

Challenge StreetCo

challenge



StreetCo

CATALOGUE DES 45 ARTICLES

THÉMATIQUE 1 — Comprendre les handicaps et les solutions du quotidien

- 1.01 LES CHIFFRES CLÉS DU HANDICAP EN FRANCE
- 1.02 HANDICAP MOTEUR : BESOINS DU QUOTIDIEN ET SOLUTIONS CONCRÈTES
- 1.03 DÉFICIENCE VISUELLE : COMPRENDRE LA DIVERSITÉ DES PERCEPTIONS
- 1.04 DÉFICIENCE VISUELLE : OUTILS POUR LIRE, S'ORIENTER ET GAGNER EN AUTONOMIE
- 1.05 LA DÉFICIENCE AUDITIVE : COMPRENDRE LES DIFFÉRENTES SITUATIONS
- 1.06 DÉFICIENCE AUDITIVE : TECHNOLOGIES ET AMÉNAGEMENTS UTILES
- 1.07 HANDICAP INTELLECTUEL : COMPRENDRE LES BESOINS ET FACILITER L'ACCÈS À L'INFORMATION
- 1.08 LES TROUBLES PSYCHIQUES EXPLIQUÉS SIMPLEMENT
- 1.09 LES TROUBLES DYS : DES HANDICAPS SOUVENT INVISIBLES MAIS BIEN RÉELS
- 1.10 AUTISME : COMPRENDRE LES PARTICULARITÉS SENSORIELLES ET LES BESOINS
- 1.11 TDAH CHEZ L'ADULTE : DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET SOLUTIONS CONCRÈTES
- 1.12 MALADIES CHRONIQUES : VIVRE ET TRAVAILLER AVEC DES CAPACITÉS FLUCTUANTES
- 1.13 HANDICAPS INVISIBLES ET FLUCTUANTS : POURQUOI LES CAPACITÉS PEUVENT VARIER
- 1.14 CHIENS GUIDES ET CHIENS D'ASSISTANCE : RÔLES ET BONS COMPORTEMENTS
- 1.15 5 SOLUTIONS TECHNOLOGIQUES QUI FAVORISENT L'AUTONOMIE

THÉMATIQUE 2 — Handicap, entreprise et emploi

- 2.01 EMPLOI ET HANDICAP : 12 REPÈRES HISTORIQUES ET JURIDIQUES
- 2.02 5 BONNES RAISONS DE RENDRE SES RECRUTEMENTS INCLUSIFS
- 2.03 RECRUTEMENT INCLUSIF : RENDRE CHAQUE ÉTAPE ACCESSIBLE
- 2.04 RQTH : À QUOI SERT-ELLE ET FAUT-IL EN PARLER À SON EMPLOYEUR ?
- 2.05 COMMENT DEMANDER OU RENOUELER UNE RQTH ?
- 2.06 COMMENT RÉAGIR LORSQU'UN COLLÈGUE ANNONCE SON HANDICAP ?
- 2.07 RÉFÉRENT HANDICAP, MÉDECIN DU TRAVAIL, AGEFIPH : QUI FAIT QUOI ?
- 2.08 ADAPTER UN POSTE DE TRAVAIL : 6 EXEMPLES À CONNAÎTRE
- 2.09 MANAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP : 6 RÉFLEXES CONCRETS
- 2.10 INTÉGRER UN COLLÈGUE EN SITUATION DE HANDICAP : LES BONS RÉFLEXES
- 2.11 RÉUNION, FORMATION ET SÉMINAIRE : LA CHECKLIST DE L'ACCESSIBILITÉ
- 2.12 DOCUMENTS, MAILS ET VISIOCONFÉRENCES : RENDRE LE TRAVAIL ACCESSIBLE
- 2.13 TÉLÉTRAVAIL ET HANDICAP : UNE SOLUTION UTILE, MAIS PAS UNIVERSELLE
- 2.14 HANDICAP ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : ÉVITER LE PLAFOND DE VERRE
- 2.15 SALARIÉS AIDANTS : UN ENJEU SOUVENT INVISIBLE POUR L'ENTREPRISE

THÉMATIQUE 3 — Handicap, culture, sport et découvertes ludiques

- 3.01 BRAILLE, LANGUE DES SIGNES ET PICTOGRAMMES : UNE HISTOIRE DE COMMUNICATION
- 3.02 10 INVENTIONS ACCESSIBLES ENTRÉES DANS NOS USAGES
- 3.03 ACCESSIBILITÉ DANS LE MONDE : CINQ INITIATIVES INSPIRANTES
- 3.04 HANDICAP AU CINÉMA, DANS LES SÉRIES ET LES JEUX VIDÉO : COMMENT ANALYSER UNE REPRÉSENTATION ?
- 3.05 QUATRE PERSONNAGES DE FICTION POUR PARLER DU HANDICAP
- 3.06 JEUX VIDÉO : LES INNOVATIONS QUI RENDENT LE GAMING ACCESSIBLE
- 3.07 HANDICAP ET HUMOUR : RIRE AVEC, SANS RABAISSE
- 3.08 MUSIQUE, DANSE ET HANDICAP : DES ARTISTES QUI TRANSFORMENT LA SCÈNE
- 3.09 DÉCOUVRIR LES PARASPORTS AU QUOTIDIEN
- 3.10 BOCCIA, GOALBALL ET CÉCIFOOT : DES SPORTS AUX RÈGLES ÉTONNANTES
- 3.11 ORGANISER UNE DÉCOUVERTE DU PARASPORT EN ENTREPRISE
- 3.12 DESIGN UNIVERSEL : QUAND L'ACCESSIBILITÉ AMÉLIORE LE QUOTIDIEN
- 3.13 5 SCIENTIFIQUES EN SITUATION DE HANDICAP QUI ONT MARQUÉ LEUR DISCIPLINE
- 3.14 5 PERSONNALITÉS FRANÇAISES EN SITUATION DE HANDICAP À DÉCOUVRIR
- 3.15 5 RÉALISATIONS REMARQUABLES QUI ONT CHANGÉ LES REGARDS

