Challenge Streetco



SOMMAIRE:

ARTICLE N°1 : 5 start-ups françaises qui réinventent le handicap et l'inclusion	3
ARTICLE N °2: Les chiffres clés du handicap en France	5
ARTICLE N°3 : La déficience visuelle	6
ARTICLE N°4 : La déficience auditive	8
ARTICLE N°5 : Les handicaps invisibles	9
ARTICLE N°6 : La déficience motrice	10
ARTICLE N°7 : Créer un espace de travail ergonomique	11
ARTICLE N°8 : Améliorer la qualité de travail des personnes handicapées	12
ARTICLE N°9 : 5 personnes qui incarnent le dépassement de leur handicap	13
ARTICLE N°10 : 5 Bonnes raisons d'embaucher une personne handicapée	14
ARTICLE N°11 : 5 scientifiques handicapés qui ont rendu le monde meilleur	15
ARTICLE N°12 : Le handicap à l'écran : entre clichés et progrès	16
ARTICLE N°13 : Les plus grands exploits réalisés par des personnes handicapées	18
ARTICLE N°14 : 5 inventions révolutionnant la vie des personnes handicapées	19
ARTICLE N°15 : Pourquoi se déclarer RQTH ?	20
ARTICLE N°16 : Comment obtenir la reconnaissance de votre handicap ? (RQTH)	21
ARTICLE N°17 : Les maladies chroniques	22
ARTICLE N°18 : Emploi et handicap, les 12 dates clés	23
ARTICLE N°19 : Intégrer un collègue en situation de handicap : les bons réflexes	27
ARTICLE N°20 : Salariés aidants : un enjeu invisible mais majeur pour l'entreprise	28
ARTICLE N°21 : Lire, voir, entendre autrement : les aides pour les malvoyants	30
ARTICLE N°22 : Les innovations qui changent la vie des malentendants	31
ARTICLE N°23 : Adapter un poste de travail : 6 exemples à connaître	33
ARTICLE N°24 : Les troubles psychiques expliqués simplement	34
ARTICLE N°25 : Les troubles dys : des handicaps souvent invisibles mais bien réels	36
ARTICLE N°26 : Vivre et travailler avec une maladie chronique	38
ARTICLE N°27 : Handisport en entreprise : pourquoi et comment l'encourager ?	39
ARTICLE N°28 : Les Paralympiques au quotidien : focus sur des disciplines méconnues	41

ARTICLE N°1: 5 start-ups françaises qui réinventent le handicap et l'inclusion



StreetNav, WYES, Wheeliz, Agatos, Vertimov, ErgoSanté: ces startups françaises qui transforment l'autonomie et le bien-être des personnes concernées.

L'innovation pour le handicap en France prend un nouveau tournant en 2025. Ces start-ups illustrent parfaitement comment technologie et inclusion peuvent se combiner pour transformer des vies :

0. StreetNav

GPS piéton 100% accessible, StreetNav est une application pensée pour guider les personnes à mobilité réduite. Elle propose des itinéraires sans obstacles, adaptés à différents types de handicaps. Avec déjà 25 000 utilisateurs, StreetNav révolutionne la mobilité urbaine.

1. WYES (When Your Eyes Speak)

Spécialiste des lunettes intelligentes, WYES permet aux personnes **totalement paralysées** de communiquer grâce à des clignements volontaires détectés pour générer du texte vocal. Une véritable révolution pour les « locked-in » qui retrouvent ainsi une voix autonome.

2. Wheeliz & NEWAV

Co-fondées par Charlotte de Vilmorin, ces start-ups facilitent la mobilité :

- Wheeliz offre un service de location de voitures adaptées entre particuliers, accessible et pratique.
- **NEWAV** développe le premier véhicule électrique accessible aux personnes en fauteuil roulant, associé à une offre de leasing adaptée.

3. Agatos

Basée à Lyon, Agatos met l'intelligence artificielle au service de la santé mentale. Ses innovations comprennent un chatbot empathique pour un soutien émotionnel accessible et des podcasts thérapeutiques générés par IA. Déployée en entreprise et auprès du grand public, cette solution permet d'intervenir sur la charge mentale en toute confidentialité.

4. Vertimov (via Fouad Ben Ahmed)

Cette entreprise propose un **monte-escalier innovant**, permettant aux personnes à mobilité réduite de gravir ou descendre des escaliers en toute autonomie. Une solution qui lutte contre l'enfermement dû à l'absence d'ascenseur et préserve le lien social.

5. ErgoSanté

Fabricant d'exosquelettes non motorisés (gamme HAPO) et de mobilier ergonomique, ErgoSanté permet aux personnes exposées à des efforts physiques prolongés (industrie, soins, chantier...) de mieux préserver leur santé. La start-up, adaptée sur le plan social, vient d'asseoir sa légitimité grâce à un grand contrat aux États-Unis.

Pourquoi ces start-ups sont marquantes

- Innovation sociale & technologique : elles répondent à des besoins concrets avec des solutions tangibles.
- Impact sur le quotidien : elles restaurent l'autonomie, le lien social, ou soutiennent la santé
- **Diversité des réponses** : mobilité, communication, santé, inclusion numérique... elles couvrent un large spectre.

ARTICLE N°2: Les chiffres clés du handicap en France



En France on compte 12 millions de Français au total, soit 20% de la population.

Quels sont les handicaps les plus présents en France?

- La déficience auditive : 5.2 millions de personnes
- La déficience motrice : 3.5 millions de personnes dont 700 000 personnes en fauteuil roulant.
- La déficience visuelle : 1.7 million de personnes
- La déficience cognitive : 0.7 million de personnes

ET:

2,7 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap (2020). Ils représentent 6,5 % de la population totale des 15-64 ans

730 000 personnes cumulent les 3 formes de handicap (ressenti du handicap, limitation fonctionnelle et reconnaissance administrative)

75% des personnes handicapées le sont devenues à l'âge adulte, au cours de leur carrière suite à un accident du travail ou de la vie.

87% des maladies professionnelles sont des troubles musculo-squelettiques.

+110,55% hausse du nombre de maladies professionnelles de 2001 à 2015

5 000 enfants naissent handicapés chaque année (soit environ 2% des naissances), dont 7 500 avec des déficiences sévères. (800 000 naissances/an environ en 2012). Ce chiffre est en baisse grâce aux progrès de la médecine ;

85% des déficiences sont acquises après 15 ans. Le vieillissement et les maladies non professionnelles constituent la première cause de handicap.

L'origine des déficiences :

- 15% handicap de naissance ou de l'enfance
- 46% vieillissement et maladie non professionnelle
- 17% accident du travail ou maladie professionnelle
- 15% autre accident (dont accident du trajet) 2020
- 7% non précisé

Taux d'emploi:

- Près de 1 million de personnes handicapées sont en emploi, dont :
- 49% sont des femmes
- 45% ont 50 ans et +
- 32% travaillent à temps partiel
- 11% sont des cadres

Les recrutements:

- Les recrutements de demandeurs d'emploi en situation de handicap ont augmenté de 26% en 2021, leur part est de 4,3% de l'ensemble des recrutements
- 7,8% des demandeurs d'emplois sont en situation d'handicap (2020)
- 43% des personnes en situation de handicap sont en CDI (2020)

Source OCIRP - Agepiph

ARTICLE N°3: La déficience visuelle



En France, on compte environ 70 000 personnes aveugles et 1 500 000 personnes malvoyantes.

