoriserait l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

FO veillera à ce que le développement du numérique au sein des IEG ne devienne pas un facteur supplémentaire de discrimination et d'exclusion des personnes en situation de handicap. Y penser par anticipation est de rigueur.

LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP EN ENTREPRISE : ON PEUT MIEUX FAIRE !

En France, 12 millions de personnes sur 65 millions sont touchées par un handicap (1 personne sur 6). Seulement près de 927 000 personnes handicapées occupent un emploi avec un taux de chômage de 18 %.

La loi du 10 juillet 1987, modifiée le 11 février 2005, a pour objectif d'agir « pour l'égalité des droits et des chances... ». Elle impose à tout chef d'entreprise d'au moins 20 salariés d'employer 6 % de travailleurs en situation de handicap.



Pourtant les moyennes ne dépassent pas 3,6 % dans le secteur privé, 4,9 % dans les fonctions publiques et dans les IEG le taux varie entre 5 et 6 %. **On peut mieux faire !**

80 % des personnes handicapées sont atteintes d'un handicap invisible. Alors, **pour agir efficacement, il est indispensable de leur permettre de se manifester et les écouter.**

Qui mieux que les salariés en situation de handicap pour trouver les solutions et aménagements adéquats ?

Une entreprise devrait reconnaître les compétences de tous ses salariés. Le handicap ne doit pas être considéré comme un obstacle à la bonne marche d'une entreprise. Les différences sont source de richesse et facteur d'innovation.

Les IEG doivent être solidaires et inclusives pour les personnes en situation de handicap.

18^e journée nationale Travail et Handicap

« Travailler à l'égalité
pour ceux qui vivent avec une différence »

ACCESSIBILITÉ AUX FORMATIONS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les organismes professionnels ont pour obligation d'adapter leur formation pour pouvoir accueillir les personnes en situation de handicap dans le cadre de la loi du 11 juillet de 2005 et de la réglementation actuelle.

Quelles sont les obligations des entreprises IEG ?

L'employeur doit aménager le poste du travail et permettre l'accessibilité au lieu de travail.

Exclure toute forme de discrimination, encourager et faciliter l'accès à la formation professionnelle des salariés en situation de handicap : en ce sens, les accords « handicap » signés dans chaque entreprise doivent être respectés.

La formation permet aux salariés en situation de handicap de développer et d'approfondir leurs connaissances et leurs compétences. Celle-ci doit être adaptée à la situation de handicap de chaque salarié (adaptation des rythmes, assistance humaine, accessibilité des locaux, interprète, supports de formation adaptés, matériels informatiques) et permettre d'accéder à un plus grand nombre de postes tout au long de leur parcours professionnel.

*Venez avec vos différences
et repartez avec vos ressemblances!*

Ryadh SALLEM

Athlète de haut niveau,

Champion paralympique de basket fauteuil et rugby fauteuil.