THÉMATIQUE 1 — Comprendre les handicaps et les solutions du quotidien

ARTICLE 1.01 | LES CHIFFRES CLÉS DU HANDICAP EN FRANCE

Il n'existe pas un chiffre unique du handicap : le nombre de personnes concernées varie selon l'indicateur retenu (limitation fonctionnelle, restriction d'activité ou reconnaissance administrative). Il est donc essentiel de préciser la définition et l'année de chaque donnée.

Quelques repères récents

6,8 millions de personnes de 15 ans ou plus vivant à domicile déclaraient en 2021 au moins une limitation fonctionnelle sévère, soit 13 % de cette population.

En 2025, près de 3,4 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans disposaient d'une reconnaissance administrative du handicap.

Le nombre de personnes handicapées en emploi atteignait 1,4 million en 2025, soit près de 5 % de l'ensemble des personnes en emploi.

Le handicap peut être moteur, sensoriel, psychique, intellectuel ou cognitif. Il peut également être lié à une maladie chronique ou invalidante, être visible ou invisible, permanent, temporaire ou évolutif.

Ces catégories peuvent se cumuler : une même personne peut rencontrer plusieurs limitations, dont les conséquences dépendent aussi de son environnement et de l'accessibilité des services.

Emploi : des écarts persistent

Les personnes reconnues handicapées accèdent encore moins facilement à l'emploi et connaissent plus souvent le chômage que l'ensemble de la population active.

Ces données doivent être actualisées régulièrement : les méthodes d'enquête et les populations étudiées ne sont pas toujours identiques d'une source à l'autre.

À retenir

Les chiffres du handicap doivent toujours être accompagnés de leur définition, de leur population de référence et de leur année.

Références principales : [DREES – Le handicap en chiffres, édition 2023](#) ; [DREES – Le handicap en chiffres, édition 2024](#) ; [Agefiph – tableau de bord emploi et chômage 2025](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.02 | HANDICAP MOTEUR : BESOINS DU QUOTIDIEN ET SOLUTIONS CONCRÈTES

De quoi parle-t-on ?

Le handicap moteur désigne des difficultés partielles ou totales à réaliser certains mouvements. Il peut affecter la marche, l'équilibre, la posture, les gestes fins, la préhension ou les transferts. Il peut aussi avoir des conséquences sur la parole, la déglutition, la respiration, la fatigue ou la douleur.

Des situations très différentes

Il peut être présent dès la naissance ou apparaître après une maladie, un accident ou avec l'évolution d'une pathologie : lésion médullaire, maladie neuromusculaire, paralysie cérébrale, AVC, sclérose en plaques ou amputation, par exemple. Il peut être visible ou invisible, temporaire ou permanent, stable ou évolutif.

Des modes de déplacement variés

Toutes les personnes concernées n'utilisent pas un fauteuil. Certaines se déplacent avec une canne, des béquilles, un déambulateur, une prothèse ou sans aide visible. Des cheminements sans obstacle, des ascenseurs, des portes faciles à manœuvrer, des transports accessibles et des informations fiables facilitent l'autonomie.

Faciliter les gestes du quotidien

Barres d'appui, siège de douche, couverts adaptés, commande vocale, trackball, clavier adapté ou bras articulé peuvent faciliter les transferts, la toilette, les repas, l'écriture ou l'utilisation d'un ordinateur. Ces équipements peuvent être complétés par une aide humaine ou une adaptation du logement.

Au travail

Un poste ergonomique, du matériel adapté, des pauses, des horaires aménagés, le télétravail lorsqu'il convient ou une nouvelle organisation des tâches peuvent réduire la fatigue et la douleur. Les solutions doivent être construites avec la personne et les professionnels compétents.

Les bons réflexes

Avant d'aider, demandez à la personne ce dont elle a besoin et comment procéder. Ne déplacez jamais un fauteuil, une canne ou une autre aide technique sans son accord. Adressez-vous directement à elle et ne présumez pas de ses capacités.

À retenir

Le handicap moteur ne se résume pas au fauteuil roulant. L'accessibilité combine environnement, équipements, organisation, aides humaines et attitudes respectueuses.

Références principales : [CNSA – aides techniques et adaptation du logement](#) ; [Mon Parcours Handicap – aides techniques](#) ; [APF France handicap – déficiences motrices](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.03 | DÉFICIENCE VISUELLE : COMPRENDRE LA DIVERSITÉ DES PERCEPTIONS

Des perceptions très différentes

La déficience visuelle va d'une baisse légère de la vision à la cécité. Une personne aveugle peut encore percevoir la lumière, des contrastes ou des mouvements. Les conséquences dépendent notamment de l'acuité, du champ visuel, de la sensibilité à la lumière, de l'ancienneté de la déficience et de l'environnement.

Comment la sévérité est-elle décrite ?