Savez-vous qu'environ 90 % d'entre elles ont des « restes visuels » (lumières, ombres, formes...)

Seulement 14 % des personnes déficientes visuelles sont aveugles, les autres sont malvoyantes.

80 % des informations nous parviennent grâce à la vision.

On parle de **déficience visuelle** lorsque **l'acuité visuelle ne dépasse pas 3/10 sur l'oeil le meilleur** et/ou quand le champ visuel présente une atteinte sévère.

CLASSIFICATION DES HANDICAPS VISUELS SELON L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé)

Basse vision ou malvoyance:

Catégorie 1 Déficience moyenne **Catégorie 2** Déficience sévère

Cécité:

Catégorie 3 Déficience profonde Catégorie 4 Déficience presque totale Catégorie 5 Déficience totale

LES PRINCIPALES CAUSES DE DÉFICIENCE VISUELLE

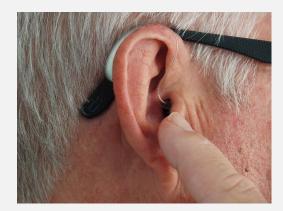
DMLA Dégénérescence Maculaire Liée à l'Âge, **1ère cause de handicap visuel chez les plus de 50 ans !**GLAUCOME Maladie de l'œil et du nerf optique
MALADIES GÉNÉTIQUES dont la rétinite pigmentaire

1 700 000	207 000	932 000
Personnes sont atteintes d'un trouble de la vision en France	Personnes sont aveugles (aucune perception de la lumière) ou malvoyantes profondes (vision résiduelle limitée à la distinction de silhouettes).	Personnes ont une malvoyance moyenne . De loin, ces personnes ne peuvent distinguer un visage à 4 mètres. De près, la lecture est impossible!
560 000	15 000	
Déficients visuels sont malvoyants légers.	Personnes lisent le braille !	

D'ici 2050 le nombre de personnes déficientes visuelles dans le monde pourrait doubler en raison du vieillissement de la population

Source Agefiph

ARTICLE N°4: La déficience auditive



La déficience auditive se traduit par une diminution partielle ou totale de la capacité à entendre les sons, mais aussi par une modification de leur perception.

Combien de personnes sont concernées par la déficience auditive ?

La surdité n'est pas une maladie touchant les seniors, puisque 2 millions des malentendants ont moins de 55 ans.

- 5 millions de personnes concernées dont 40% ont moins de 55 ans
- 1 Français sur 2 ne fait jamais évaluer son audition ;
- 2 millions de personnes sont exposées dans leur profession à des niveaux de bruit souvent dangereux pour l'audition;
- 200 enfants naissent sourds chaque année;
- 38 % des personnes qui consultent le font suite aux pressions de leurs proches
- 2 500 000 personnes de tout âge souffrent d'acouphène (sifflement et bourdonnement);
- 7 millions de Français vivent dans des zones de bruit excessif, comme les abords d'autoroute ou d'aéroports ;

Différentes formes caractérisent la déficience auditive :

La perte auditive se mesure en décibels par une moyenne sur les deux oreilles :

- Perte de 20 à 70 décibels : il s'agit de personnes malentendantes.
 - o De -25 à -40 décibels la surdité est dite légère et moyenne de -40 à -70 décibels.
- Perte supérieure à 70 décibels : il s'agit de personnes sourdes.
- La surdité est dite « sévère » de -70 à 90 décibels et profonde au -delà de -90 décibels.

La surdité peut apparaître à tous les âges de la vie et peut présenter un caractère évolutif.

Enfin, les acouphènes (sensation auditive, c'est-à-dire la perception d'un son sans origine externe à l'organisme. Il n'est donc pas entendu par l'entourage) et l'hyperacousie (seuil de tolérance au bruit

anormalement bas) font partie des troubles graves de l'audition et perturbent considérablement la perception et le confort de la personne qui en est atteinte.

La déficience auditive recouvre une réalité différente pour chaque personne, et ses conséquences varient en fonction du degré de surdité, de l'âge auquel celle-ci apparaît, des possibilités d'appareillage, du type d'éducation reçue, du mode de communication privilégié.

Sources OMS & Rapport INSEE

ARTICLE N°5: La déficience motrice



Une déficience motrice est une atteinte (perte de substance ou altération d'une structure ou fonction, physiologique ou anatomique) de la motricité, c'est-à-dire de la capacité du corps ou d'une partie du corps à se mouvoir ou à se maintenir dans une position donnée de façon ordinaire, quels que soient le but et la fonction du mouvement produit ou du positionnement obtenu :

- Déplacement (locomotion, transferts, etc.);
- Fonction posturale (se tenir debout, assis, etc.);
- Action sur le monde extérieur (préhension, manipulation d'objet, etc.);
- Communication (parole, gestes et mimiques, écriture, etc.);
- Alimentation (mastication, déglutition, etc.);
- Perception du monde extérieur (mouvement des yeux, de la tête...);
- Mouvement réflexe (exemple : retrait de la main qui touche un objet brûlant) ; motricité automatique (sphincter, muscles de la paroi intestinale) ; etc.

La proximité des structures sensitives et motrices explique l'association fréquente des troubles moteurs et sensitifs, que ce soit par lésion cérébrale (exemple : accident vasculaire touchant les aires motrices et

sensitives), médullaires (exemple : paraplégie traumatique touchant l'ensemble des cordons de la moelle), ou neurologique périphérique (exemple : section d'un nerf périphérique).

Les différentes déficiences touchant les organes de la motricité entraînent, de façon plus ou moins sévère, de façon plus ou moins diffuse ou associée, des symptômes (signes cliniques) en rapport direct avec les structures touchées. L'association caractéristique de plusieurs symptômes réalise un syndrome. Un syndrome est souvent évocateur d'une atteinte précise, mais celle-ci peut relever de causes parfois très différentes (par exemple : un syndrome parkinsonien ne s'observe pas que dans la maladie de Parkinson).

ARTICLE N°6 : 5 personnes qui incarnent le dépassement de leur handicap



Dans un monde où les obstacles peuvent sembler insurmontables, certaines personnes incarnent la résilience et la capacité à dépasser les limites imposées par un handicap. Voici cinq figures inspirantes qui, par leur parcours, redéfinissent le courage et la persévérance :

1. Stephen Hawking

Physicien théoricien, Stephen Hawking a continué à explorer les mystères de l'univers malgré sa sclérose latérale amyotrophique (SLA). Cloué dans un fauteuil roulant, incapable de parler sans assistance, il a publié des ouvrages influents, comme *Une brève histoire du temps*, et est devenu un symbole du pouvoir de l'esprit.