L'Organisation mondiale de la santé distingue notamment les déficiences visuelles légère, modérée et sévère, puis la cécité, à partir de l'acuité visuelle de loin du meilleur œil. Le champ visuel et la vision de près complètent l'évaluation. Ces catégories servent à décrire une population ; seul un professionnel peut évaluer une situation individuelle.

Des causes multiples

Erreurs de réfraction non corrigées, cataracte, glaucome, dégénérescence maculaire liée à l'âge, rétinopathie diabétique, maladies génétiques ou traumatismes peuvent affecter la vision. Les causes et leur fréquence varient selon l'âge et les régions du monde.

Des solutions complémentaires

Canne blanche, chien guide, lecteur d'écran, plage braille, loupe électronique, contraste renforcé, audiodescription et guidage vocal répondent à des usages différents. Une solution se choisit avec la personne, selon ses habitudes et son environnement.

À retenir

Évitons de déduire les capacités d'une personne à partir de son apparence ou d'une catégorie médicale. Demander ses besoins reste le meilleur réflexe.

Référence principale : [OMS – déficience visuelle](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.04 | DÉFICIENCE VISUELLE : OUTILS POUR LIRE, S'ORIENTER ET GAGNER EN AUTONOMIE

Des besoins qui ne se limitent pas à la lecture

Selon l'acuité, le champ visuel, la sensibilité à la lumière et les habitudes, une personne peut avoir besoin d'agrandir, d'écouter, de toucher ou de combiner plusieurs modes d'accès. La solution pertinente dépend toujours de l'usage réel.

Lire et utiliser le numérique

VoiceOver, TalkBack, Narrator, NVDA ou JAWS restituent les contenus par la voix ou une plage braille. Les logiciels d'agrandissement, le contraste renforcé, la reconnaissance de caractères et les commandes vocales complètent ces outils. Les documents doivent conserver de vrais titres, des liens explicites et des textes alternatifs.

Identifier un objet ou une information

Une loupe électronique, une caméra, Seeing AI ou Be My Eyes peuvent aider à lire une étiquette, reconnaître un produit ou accéder à une information visuelle. Ces services ont des limites : une information sensible ou une décision importante doit être vérifiée par une source fiable.

Se déplacer et s'orienter

Canne blanche, chien guide, apprentissage de la locomotion, balises sonores, bandes podotactiles et applications de mobilité sont complémentaires. StreetNav peut fournir des informations collaboratives sur un trajet, sans remplacer les techniques de déplacement ni l'appréciation de la personne.

À la maison et dans les lieux publics

Repères tactiles, éclairage réglable, contrastes, rangement stable, annonces sonores et informations accessibles facilitent de nombreux gestes. Un outil doit être essayé dans son contexte réel et accompagné d'une prise en main adaptée.

Bien choisir une solution

Il faut considérer le besoin, la compatibilité avec les autres outils, la formation, la maintenance, le coût et les possibilités de financement. Un professionnel spécialisé ou une association peut aider à comparer les options.

À retenir

Il n'existe pas d'outil universel : autonomie, accessibilité de l'environnement et choix de la personne doivent guider la solution.

Références principales : [Association Valentin Haüy – solutions pour la déficience visuelle](#) ; [CNSA – aides techniques](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.05 | LA DÉFICIENCE AUDITIVE : COMPRENDRE LES DIFFÉRENTES SITUATIONS

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.

Une grande diversité de situations

Une déficience auditive peut être légère, moyenne, sévère ou profonde. Elle peut toucher une seule oreille ou les deux, être présente dès la naissance ou apparaître plus tard.

Elle ne concerne pas uniquement les personnes âgées. Ses conséquences varient selon le degré de perte auditive, le contexte, la fatigue, le bruit ambiant et le mode de communication utilisé.

Des modes de communication variés

Toutes les personnes sourdes ou malentendantes n'utilisent pas la langue des signes française (LSF). Certaines privilégient le français oral, la lecture labiale, l'écrit, le langage parlé complété, les sous-titres ou une combinaison de plusieurs solutions.

Des solutions adaptées aux besoins

Selon la situation, les solutions peuvent inclure des appareils auditifs, un implant cochléaire, une boucle à induction magnétique, la transcription en temps réel, des sous-titres, des alertes visuelles ou vibrantes et un interprète en LSF.

Les bons réflexes pour communiquer

Placez-vous face à la personne, gardez votre bouche visible, parlez clairement sans crier et réduisez si possible le bruit ambiant. Demandez surtout à la personne quel mode de communication lui convient.

Acouphènes et hyperacousie

Les acouphènes correspondent à la perception d'un son sans source sonore extérieure. L'hyperacousie se caractérise par une tolérance réduite à certains sons. Ces troubles peuvent avoir des conséquences importantes sur le confort, la concentration et la fatigue.

Une évaluation par un professionnel de santé est nécessaire pour mesurer l'audition et déterminer les solutions adaptées à chaque situation.

À retenir

Une communication accessible commence par une question simple : quel mode d'échange convient le mieux à la personne ?

Référence principale : [OMS – déficience auditive](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.06 | DÉFICIENCE AUDITIVE : TECHNOLOGIES ET AMÉNAGEMENTS UTILES

Des besoins différents

Surdité, malentendance, acouphènes et troubles du traitement auditif recouvrent des réalités variées. Certaines personnes utilisent la langue des signes française, d'autres la lecture labiale, l'écrit, des aides auditives ou plusieurs moyens combinés.

Aides auditives et implants

Les appareils auditifs amplifient et traitent les sons selon le profil auditif. L'implant cochléaire peut être proposé dans certaines surdités après une évaluation spécialisée ; il ne restitue pas une audition « normale » et nécessite généralement un suivi et une r ducation.

Comprendre la parole

Sous-titrage, transcription en direct, microphone déporté et boucle à induction magnétique améliorent l'accès aux réunions, conférences et médias. La qualité acoustique et l'éclairage du visage restent essentiels.

Communiquer

Parler face à la personne, sans crier, reformuler si nécessaire et fournir les informations clés par écrit. Pour une personne signante, un interprète LSF peut être requis.

Au travail

Les aménagements se choisissent avec la personne : salle calme, alertes visuelles, visioconférence sous-titr e, positionnement adapté ou organisation écrite des échanges.

  retenir

Les équipements sont utiles lorsqu'ils complètent une organisation accessible et correspondent réellement aux usages de la personne.

Référence principale : [SurdiFrance – ressources sur la déficience auditive](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.07 | HANDICAP INTELLECTUEL : COMPRENDRE LES BESOINS ET FACILITER L'ACCÈS À L'INFORMATION

Le handicap intellectuel peut avoir des conséquences sur la compréhension, l'apprentissage, le raisonnement, la mémorisation ou l'adaptation à une situation nouvelle. Les capacités et les besoins restent très différents d'une personne à l'autre.

Ne pas confondre

Le handicap intellectuel n'est ni un trouble psychique ni un manque de motivation. Une personne peut avoir besoin de davantage de temps ou d'un support simplifié tout en étant capable de choisir, de travailler et de participer aux décisions qui la concernent.

Faciliter la compréhension

Utiliser des phrases courtes, expliquer un terme complexe, présenter une idée à la fois et associer le texte à des exemples ou des pictogrammes. Il est utile de vérifier la compréhension sans infantiliser.

Le FALC

Le Facile à lire et à comprendre, ou FALC, est une méthode de rédaction et de mise en page. Elle prévoit notamment des mots courants, une structure claire et une relecture par des personnes directement concernées.

Favoriser l'autonomie

Demander à la personne comment elle souhaite être aidée, lui laisser le temps de répondre et s'adresser directement à elle. L'objectif est de rendre l'information et l'environnement accessibles, pas de décider à sa place.

À retenir

Une information claire bénéficie à de nombreux publics. Elle doit compléter, et non remplacer, le respect des choix et des compétences de chacun.

Références principales : [Unapei – Facile à lire et à comprendre](#) ; [CNSA – information accessible](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.08 | LES TROUBLES PSYCHIQUES EXPLIQUÉS SIMPLEMENT

Les troubles psychiques peuvent modifier les émotions, les pensées, la perception, les relations ou la capacité à réaliser certaines activités. Ils ne traduisent ni un manque de volonté ni une faiblesse personnelle.

Des situations très différentes

Dépression, troubles anxieux, trouble bipolaire, schizophrénie ou trouble obsessionnel compulsif ne se manifestent pas de la même manière. Leurs effets peuvent être durables, temporaires ou fluctuants.

Des conséquences possibles au travail

La concentration, l'organisation, la communication, le sommeil ou la gestion du stress peuvent être affectés. Une personne peut aussi connaître des périodes sans difficulté particulière. Le diagnostic seul ne permet donc pas de déduire ses capacités.

Des solutions à construire avec la personne

Des consignes claires, un environnement plus calme, des priorités explicites, des horaires adaptés ou des temps de récupération peuvent aider. Les besoins doivent être discutés avec la personne et, lorsque cela est nécessaire, avec le médecin du travail.

Les bons réflexes

Écouter sans minimiser, respecter la confidentialité, éviter les conseils médicaux improvisés et orienter vers les interlocuteurs compétents. En situation d'urgence, il faut contacter les services de secours adaptés.

À retenir

Une personne n'est pas définie par son trouble. L'objectif est de réduire les obstacles et de préserver son pouvoir d'agir.

Référence principale : [Psycom – santé mentale et troubles psychiques](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.09 | LES TROUBLES DYS : DES HANDICAPS SOUVENT INVISIBLES MAIS BIEN RÉELS

Les troubles dys sont des troubles durables du neurodéveloppement. Ils peuvent affecter la lecture, l'orthographe, le calcul, le langage ou la coordination, sans permettre de conclure quoi que ce soit sur l'intelligence d'une personne.

Des profils différents

La dyslexie concerne notamment l'identification des mots écrits. La dysorthographe affecte l'acquisition de l'orthographe. La dyscalculie concerne certains apprentissages numériques. Le trouble développemental de la coordination, anciennement appelé dyspraxie, affecte la planification ou l'exécution de gestes.

Le trouble développemental du langage, ou TDL, anciennement appelé dysphasie, peut affecter la compréhension ou la production du langage oral.

Des conséquences possibles au travail

Lire un document dense, prendre des notes rapidement, rédiger un message, suivre plusieurs consignes orales ou se repérer dans un espace complexe peut demander davantage de temps et d'effort.

Des adaptations utiles

Documents structurés, consignes écrites et orales, dictée vocale, correcteur adapté, modèles de documents, temps supplémentaire et réduction des doubles tâches peuvent faciliter le travail.

À retenir

Les besoins varient selon les personnes et les tâches. Il faut éviter les suppositions sur leurs capacités ou leurs qualités et choisir les adaptations avec elles.