2. Helen Keller

Sourde et aveugle dès l'âge de 19 mois, Helen Keller a appris à lire, écrire et même parler grâce au soutien de sa professeur Anne Sullivan. Elle est devenue auteure, conférencière et militante, démontrant que ni la surdité ni la cécité ne pouvaient entraver sa soif de connaissance et d'engagement.

3. Frida Kahlo

Artiste mexicaine, Frida Kahlo a souffert d'un accident grave à 18 ans, qui lui a laissé des séquelles physiques à vie. Malgré cela, elle a continué à peindre, exprimant la douleur et la beauté de son expérience. Ses œuvres et sa force intérieure sont devenues une source d'inspiration pour des millions de personnes.

4. Nick Vujicic

Né sans bras ni jambes, Nick Vujicic est devenu conférencier motivant. Avec humour et optimisme, il inspire des milliers de personnes en prônant la gratitude et la foi en soi. Sa vie montre que les barrières physiques n'entravent pas la réalisation d'une vie épanouie et inspirante.

5. Marie-Amélie Le Fur

Championne paralympique française, Marie-Amélie Le Fur a perdu une jambe dans un accident à 15 ans. Cela ne l'a pas empêchée de devenir l'une des athlètes les plus décorées, remportant plusieurs médailles d'or en athlétisme aux Jeux paralympiques. Son parcours est une preuve de la puissance de la résilience.

Ces personnes nous rappellent que les obstacles, physiques ou non, peuvent être surmontés avec détermination. Leurs vies témoignent de la force incroyable de l'esprit humain et de l'inspiration qu'ils apportent à ceux qui, à leur tour, font face à leurs propres défis.

ARTICLE N°7 : 5 Bonnes raisons d'embaucher une personne handicapée



Recruter des personnes en situation de handicap est une opportunité pour les entreprises de valoriser la diversité, de renforcer leur culture d'inclusion et d'améliorer leur image. Voici cinq bonnes raisons, appuyées par des preuves sociales, de franchir le pas :

1. Promouvoir la diversité et l'inclusion

L'embauche de personnes handicapées favorise un environnement de travail plus diversifié et inclusif. Une étude de la société Deloitte montre que les entreprises ayant une forte culture d'inclusion sont 6 fois plus susceptibles d'innover. Des entreprises comme Accenture, qui favorisent l'inclusion, constatent des taux de satisfaction et de fidélisation élevés parmi leurs employés.

2. Bénéficier de compétences variées

Les personnes handicapées apportent des perspectives et des compétences uniques, développées grâce à leur capacité d'adaptation et leur résilience. Une enquête de l'AGEFIPH révèle que 88 % des employeurs ayant recruté des personnes handicapées remarquent une amélioration de la productivité et des méthodes de résolution de problèmes, enrichissant ainsi les pratiques de l'équipe.

3. Renforcer l'image de l'entreprise

Une entreprise qui embauche des personnes handicapées véhicule une image positive et socialement responsable. Selon une étude de l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE), 62 % des consommateurs préfèrent acheter auprès d'entreprises engagées dans l'inclusion. Des marques comme L'Oréal ou Carrefour qui valorisent la diversité constatent une hausse de leur réputation auprès des clients.

4. Accéder à des aides financières

En France, des aides et subventions sont disponibles pour les entreprises qui recrutent des personnes handicapées, comme celles proposées par l'AGEFIPH. Ces aides, qui incluent des subventions pour l'adaptation des postes, facilitent l'intégration en entreprise. Une étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) montre que les entreprises bénéficiant de ces aides constatent un retour sur investissement significatif dans les 12 mois suivant le recrutement.

5. Stimuler la créativité et l'innovation

La diversité est un puissant levier de créativité. Un rapport de la Harvard Business Review indique que les équipes diversifiées sont 45 % plus susceptibles de saisir de nouveaux marchés. De grandes entreprises comme Microsoft ont intégré des employés en situation de handicap dans leurs équipes de développement, aboutissant à des innovations inclusives comme le contrôleur Xbox adaptable.

Embaucher une personne handicapée est bien plus qu'une action solidaire ; c'est une démarche stratégique qui apporte une réelle valeur ajoutée à l'entreprise. C'est un moyen de renforcer la diversité, d'accroître la satisfaction des équipes et de contribuer à un monde professionnel plus inclusif.

ARTICLE N°8 : 5 scientifiques handicapés qui ont rendu le monde meilleur



Les personnes en situation de handicap apportent une contribution précieuse au monde de la science, souvent grâce à une détermination et une créativité remarquables. Voici cinq scientifiques qui, malgré leurs handicaps, ont transformé notre compréhension de l'univers et amélioré la vie de millions de personnes.

1. Stephen Hawking

Atteint de la sclérose latérale amyotrophique (SLA), Stephen Hawking est devenu l'un des physiciens théoriciens les plus influents de notre époque. Connu pour ses travaux sur les trous noirs et la relativité, il a repoussé les limites de la cosmologie. Malgré sa perte de mobilité, Hawking a publié des ouvrages révolutionnaires, devenant un symbole de résilience et d'ingéniosité dans le monde scientifique.

2. Mary Temple Grandin

Diagnostiquée autiste dès son plus jeune âge, Temple Grandin est devenue l'une des plus grandes spécialistes de la science animale et de l'autisme. Ses recherches ont transformé les pratiques dans l'industrie agroalimentaire, en introduisant des techniques d'élevage plus respectueuses du bien-être animal. Elle est aussi une militante pour l'autisme, partageant son expérience pour aider à mieux comprendre ce trouble.

3. Albert Einstein

Albert Einstein, bien que son diagnostic reste débattu, aurait vécu avec des caractéristiques liées à l'autisme ou à la dyslexie, selon certains experts. Malgré des difficultés sociales et un apprentissage inhabituel, ses théories de la relativité ont changé notre compréhension de la physique moderne. Son exemple montre comment la diversité cognitive peut être une force pour la recherche scientifique.

4. Charles Steinmetz

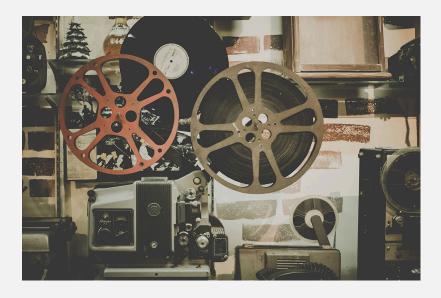
Né avec une scoliose sévère, Charles Steinmetz est devenu l'un des inventeurs et ingénieurs électriques les plus respectés de son temps. Ses contributions dans le domaine de l'électricité ont ouvert la voie à des avancées majeures pour General Electric et pour l'industrialisation de l'électricité aux États-Unis. Son handicap n'a jamais été un frein, et il est aujourd'hui reconnu pour son esprit inventif et sa capacité à relever des défis techniques complexes.