Référence principale : [Fédération Française des DYS](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.10 | AUTISME : COMPRENDRE LES PARTICULARITÉS SENSORIELLES ET LES BESOINS

L'autisme est un trouble du neurodéveloppement. Il peut influencer la communication, les interactions sociales, les centres d'intérêt et la manière de traiter les informations sensorielles. Il existe autant de profils que de personnes autistes : les besoins ne peuvent pas être déduits d'un diagnostic seul.

Des perceptions sensorielles différentes

Un bruit de fond, une lumière vive, une odeur ou le contact d'un vêtement peuvent être ressentis de manière très intense. À l'inverse, certaines sensations peuvent être moins perçues. Une surcharge sensorielle peut provoquer de la fatigue, un besoin de s'isoler ou une difficulté temporaire à communiquer.

Des solutions simples

Prévenir avant un changement de programme.

Proposer un espace calme sans l'imposer.

Donner des consignes précises, éventuellement par écrit.

Éviter les métaphores ambiguës lorsque la personne préfère une communication directe.

Demander à la personne ce qui l'aide réellement.

Le bon réflexe

Ne pas interpréter un évitement du regard, un mouvement répétitif ou un besoin de silence comme un manque d'intérêt. Ces comportements peuvent aider la personne à se concentrer ou à réguler ses sensations.

À retenir

Prévisibilité, clarté et adaptation sensorielle peuvent réduire de nombreux obstacles, sans présumer des besoins individuels.

Référence principale : [Haute Autorité de santé – autisme](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.11 | TDAH CHEZ L'ADULTE : DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET SOLUTIONS CONCRÈTES

Un trouble qui peut persister à l'âge adulte

Le trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, ou TDAH, est un trouble du neurodéveloppement. Il peut affecter l'attention, l'organisation, la gestion du temps, l'impulsivité et la régulation de l'activité. Ses manifestations et leur intensité varient selon les personnes et les situations.

Des difficultés parfois invisibles

Démarrer une tâche, estimer sa durée, hiérarchiser plusieurs demandes, mémoriser des consignes orales ou rester concentré dans un environnement bruyant peut demander beaucoup d'effort. L'hyperactivité peut être motrice, mais aussi se traduire par une agitation intérieure. Ces difficultés ne signifient ni paresse ni manque de motivation.

Des capacités qui peuvent fluctuer

L'intérêt pour la tâche, la fatigue, le stress, les interruptions et l'environnement peuvent modifier fortement la concentration. Une personne peut être très efficace dans certaines conditions et rencontrer de grandes difficultés dans d'autres.

Des solutions concrètes

Découper les projets en étapes, fixer des priorités explicites, confirmer les consignes par écrit, utiliser des rappels, limiter les notifications et réserver des plages sans réunion peuvent aider. Un espace plus calme, des pauses ou des horaires ajustés peuvent également être utiles.

Une approche individualisée

Le TDAH peut coexister avec d'autres troubles et seul un professionnel qualifié peut établir un diagnostic. Au travail, les aménagements doivent partir des difficultés rencontrées et être testés avec la personne, puis réévalués.

À retenir

Un cadre clair, des priorités visibles et un environnement moins distrayant peuvent réduire la charge cognitive sans abaisser les objectifs.

Référence principale : [Haute Autorité de santé – TDAH de l'adulte](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.12 | MALADIES CHRONIQUES : VIVRE ET TRAVAILLER AVEC DES CAPACITÉS FLUCTUANTES

Une réalité très diverse

Diabète, cancer, endométriose, sclérose en plaques, maladie de Crohn ou affection respiratoire peuvent durer longtemps et avoir des effets très variables. Toutes ne constituent pas automatiquement un handicap, mais leurs conséquences peuvent limiter certaines activités.

Des effets souvent invisibles

Douleur, fatigue, rendez-vous médicaux, effets secondaires ou difficultés de concentration peuvent fluctuer d'un jour à l'autre. L'absence de signe visible ne permet pas d'évaluer les capacités.

Des solutions concrètes

Horaires adaptés, pauses, télétravail lorsqu'il convient, réduction de certaines contraintes, espace de repos ou répartition différente des tâches peuvent aider. L'aménagement se fonde sur les conséquences fonctionnelles, pas sur la connaissance du diagnostic.

Respecter la confidentialité

La personne décide des informations qu'elle partage. Le manager traite les besoins d'organisation ; le médecin du travail évalue les préconisations médicales.

Situations illustratives

Une collaboratrice peut avoir besoin d'arriver plus tard après un traitement ; un collègue peut alterner tâches exigeantes et périodes de récupération. Ces exemples sont fictifs et illustrent des besoins possibles.

À retenir

Lorsque les capacités fluctuent, la souplesse de l'organisation est souvent aussi importante que l'aménagement matériel.

Référence principale : [Assurance Maladie – maladies chroniques](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.13 | HANDICAPS INVISIBLES ET FLUCTUANTS : POURQUOI LES CAPACITÉS PEUVENT VARIER

Un handicap invisible n'est pas immédiatement perceptible. Il peut être lié à une maladie chronique, un trouble psychique, cognitif, sensoriel ou neurologique. Certaines situations sont également fluctuantes : les capacités varient selon la douleur, la fatigue, le traitement, le stress ou l'environnement.

Une réalité souvent mal comprise

Une personne peut réaliser une activité un jour et rencontrer une difficulté importante le lendemain. Cette variation n'est pas une contradiction. Elle fait partie de nombreuses pathologies, comme la sclérose en plaques, l'endométriose, certaines maladies inflammatoires ou les troubles psychiques.