5. Farida Bedwei

Ingénieure en informatique atteinte de paralysie cérébrale, Farida Bedwei est devenue une pionnière dans le développement de logiciels bancaires au Ghana. Co-fondatrice de Logiciel Banking Solutions, elle a aidé à rendre les services financiers plus accessibles aux populations défavorisées. Son travail a eu un impact direct sur la qualité de vie de nombreuses personnes, illustrant la capacité du handicap à être un moteur d'innovation sociale.

Ces scientifiques ont non seulement surmonté leurs propres obstacles, mais ont aussi ouvert la voie à des avancées scientifiques qui profitent au monde entier. Leur parcours témoigne de la force de l'esprit humain et de la puissance de la science pour dépasser les limites.

ARTICLE N°9: Le handicap à l'écran: entre clichés et progrès



Du stéréotype au héros complexe : comment la représentation du handicap évolue dans la culture populaire.

Longtemps absent ou caricaturé, le handicap est aujourd'hui plus présent dans les séries, les films, les jeux vidéo... mais cette évolution reste inégale.

Analyser ces représentations, c'est comprendre comment la société perçoit (ou invisibilise) certaines réalités, et comment la culture peut être un levier puissant de sensibilisation.

Les clichés les plus fréquents

- Le "super handicapé" : ultra-talentueux, héroïque, il surmonte tout au risque d'être irréaliste
- Le **personnage tragique** : victime, solitaire, cantonné à la souffrance
- Le **méchant stigmatisé** : handicap = danger, déséquilibre ou menace
- Le second rôle sans profondeur : là pour émouvoir, sans vraie histoire

Ces tropes invisibilisent la diversité des vécus, et enferment les personnages dans des archétypes.

E Les progrès notables

Heureusement, ces dernières années, des œuvres brisent les codes :

- "Atypical" (Netflix) un ado autiste, drôle, maladroit et attachant
- "Sound of Metal" un batteur perdant l'audition, incarné avec justesse
- "The Last of Us Part II" personnage sourd avec un gameplay adapté
- "Intouchables" duo improbable, succès planétaire, humanité en premier
- "CODA" famille sourde, comédie dramatique primée aux Oscars
- "Un petit truc en plus" colonie de vacances pour personnes en situation de handicap

Autre progrès : des acteurs réellement en situation de handicap sont de plus en plus choisis pour ces rôles.

Et dans les jeux vidéo ?

L'industrie intègre peu à peu l'accessibilité :

- Sous-titrage personnalisable, commandes vocales, gameplay adaptatif
- Des héros handicapés crédibles (comme Cliff dans Gears 5, ou Theo dans Tell Me Why)
- Des modes de jeu inclusifs (comme The Last of Us 2, primé pour son accessibilité)

Pourquoi c'est important ?

Parce que ce que l'on voit influence nos imaginaires.

Une représentation positive et variée du handicap :

- Renforce l'estime de soi des personnes concernées
- Éduque le grand public
- Ouvre des discussions dans les familles, les écoles... et les entreprises

En résumé

Le handicap gagne en visibilité à l'écran... mais **il reste du chemin à parcourir** pour refléter toute la richesse, la complexité et la normalité des parcours de vie.

À quand une héroïne sourde dans une comédie romantique ou un manager dyslexique dans une série à succès ?

ARTICLE N°10 : Les plus grands exploits réalisés par des personnes handicapées



Guy Amalfitano a parcouru en 2011 entre 30 à 35km par jour, à l'aide de ses béquilles, et ce durant 19 jours consécutifs. Cet unijambiste a ainsi réalisé près de 4000km, un beau tour de France et surtout, un exploit indéniable!

Philippe Croizon n'a ni bras, ni jambe, et a cependant réussi à traverser la Manche à la nage, soit 33km, en septembre 2010! Ce français d'une quarantaine d'années était équipé de prothèses particulières, équipées de palmes.

Béthany Hamilton est une surfeuse attaquée par un requin à l'âge de 13 ans, l'Américaine y perd un bras, mais sa passion du surf reste intacte. Sponsorisée par Rip Curl, elle devient vice-championne du monde junior en 2009.

Evelyn Glennie est une percussionniste virtuose écossaise. Profondément sourde depuis l'âge de 12 ans, elle apprend à entendre avec des parties de son corps autres que ses oreilles.

L'artiste autiste de renom **Stephen Wiltshire** passe cinq jours à dessiner l'Empire State Building et New York City de mémoire après 45 minutes de trajet en hélicoptère - et le détail est incroyable.

Anthony Robles: Le lutteur Robles est né avec une jambe. Malgré cela, il a concouru avec succès dans la catégorie des poids NCAA 125lbs et a remporté le championnat lors de la saison 2010-2011.

Alana Nichols: Depuis qu'il a été paralysé de la taille vers le bas après un accident de snowboard en 2000, Nichols a remporté 2 médailles d'or en ski alpin et a joué au basketball aux Jeux paralympiques.

ARTICLE N°11: 5 inventions révolutionnant la vie des personnes handicapées



Les avancées technologiques continuent de redéfinir l'accessibilité pour les personnes handicapées, avec des inventions qui améliorent l'autonomie et la qualité de vie. Voici cinq innovations récentes qui apportent des changements majeurs :

1. ExoMove : l'exosquelette de nouvelle génération

ExoMove est un exosquelette léger et flexible, conçu pour faciliter la mobilité des personnes atteintes de déficiences motrices. Contrairement aux modèles précédents, il est accessible financièrement et facile à utiliser, offrant une aide dans les déplacements quotidiens. Cette invention révolutionne l'autonomie des utilisateurs, leur permettant de se mouvoir de manière plus fluide et sans assistance.

2. SignAl : la traduction instantanée en langue des signes

SignAl est une application dotée d'intelligence artificielle qui traduit la langue des signes en temps réel. Elle permet aux personnes sourdes ou malentendantes de communiquer plus facilement avec leur entourage, que ce soit pour une conversation informelle ou dans un cadre professionnel. En intégrant une reconnaissance des gestes précise et rapide, SignAl rend la communication plus fluide et accessible.

3. Smart Vision Glasses : lunettes de réalité augmentée pour malvoyants

Les Smart Vision Glasses utilisent la réalité augmentée pour aider les personnes malvoyantes à se repérer et à lire. Dotées de capteurs et d'un affichage audio, elles peuvent détecter les obstacles et lire des textes à haute voix. Elles permettent ainsi aux utilisateurs de se déplacer en toute sécurité et d'interagir avec leur environnement de manière plus autonome.

4. NeuroLink : contrôle d'appareils par la pensée

NeuroLink est une interface cerveau-machine permettant aux personnes ayant une mobilité réduite de contrôler des appareils électroniques par la pensée. Cette technologie, qui fait appel aux ondes cérébrales, peut piloter des fauteuils roulants, des ordinateurs ou des smartphones. Elle ouvre de nouvelles possibilités d'interaction, donnant aux utilisateurs un contrôle direct et indépendant sur leur environnement.

5. EasyHome: la domotique inclusive

EasyHome est une plateforme de domotique spécialement adaptée aux personnes en situation de handicap. En intégrant des commandes vocales et des capteurs, elle permet de contrôler les équipements domestiques tels que les lumières, la température, et même la sécurité du domicile. Grâce à EasyHome, l'autonomie à domicile est renforcée, et les utilisateurs peuvent configurer leur maison selon leurs besoins spécifiques.

Ces inventions révolutionnaires montrent comment la technologie peut améliorer le quotidien des personnes handicapées. Elles offrent une autonomie accrue, une accessibilité améliorée, et une participation plus active à la vie sociale, marquant un pas de plus vers une société véritablement inclusive.

ARTICLE N°12 : Pourquoi se déclarer RQTH?



Vous êtes une personne handicapée salariée ou en recherche d'emploi, vous pouvez demander une reconnaissance administrative de votre handicap. La reconnaissance du handicap peut vous aider dans votre parcours professionnel.

La reconnaissance administrative de votre handicap vous permet de bénéficier de plusieurs avantages : accès à l'emploi, accompagnement dans votre parcours professionnel ou aménagement de la vie au travail.

Vous pouvez bénéficier de l'obligation d'emploi des personnes handicapées

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises privées, publiques et les administrations de 20 salariés et plus, sont tenues d'employer des personnes handicapées, à hauteur de 6% de leurs effectifs. Les employeurs ne respectant pas ce dispositif doivent verser une contribution financière à l'Agefiph pour le secteur privé ou au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour le secteur public.

Vous accédez plus facilement à l'emploi

Vous êtes prioritaire pour bénéficier de dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Grâce au contrat aidé, une entreprise peut vous recruter et avoir des avantages financiers. Avec votre handicap, vous pouvez accéder plus facilement à la Fonction publique, soit par concours, aménagé ou non, soit par recrutement contractuel spécifique.

Vous pouvez être aidé dans votre insertion professionnelle

Vous avez accès à des dispositifs permettant de vous insérer professionnellement. Vous pouvez réaliser des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle.

Vous pouvez obtenir des aménagements professionnels

Obtenir une reconnaissance de votre handicap est une façon de sensibiliser votre employeur à votre situation. Vous pouvez demander un aménagement de vos horaires et de votre poste de travail. En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail, la durée de votre préavis de licenciement peut être doublée.

ARTICLE N°13: Comment obtenir la reconnaissance de votre handicap? (RQTH)



Pour obtenir la reconnaissance de votre handicap, vous devez demander la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Pour remplir votre dossier, vous pouvez vous faire aider par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Vous avez besoin, notamment, d'un formulaire, d'une fiche d'état-civil et d'un certificat médical. C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui étudiera votre dossier et donnera sa décision.

Qui peut vous aider dans vos démarches de reconnaissance du handicap?

C'est auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) que vous trouverez toutes les informations et l'aide nécessaire pour déposer votre demande.

Prenez contact avec le service accueil et information de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Les conseillers vous informeront sur vos droits et les démarches à suivre.

Quel est le formulaire à remplir?

Vous devez remplir le formulaire de demande Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Pour avoir le document, demandez-le à la Maison départementale des personnes handicapées.

Ce formulaire est également téléchargeable sur le site Internet de votre Maison départementale des personnes handicapées. Il est disponible auprès des Caisses d'Allocations Familiales (CAF) et de divers organismes sociaux

Quels sont les autres documents à joindre à votre dossier?

Vous devez, également, fournir:

- Un certificat médical récent établi par votre médecin traitant,
- Une fiche d'état-civil,
- Diverses pièces justificatives en fonction de la nature de votre demande. Le conseiller de la Maison départementale des personnes handicapées pourra vous indiquer les documents nécessaires.

ARTICLE N°14: Emploi et handicap, les 12 dates clés



LES PREMIERS PAS D'UNE RECONNAISSANCE : 1898 - Une décennie après les lois sociales Bismarckiennes qui ont posé les bases de la sécurité sociale en Allemagne, les premières lois sur les accidents du travail voient le jour en France. Protégeant la santé des ouvriers, elles rendent les employeurs responsables des accidents du travail et mettent à leur charge une assurance permettant le versement d'une indemnisation.



1909 - Le ministère de l'instruction publique adopte une loi permettant la création des classes de perfectionnement. Ces classes ont pour vocation de scolariser les enfants "mentalement anormaux" ou "arriérés" selon le vocabulaire de l'époque. La même loi permet également la création du Certificat d'Aptitude à l'Enseignement des Enfants Arriérés (CAEA) qui impose une formation spécifique en professeurs en charge de ces classes de perfectionnement.



PREMIÈRE GUERRE MONDIALE, UN TOURNANT DÉCISIF:

1916 - l'horreur de la première guerre mondiale laisse place à des milliers de soldats mutilés : "les gueules cassées". Des lois pour ces mutilés de guerre sont instaurées, leur garantissant une insertion professionnelle. Ainsi, des emplois doivent leur être réservés à leur retour du front.



1921 - création de la Fédération des Mutilés du Travail qui a pour vocation de défendre les intérêts des mutilés de guerre et des personnes accidentées du travail.



1933 - Après le succès de "La Dette", une souscription nationale assortie d'une tombola initiée par des associations de victimes de guerre, la loterie nationale française voit le jour par décret. Cette initiative de l'État permet de venir en aide aux invalides de guerre, aux anciens combattants et aux victimes de calamités agricoles.



L'ÉTAT PROVIDENCE, UNE ASSURANCE TOUS RISQUES INÉDITE

1945 - Au sortir de la seconde guerre mondiale, le conseil national de la résistance pose les fondations de la sécurité sociale : un système de protection sociale assurantiel. "la sécu" vise à assurer l'ensemble des salariés français contre les conséquences des maladies et d'accidents non liés au travail mais les privant de leurs "capacités de gains".



1946 - Le préambule de la Constitution de la République française : "tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence"



1957 - le terme de "travailleur handicapé" apparaît pour la première fois dans la loi sur le reclassement professionnel qui prévoit que tout employeur à l'obligation de proposer un reclassement à un employé ayant un avis d'inaptitude.



QUAND LA LOI FAIT DE L'INSERTION UNE OBLIGATION NATIONALE

1975 - Texte de référence créant la politique publique sur le handicap, la loi du 30 juin 1975 définit 3 droits fondamentaux pour les personnes handicapées : le droit au travail, le droit à une garantie minimum de ressource et le droit à l'intégration scolaire et sociale.



1987 - la loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés oblige les entreprises de plus de 20 salariés à employer 6% de travailleurs handicapés dans son effectif total, auquel cas une contribution obligatoire doit être versée à l'AGEFIPH, créé par cette même loi. Cet organisme paritaire français a pour but de favoriser l'insertion, le maintien et l'évolution professionnelle des personnes handicapées.



2005 - la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées apporte une définition légale du handicap : "Constitue un handicap, au sens de la présente

loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant."

Cette loi énonce également le principe du droit à compensation du handicap et de l'obligation de solidarité de l'ensemble de la société à l'égard des personnes handicapées.



2025 - Aujourd'hui, près de 500 000 personnes handicapées travaillent en France. Pourtant, à 18%, le taux de chômage des personnes handicapées est plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale.