Les comportements à éviter

Demander à la personne de prouver sa difficulté.

Comparer sa situation à celle d'une autre personne.

Conclure qu'elle exagère parce qu'elle « avait l'air en forme ».

Décider d'une solution à sa place.

Ce qui aide

Une organisation souple, des temps de récupération, des horaires ajustables, le télétravail lorsqu'il est pertinent et la possibilité de réévaluer les aménagements permettent souvent de mieux tenir compte des variations.

À retenir

Un handicap invisible ou fluctuant reste réel : il faut partir des besoins exprimés plutôt que de ce qui est visible.

Référence principale : [Mon Parcours Handicap – handicap invisible](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.14 | CHIENS GUIDES ET CHIENS D'ASSISTANCE : RÔLES ET BONS COMPORTEMENTS

Les chiens guides et les chiens d'assistance accomplissent des missions différentes. Le chien guide sécurise principalement les déplacements d'une personne déficiente visuelle. Le chien d'assistance peut ramasser un objet, ouvrir une porte, prévenir une crise, aider à se relever ou alerter un proche.

Un chien qui travaille

Lorsqu'il porte son harnais ou son équipement, le chien est concentré sur sa mission. Le distraire, l'appeler ou lui donner de la nourriture peut mettre son bénéficiaire en difficulté.

Les bons réflexes

S'adresser directement à la personne, pas au chien.

Demander l'autorisation avant de toucher l'animal.

Ne pas saisir le harnais ni la laisse.

Tenir son propre animal à distance.

Ne pas bloquer l'accès du duo à un passage ou à un siège.

Proposer son aide

Si la personne semble chercher son chemin, il est possible de proposer une indication précise. Elle reste libre d'accepter ou non. Le chien n'est pas un GPS : il répond aux indications de son bénéficiaire et évite les obstacles.

À retenir

Un chien guide ou d'assistance travaille : ne le sollicitez pas et adressez-vous directement à la personne.

Références principales : [Fédération française des associations de chiens guides d'aveugles](#) ; [Handi'Chiens](#).
Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 1.15 | 5 SOLUTIONS TECHNOLOGIQUES QUI FAVORISENT L'AUTONOMIE

Les technologies d'assistance permettent d'accéder à l'information, de communiquer, de jouer ou de se déplacer autrement. Voici cinq solutions réelles, déjà disponibles, dont les usages varient selon les besoins.

Be My Eyes : une assistance visuelle à distance

L'application met en relation une personne aveugle ou malvoyante avec un volontaire voyant ou un service spécialisé. La caméra du téléphone permet, par exemple, d'identifier un produit ou de lire une information visuelle.

Seeing AI : décrire l'environnement par la voix

Développée par Microsoft, l'application peut lire un texte, décrire certains éléments d'une scène et identifier des produits. Elle complète les autres outils d'autonomie sans remplacer la canne, le chien guide ou l'apprentissage de la locomotion.

OrCam MyEye : lire des textes imprimés

Fixé sur une paire de lunettes, ce dispositif peut restituer vocalement des textes et certaines informations visuelles. Son utilité dépend du besoin, du contexte et de la maîtrise de l'outil.

Xbox Adaptive Controller : personnaliser les commandes

Cette manette permet de connecter différents boutons, contacteurs et joysticks afin d'adapter les commandes d'un jeu aux mouvements disponibles.

Wandercraft : des exosquelettes robotisés

L'entreprise française développe des exosquelettes destinés notamment à la rééducation et à la marche assistée. Ces équipements restent des dispositifs spécialisés et ne constituent pas une solution adaptée à toutes les personnes ayant un handicap moteur.

Une technologie n'est réellement inclusive que si elle répond à un besoin choisi par la personne, reste utilisable dans son environnement et s'accompagne d'une information claire sur ses possibilités et ses limites.

À retenir

La meilleure technologie n'est pas la plus spectaculaire, mais celle qui répond à un besoin précis et reste simple à utiliser.

Référence principale : [TechLab – technologies d'assistance](#). Dernière vérification : juillet 2026.

THÉMATIQUE 2 — Handicap, entreprise et emploi

ARTICLE 2.01 | EMPLOI ET HANDICAP : 12 REPÈRES HISTORIQUES ET JURIDIQUES

1898 — Accidents du travail

La loi organise la responsabilité de l'employeur et l'indemnisation des accidents du travail.

1924 — Première obligation d'emploi

Une proportion d'emplois est réservée aux mutilés de guerre.

1957 — Le terme « travailleur handicapé »

La loi structure la reconnaissance et le reclassement professionnel.

1975 — Une politique globale du handicap

La loi d'orientation affirme des droits en matière d'éducation, de formation, d'emploi et d'intégration.

1987 — L'OETH à 6 %

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est fixée à 6 % pour les employeurs concernés.

1991 — Accessibilité des locaux

De nouvelles obligations concernent l'accessibilité de certains bâtiments et lieux de travail.

2005 — Égalité des droits et des chances

La loi renforce l'accessibilité, crée les MDPH et consolide le principe de compensation.

2006 — Convention de l'ONU

La Convention de l'ONU consacre une approche fondée sur les droits humains.

2010 — Ratification et entrée en vigueur en France

La Convention entre en vigueur pour la France le 20 mars 2010.

2016 — Emploi accompagné

L'emploi accompagné est introduit pour sécuriser les parcours professionnels.