ARTICLE N°15 : Intégrer un collègue en situation de handicap : les bons réflexes



Comment accueillir et accompagner un collègue en situation de handicap ? Voici les attitudes à adopter.

Accueillir un collègue en situation de handicap ne nécessite ni diplôme, ni formation particulière, mais surtout du **bon sens, de l'écoute et de l'ouverture**. Voici quelques réflexes simples pour favoriser une intégration réussie, humaine et respectueuse.

> 1. Adoptez une posture naturelle

Inutile de changer radicalement votre comportement. Parlez et agissez comme vous le feriez avec tout collègue. L'objectif n'est pas de faire "comme si de rien n'était", mais de rester naturel et respectueux.

2. Écoutez ses besoins, sans supposer à sa place

Chaque handicap est différent. Certains nécessitent des adaptations visibles, d'autres non. Le mieux est de **demander simplement et sans insister** : "Y a-t-il quelque chose que je peux faire pour te faciliter le quotidien ?"

🧰 3. Respectez les aménagements mis en place

Horaires aménagés, pauses supplémentaires, matériel spécifique... Ces mesures ne sont pas des privilèges mais des leviers d'égalité. Évitez les jugements ou comparaisons.

4. Formez-vous et informez-vous

Une meilleure compréhension du handicap aide à lever les craintes. Quiz, vidéos, témoignages... Il existe plein de formats simples pour enrichir sa perception et ses réflexes. (Bonne nouvelle : le Challenge StreetCo vous y aide!)

🗩 5. Créez un climat bienveillant et inclusif

L'intégration ne repose pas uniquement sur la personne concernée ou sur les RH. C'est un effort collectif : créer un environnement de confiance, où chacun peut s'exprimer et évoluer sans crainte.

En résumé

Intégrer un collègue en situation de handicap, c'est d'abord une affaire d'équipe. Et souvent, ce sont les petites attentions du quotidien qui font toute la différence.

ARTICLE N°16: Salariés aidants: un enjeu invisible mais majeur pour l'entreprise



1 actif sur 6 est aidant. Un sujet discret, souvent tabou, mais crucial pour le bien-être et la performance au travail.

Aujourd'hui, plus de 11 millions de personnes en France sont des aidants familiaux. Parmi eux, près de 6 millions sont en activité professionnelle. Cela signifie que 1 salarié sur 6 jongle chaque jour entre son métier et l'accompagnement d'un proche dépendant.

Et pourtant, ce rôle est encore largement méconnu, peu reconnu, et rarement pris en compte dans le monde du travail.

Ø Qui sont les salariés aidants ?

Ce sont des collaborateurs qui aident un proche malade, en situation de handicap ou en perte d'autonomie : parent âgé, enfant handicapé, conjoint malade...

Ils organisent les rendez-vous, gèrent les traitements, accompagnent au quotidien, souvent sans formation ni soutien formel.

Un impact réel sur la vie professionnelle

Ce double rôle peut entraîner :

- Fatigue physique et mentale
- Difficultés de concentration
- Retards ou absences
- Culpabilité et isolement

Et parfois, un **risque accru de burn-out**. Beaucoup taisent leur situation, par peur d'être perçus comme moins investis.

Que peut faire l'entreprise ?

Reconnaître les salariés aidants, c'est **éviter leur épuisement... et valoriser leur engagement**. Des leviers simples existent :

- Aménagements d'horaires
- Télétravail ponctuel
- Congés aidants
- Écoute RH, accompagnement par un référent ou un service social
- Sensibilisation du collectif

En résumé

Le sujet des aidants est encore **trop invisible**. Mais en le prenant en compte, l'entreprise agit à la fois pour le **bien-être de ses équipes** et pour une **société plus solidaire**.

ARTICLE N°17: Lire, voir, entendre autrement: les aides pour les malvoyants



Zoom sur les outils numériques qui facilitent la lecture, la mobilité et la communication des personnes malvoyantes.

En France, plus d'1,7 million de personnes vivent avec une déficience visuelle. Lire un document, se déplacer dans la rue ou comprendre une conversation peut devenir un défi.

Heureusement, les innovations technologiques offrent aujourd'hui de nombreuses solutions pour renforcer l'autonomie au quotidien.

1. Applications mobiles d'aide à la lecture

- Seeing AI (Microsoft), VoiceOver (Apple), Narrator (Android)...: ces applis transforment un texte en voix, détectent des visages ou reconnaissent des objets.
- D'autres permettent de scanner un document imprimé et de le lire à voix haute, comme "Speechify" ou "Claro ScanPen".

2. Loupe électronique et téléagrandisseurs

Pour lire un courrier, un menu ou remplir un formulaire, ces dispositifs permettent de **zoomer, changer les contrastes**, ajuster la luminosité... et redonner un accès visuel au monde.

3. Technologies auditives et audio-description

Des casques à conduction osseuse permettent d'écouter sans gêner l'environnement.

Des applis comme **Audiospot** ou **Earcatch** proposent de l'**audio-description en direct** pour les films, spectacles ou visites culturelles.

4. Aides à la mobilité

Des applications comme **Soundscape**, **Moovit Access**, **StreetCo** ou **Waze Access** donnent des indications vocales adaptées à la navigation urbaine.

Des cannes électroniques et des lunettes intelligentes commencent aussi à se démocratiser.

5. Accessibilité numérique au travail

Des logiciels comme **JAWS** (lecteur d'écran), **ZoomText** (grossissement), ou des outils intégrés comme les modes contrastes et tailles de police permettent d'adapter un poste de travail.

En résumé

Ces outils ne sont pas des "gadgets" : ce sont des **leviers essentiels pour l'autonomie, l'inclusion et l'égalité des chances**.

Favoriser leur usage, c'est ouvrir le champ des possibles pour les personnes malvoyantes, au travail comme dans la vie.

ARTICLE N°18: Les innovations qui changent la vie des malentendants



Focus sur les implants, applications et outils numériques qui facilitent l'autonomie des personnes malentendantes

En France, plus de 6 millions de personnes vivent avec une perte auditive, dont 3 millions en âge de travailler. La surdité est souvent invisible, mais ses conséquences peuvent être majeures : difficulté à suivre une réunion, fatique mentale, isolement...

Bonne nouvelle : de **nombreuses innovations technologiques** ouvrent aujourd'hui de nouvelles possibilités d'**autonomie, de communication et d'inclusion**.

1. Les implants et aides auditives nouvelle génération

- Les implants cochléaires permettent d'entendre même en cas de surdité profonde. Ils stimulent directement le nerf auditif.
- Les prothèses auditives connectées peuvent être réglées via smartphone, se connecter à un ordinateur ou une visioconférence.

2. Les applications de transcription en temps réel

- AVA, Google Live Transcribe, RogerVoice : ces applis transforment la parole en texte en temps réel sur smartphone.
- Pratique en réunion, au téléphone ou dans un lieu bruyant.

3. Les outils de sous-titrage automatique

- De plus en plus de logiciels intègrent la reconnaissance vocale et le sous-titrage instantané :
 Zoom, Teams, YouTube, PowerPoint...
- Cela permet de suivre une présentation ou une visio sans rater d'informations.

📺 4. La TV, le cinéma et la culture deviennent accessibles

- La plupart des téléviseurs permettent l'activation des sous-titres pour sourds et malentendants (SME).
- Le cinéma et les musées s'équipent de systèmes de boucle magnétique ou d'audio-description synchronisée.

🧠 5. Une innovation = un droit à l'égalité

Utiliser ces outils, ce n'est pas tricher ou avoir un avantage : c'est **rétablir l'accès à l'information et à l'interaction**, en tenant compte de la diversité des capacités.

En résumé

Ces technologies changent la vie au quotidien : elles permettent d'entendre autrement, de lire en direct, de participer pleinement... et surtout, de ne plus être exclu des échanges.

ARTICLE N°19: Adapter un poste de travail: 6 exemples à connaître



Aménager un poste de travail n'est pas si compliqué : voici des exemples concrets à découvrir et à appliquer.

Quand on parle de "travail et handicap", on pense souvent à des aménagements complexes ou coûteux. En réalité, la plupart des adaptations sont simples, rapides à mettre en place... et peuvent bénéficier à tous les salariés.

Voici 6 exemples concrets d'adaptations efficaces 👇



💻 1. Adapter le matériel informatique

Un clavier à contraste élevé, une souris verticale, un écran large ou surélevé, un logiciel de dictée vocale... Ces outils permettent de compenser un trouble moteur, visuel ou cognitif.

2. Prévoir un casque anti-bruit ou des bouchons d'oreilles

Utile pour les personnes hypersensibles au bruit, les troubles de l'attention, ou encore les salariés sujets à la fatigue mentale. Cela permet de mieux se concentrer dans les open spaces.

퉊 3. Installer un siège ergonomique ou un bureau réglable

Pour les douleurs dorsales, les troubles musculo-squelettiques (TMS) ou simplement pour varier les postures dans la journée (position assise/debout).

🕒 4. Aménager les horaires de travail

Arriver plus tard pour éviter les pics de fatigue ou de douleurs, fractionner les pauses, permettre le télétravail partiel : l'organisation du temps est aussi un levier d'inclusion.

🧭 5. Rendre l'environnement plus lisible et accessible

Signalétique claire, marquage au sol, repères visuels... Ces petits ajustements facilitent la mobilité des personnes en situation de handicap moteur ou cognitif.

6. Adapter la communication et les consignes

Utiliser des supports visuels, reformuler à l'oral, résumer les étapes clés... Ces bonnes pratiques sont très utiles en cas de troubles DYS, de déficience intellectuelle ou pour toute personne en surcharge mentale.

En résumé

Adapter un poste de travail, ce n'est pas offrir un "privilège" : c'est **créer les conditions d'un travail possible et durable** pour tous. Et souvent, ces ajustements améliorent aussi le confort général de l'équipe!

ARTICLE N°20: Les troubles psychiques expliqués simplement



Anxiété, dépression, bipolarité... Ces troubles sont fréquents et souvent mal compris. Voici les clés pour mieux les appréhender.

Les troubles psychiques touchent près d'1 personne sur 5 au cours de sa vie. Et pourtant, ils restent encore tabous, mal compris, ou confondus avec de la "faiblesse".

Comprendre ces troubles, c'est faire un pas essentiel vers l'inclusion, la bienveillance... et la performance collective.

Qu'est-ce qu'un trouble psychique ?

C'est une atteinte à la santé mentale qui peut modifier le comportement, les émotions, les pensées ou la perception de la réalité.

Contrairement aux idées reçues, il ne s'agit pas d'un "manque de volonté" : ce sont des troubles médicaux, reconnus, qui peuvent être soignés ou stabilisés.

💡 Quelques exemples fréquents

- **Dépression** : tristesse intense, perte d'énergie, troubles du sommeil, repli.
- Trouble anxieux : stress constant, ruminations, attaques de panique.
- Trouble bipolaire : alternance de phases d'euphorie et de dépression.
- **Schizophrénie** : troubles de la pensée, déconnexion avec la réalité.
- Trouble obsessionnel compulsif (TOC): rituels répétitifs, pensées envahissantes.

et au travail?

Les troubles psychiques peuvent impacter :

- La concentration
- L'organisation
- Les relations sociales
- La fatique ou l'absentéisme

Mais avec un accompagnement adapté (écoute, aménagements, temps partiel, télétravail...), la grande majorité des personnes concernées peuvent travailler, et bien!

🤝 Que faire en tant que collègue ou manager ?

- Ne pas juger ou minimiser ("allez, ça va passer")
- Proposer une écoute bienveillante
- Encourager le dialogue avec les RH ou la médecine du travail
- Respecter la confidentialité

Valoriser les compétences avant tout

En résumé

Parler de santé mentale, ce n'est pas un "luxe RH" : c'est une **condition de travail durable** pour tous. Comprendre les troubles psychiques, c'est **mieux vivre ensemble au travail, avec plus d'empathie et moins de préjugés**.

ARTICLE N°21 : Les troubles dys : des handicaps souvent invisibles mais bien réels



Dyslexie, dyspraxie, dyscalculie... Ces troubles impactent le quotidien et sont encore mal compris. On vous aide à y voir plus clair.

Les **troubles "dys"** concernent près de **6 à 8 % de la population**. Ce sont des handicaps cognitifs spécifiques, souvent invisibles, mais qui peuvent affecter profondément l'apprentissage, la communication ou la vie professionnelle.

Encore trop souvent confondus avec de la distraction ou un manque d'effort, les troubles dys méritent d'être mieux compris et accompagnés.

Que sont les troubles "dys" ?

Ce sont des **troubles cognitifs durables** qui apparaissent durant le développement de l'enfant, sans déficience intellectuelle ni troubles psychiques.

Les plus fréquents :

• Dyslexie : difficulté à lire, à reconnaître les mots, lenteur de déchiffrage

- **Dysorthographie**: orthographe très instable, même après apprentissage
- Dyscalculie : difficultés avec les chiffres, les calculs, les logiques numériques
- **Dyspraxie** : troubles de la coordination motrice (gestes, écriture, repérage dans l'espace)
- **Dysphasie** : difficultés à comprendre ou produire le langage oral

Et dans le monde du travail?

Un adulte peut continuer à vivre avec un trouble dys sans diagnostic... mais aussi sans soutien. Ces troubles peuvent impacter :

- La prise de notes
- La rédaction de mails
- La gestion du temps
- La communication orale ou écrite

Mais avec des adaptations simples, la personne peut pleinement réussir :

- Outils de dictée vocale ou relecture automatique
- Notes visuelles ou schémas
- Interface de travail simplifiée
- Temps supplémentaire pour certaines tâches

Que faire en entreprise ?

- Éviter les jugements hâtifs sur les fautes ou lenteurs
- Encourager la discussion sans stigmatisation
- Aménager les supports ou l'organisation
- Valoriser les compétences (souvent, les personnes dys ont une grande créativité ou mémoire visuelle)

En résumé

Les troubles dys sont discrets mais réels. Les comprendre, c'est permettre à chacun de travailler avec ses forces, et de s'épanouir dans un cadre pro bienveillant et inclusif.