2018–2020 — Réforme de l'OETH

La loi « Avenir professionnel » réforme la déclaration, le calcul et la collecte de l'obligation d'emploi.

2025 — Un marché du travail encore inégal

Près de 3,4 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans disposent d'une reconnaissance administrative du handicap et 1,4 million sont en emploi. Le taux de chômage des personnes handicapées diminue à 11,5 %, mais reste supérieur à celui de l'ensemble de la population active.

À retenir

Le cadre a progressé, mais l'accès à l'emploi, la qualité des parcours et l'évolution professionnelle restent des enjeux majeurs.

Références principales : [Légifrance – Code du travail](#) ; [Nations unies – Convention relative aux droits des personnes handicapées](#) ; [Agefiph – tableau de bord emploi et chômage 2025](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.02 | 5 BONNES RAISONS DE RENDRE SES RECRUTEMENTS INCLUSIFS

Rendre le recrutement accessible permet d'élargir les candidatures et d'améliorer les pratiques de l'entreprise. Voici cinq raisons d'agir.

Élargir les viviers de compétences

Un recrutement accessible permet à l'entreprise de rencontrer des candidats aux parcours et compétences variés. La sélection doit rester fondée sur les compétences requises pour le poste, avec des aménagements du processus si nécessaire.

Améliorer les pratiques de travail

Des consignes claires, des outils accessibles et une organisation souple peuvent bénéficier au salarié concerné comme au reste de l'équipe. Les besoins doivent toujours être discutés avec la personne, sans présumer de ses capacités.

Renforcer une culture réellement inclusive

L'engagement se mesure dans les pratiques : accessibilité du recrutement, évolution professionnelle, sensibilisation des équipes et lutte contre les discriminations. Il ne doit pas se limiter à un argument d'image.

Mobiliser les aides adaptées

L'Agefiph, le FIPHFP, Cap emploi et les services de prévention et de santé au travail peuvent accompagner certaines situations. Les aides dépendent du statut, du besoin identifié et de la situation de l'employeur ; elles ne sont ni automatiques ni identiques pour tous.

Concevoir des produits et services plus accessibles

La diversité des équipes peut aider à mieux repérer les obstacles d'usage. Elle ne remplace cependant pas la consultation des utilisateurs concernés ni les tests d'accessibilité.

À retenir

Un recrutement inclusif élargit le vivier de candidats et améliore la qualité du processus pour l'ensemble des postulants.

Référence principale : [Agefiph – recrutement et handicap](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.03 | RECRUTEMENT INCLUSIF : RENDRE CHAQUE ÉTAPE ACCESSIBLE

Un recrutement inclusif commence avant l'entretien. L'offre, le formulaire de candidature, les échanges, les tests et l'arrivée dans l'entreprise doivent pouvoir être adaptés sans diminuer les exigences essentielles du poste.

Avant l'entretien

Rédiger une offre lisible et distinguer les compétences indispensables des critères secondaires.

Vérifier l'accessibilité du site de candidature.

Indiquer un contact pour demander un aménagement.

Donner les informations pratiques sur le lieu et le déroulement.

Pendant l'entretien

Demander si une adaptation est nécessaire, sans questionner le diagnostic. Un temps supplémentaire, un interprète, un entretien à distance ou un test dans un format accessible peuvent permettre d'évaluer réellement les compétences.

Après le recrutement

Anticiper l'accessibilité du poste, des outils et de l'accueil. Les aménagements doivent être préparés avec le salarié, le référent handicap et, lorsque nécessaire, le médecin du travail.

Préparer le processus

Avant de publier une offre, il est utile de vérifier l'accessibilité du formulaire, les compétences réellement indispensables et les modalités possibles de l'entretien. Informer tous les candidats qu'ils peuvent demander un aménagement évite de les obliger à révéler inutilement leur situation.

À retenir

L'accessibilité doit être prévue à chaque étape, de l'annonce à l'intégration, et non ajoutée seulement lorsqu'une difficulté apparaît.

Référence principale : [Défenseur des droits – emploi et discrimination](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.04 | RQTH : À QUOI SERT-ELLE ET FAUT-IL EN PARLER À SON EMPLOYEUR ?

Une reconnaissance liée au parcours professionnel

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou RQTH, est une décision administrative. Elle peut faciliter l'accès à des accompagnements, à certains dispositifs de formation, à des aides ou à des aménagements liés à l'emploi.

Des effets possibles, pas automatiques

La RQTH peut permettre de mobiliser Cap emploi, l'Agefiph ou le FIPHFP selon la situation. Elle peut aussi être prise en compte au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Une aide financière n'est toutefois jamais garantie : elle dépend du besoin, du dispositif et des conditions d'éligibilité.

Aménager le travail

Horaires, équipement, organisation, interprétariat, transport ou formation peuvent être adaptés. Le médecin du travail peut formuler des préconisations fonctionnelles sans communiquer le diagnostic.

Faut-il informer l'employeur ?

Non. La demande de RQTH et sa communication sont personnelles. Une personne peut choisir d'en parler pour mobiliser certains dispositifs, mais elle n'a pas à révéler son diagnostic à son manager.

Une protection à ne pas surestimer

La RQTH n'interdit pas un licenciement et ne garantit pas un emploi. Elle ouvre des possibilités d'accompagnement et peut produire certains effets juridiques, qui doivent être vérifiés selon le contrat et la situation.