ARTICLE N°22: Vivre et travailler avec une maladie chronique



Fatigue, douleurs, traitements... Travailler avec une maladie chronique est un défi. Des salariés témoignent, des pistes existent.

Vivre avec une maladie chronique (asthme, diabète, cancer, endométriose, sclérose en plaques...) ou invalidante, c'est souvent vivre avec des douleurs, de la fatigue, un traitement quotidien, des effets secondaires... Et en même temps, continuer à travailler.

Plus de 15 millions de Français sont concernés. Pourtant, ces situations restent encore mal connues, mal comprises... et peu visibles.

🗣 "J'ai l'air en forme... mais je suis épuisé(e)"

Ces maladies sont dites "invisibles" : elles ne se voient pas, mais impactent fortement la vie quotidienne.

Voici quelques témoignages :

- "J'ai des douleurs chroniques. Je n'en parle pas toujours, de peur d'être jugée ou de lasser mes collègues."
- "Je fais des injections tous les matins. C'est intégré à ma routine, mais ça me demande une rigueur constante."
- "Quand je suis fatigué, j'ai peur qu'on pense que je suis 'moins motivé'. Alors je surcompense."

En entreprise, quelles solutions?

Des aménagements simples peuvent tout changer :

- Horaires flexibles
- Télétravail partiel
- Temps partiel thérapeutique
- Pause aménagée pour traitement
- Matériel ou poste adapté

L'écoute de la médecine du travail ou du référent handicap est essentielle.

💡 Et pour le collectif?

- Sensibiliser sans infantiliser
- Laisser chacun choisir ce qu'il souhaite partager
- Éviter les remarques du type "tu as bonne mine!" ou "tu devrais essayer le yoga..."
- Valoriser la compétence avant la condition

En résumé

Travailler avec une maladie chronique, c'est possible, mais cela demande de la compréhension, de la flexibilité... et du respect.

Chaque situation est unique. Mais avec les bons outils, la performance et le bien-être sont compatibles.

ARTICLE N°23: Handisport en entreprise: pourquoi et comment l'encourager?



Le handisport booste l'inclusion, l'esprit d'équipe et la performance. Voici comment l'intégrer à la vie d'entreprise.

Le handisport, ce n'est pas seulement du sport adapté : c'est une source d'inspiration, d'inclusion et de cohésion.

En entreprise, intégrer une activité handisport ou organiser un événement autour du handicap moteur ou sensoriel peut **transformer les regards et renforcer les équipes**.

Pourquoi encourager le handisport au travail ?

- **Changer les perceptions** : voir des collègues ou athlètes handisport en action casse les stéréotypes.
- Favoriser l'inclusion : tout le monde peut participer, quel que soit son niveau ou sa condition.
- Renforcer l'esprit d'équipe : des activités collectives créent du lien, du respect mutuel et de l'entraide.
- Soutenir une démarche RSE concrète : sensibiliser de façon ludique et valoriser la diversité.

🏓 Comment l'intégrer concrètement ?

- Organiser une initiation à un sport paralympique (cécifoot, basket fauteuil, boccia...).
- Inviter un athlète handisport pour un témoignage inspirant ou une démo en entreprise.
- Créer des binômes mixtes (valide / en situation de handicap) sur un challenge sportif ou symbolique.
- Soutenir un club local ou une asso par le mécénat ou le bénévolat de compétences.
- Proposer une pause active inclusive (yoga sur chaise, mobilité douce, renforcement adapté...).

(iii) Un levier RH et managérial puissant

Le handisport montre que **la performance prend des formes diverses**, que la motivation ne connaît pas de limites, et que le handicap n'empêche pas l'excellence.

C'est aussi un bon outil pour **engager les équipes autrement**, avec du sens.

En résumé

Le handisport en entreprise, c'est **un booster de cohésion, de sensibilisation et d'engagement**. Alors, prêt·e à passer à l'action pour une entreprise plus inclusive et dynamique ?

ARTICLE N°24: Les Paralympiques au quotidien: focus sur des disciplines méconnues



Rugby fauteuil, boccia, goalball... Plongée dans l'univers passionnant de ces sports paralympiques encore trop peu connus.

Quand on pense aux Jeux Paralympiques, on imagine souvent l'athllétisme, le basketball fauteuil ou la natation. Mais saviez-vous que certains sports paralympiques sont uniques, spectaculaires, et surtout peu connus du grand public?

Ces disciplines, parfois réservées à certains types de handicaps, sont de véritables concentrés de stratégie, de technicité et d'émotion. En voici quelques-unes à (re)découvrir :

🥎 1. Le goalball : le sport pour les déficients visuels

Créé spécifiquement pour les personnes malvoyantes et aveugles, le goalball est un sport collectif où deux équipes de trois joueurs tentent de marquer dans le but adverse... en lançant une balle sonore!

- 🞧 Les joueurs portent des masques occultants pour égaliser les niveaux de vision.
- 🤫 Le silence est requis dans les tribunes pour permettre une écoute optimale.
- 💥 Un sport intense, tout en perception, concentration et réflexes.

🎯 2. La boccia : l'art de la précision

Souvent comparée à la pétanque, la boccia est un sport de précision destiné principalement aux personnes avec un handicap moteur sévère (paralysie cérébrale, myopathie, etc.).

- Les athlètes doivent placer leurs balles le plus près possible d'une balle blanche (le jack).
- 🤖 Certains utilisent des rampes adaptées ou des assistants pour jouer, en fonction de leur mobilité.
- Un sport très stratégique, accessible et passionnant à observer.

🦼 3. Le rugby fauteuil : de l'intensité pure

Aussi appelé "murderball", le rugby fauteuil est un sport collectif spectaculaire où les contacts sont... autorisés!

🔥 Les joueurs se percutent, se passent la balle et foncent vers l'en-but.

🦾 Il demande force, endurance, tactique et un grand esprit d'équipe.

💪 Très populaire dans les pays anglo-saxons, il gagne en visibilité en France.

🤾 4. L'athlétisme avec guide : une course à deux

Dans certaines épreuves, les athlètes non-voyants courent avec un guide attaché à eux par une cordelette.

Ils doivent être parfaitement synchrones, au millimètre près. Une relation de confiance unique et une performance physique remarquable!

5. Et si on essayait ?

De plus en plus d'initiatives permettent de tester ces disciplines en entreprise ou en ville :

- Challenges handisport lors des semaines RSE
- Journées de sensibilisation avec des athlètes
- Simulations avec bandeaux, fauteuils ou balles sonores

En résumé

Le handisport n'est pas une simple adaptation : c'est un univers à part entière, avec ses règles, ses héros, ses émotions.

S'y intéresser, c'est ouvrir une porte vers plus d'inclusion, d'admiration et de respect.

👉 Et vous, quelle discipline aimeriez-vous tester au prochain événement solidaire de votre entreprise