À retenir

La bonne question n'est pas « faut-il se déclarer ? », mais « quels besoins et quels dispositifs pourraient sécuriser mon parcours ? ». Un conseiller MDPH, Cap emploi, le référent handicap ou le service de prévention et de santé au travail peut aider à décider.

Référence principale : [Service-Public.fr – RQTH](https://service-public.fr). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.05 | COMMENT DEMANDER OU RENOUVELER UNE RQTH ?

Où déposer la demande ?

La demande est adressée à la maison départementale des personnes handicapées, sur papier ou en ligne lorsque le département propose ce service. Elle est personnelle, volontaire et gratuite. La MDPH instruit le dossier et la CDAPH prend la décision.

Les documents principaux

Le formulaire national de demande à la MDPH, Cerfa n°15692*01, est accompagné d'un certificat médical récent et des justificatifs demandés. Décrire concrètement les conséquences sur le travail et le projet professionnel aide l'équipe à comprendre le besoin.

Qui peut aider ?

La MDPH, Cap emploi, une assistante sociale, une association ou le référent handicap peuvent accompagner la constitution du dossier. Le médecin traitant complète le certificat médical ; le médecin du travail peut préciser les conséquences professionnelles.

Délais et décision

Les délais varient selon les départements et la complexité du dossier. La décision précise la durée de la RQTH ; dans certaines situations, elle peut être attribuée sans limitation de durée.

Anticiper le renouvellement

Lorsque la reconnaissance est limitée dans le temps, il est préférable de déposer le renouvellement avant son échéance. La date exacte et les pièces à fournir doivent être vérifiées auprès de la MDPH.

À retenir

La RQTH est une démarche personnelle et confidentielle qui peut faciliter l'accès à des aides et à des aménagements.

Référence principale : [Service-Public.fr – demande de RQTH](https://service-public.fr/demande-de-rqth). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.06 | COMMENT RÉAGIR LORSQU'UN COLLÈGUE ANNONCE SON HANDICAP ?

Parler de son handicap est une décision personnelle. Lorsqu'un collègue se confie, la qualité de la réponse compte davantage qu'une formule parfaite : écouter, respecter la confidentialité et ne pas tirer de conclusions hâtives.

Une réponse simple

Remerciez la personne pour sa confiance et demandez-lui ce qu'elle souhaite vous faire savoir. Il n'est pas nécessaire de demander le nom de la maladie, son origine ou son pronostic.

Ce qu'il vaut mieux éviter

Minimiser : « Ça ne se voit pas, donc ce n'est pas si grave ».

Dramatiser ou exprimer de la pitié.

Raconter immédiatement l'histoire médicale d'un proche.

Diffuser l'information à l'équipe sans autorisation.

Décider spontanément de retirer des missions.

Passer à l'action

Si une adaptation du travail est nécessaire, orientez la personne vers son manager, le référent handicap, les ressources humaines ou le service de prévention et de santé au travail, selon son souhait.

À retenir

Écouter, remercier pour la confiance et demander les besoins concrets est plus utile que chercher immédiatement une solution.

Référence principale : [Agefiph – prise en compte du handicap au poste](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.07 | RÉFÉRENT HANDICAP, MÉDECIN DU TRAVAIL, AGEFIPH : QUI FAIT QUOI ?

Plusieurs acteurs peuvent intervenir dans un parcours professionnel. Leurs rôles sont complémentaires, mais ils ne disposent pas tous des mêmes informations ni des mêmes responsabilités.

Dans l'entreprise

Le manager organise l'activité et applique les aménagements convenus.

Le référent handicap informe, oriente et coordonne les démarches internes.

Les ressources humaines sécurisent les procédures et mobilisent les dispositifs disponibles.

Autour de l'entreprise

Le médecin du travail évalue les liens entre la santé et le poste et peut préconiser des aménagements.

Cap emploi accompagne l'accès ou le maintien dans l'emploi.

L'Agefiph soutient l'emploi dans le secteur privé ; le FIPHFP intervient dans la fonction publique.

La MDPH instruit notamment les demandes de RQTH.

Confidentialité

Le diagnostic relève du secret médical. Le médecin du travail transmet des préconisations fonctionnelles, pas les informations médicales du salarié.

Et les autres partenaires ?

Cap emploi peut accompagner le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi. Selon la situation, l'employeur peut aussi mobiliser les ressources humaines, le service de prévention et de santé au travail ou le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

À retenir

Le salarié n'a pas à coordonner seul tous les acteurs : chacun intervient dans un cadre et avec des responsabilités spécifiques.

Référence principale : [ministère du Travail – santé au travail](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.08 | ADAPTER UN POSTE DE TRAVAIL : 6 EXEMPLES À CONNAÎTRE

Un aménagement vise à réduire les obstacles rencontrés dans une tâche ou un environnement. Il peut concerner le matériel, l'organisation, les horaires, les déplacements ou la communication. Il se construit avec la personne, se teste et s'ajuste.

1. Adapter le matériel

Écran réglable, siège ergonomique, clavier adapté, trackball, commande vocale ou aide à la manutention peuvent faciliter le travail. Le choix doit partir des gestes réellement réalisés au poste.

2. Rendre l'information accessible

Documents structurés, sous-titres, transcription, contraste suffisant, format modifiable et consignes écrites améliorent l'accès aux contenus et aux réunions.

3. Ajuster l'organisation

Horaires aménagés, pauses, télétravail lorsqu'il convient, priorités explicites ou répartition différente des tâches peuvent répondre à la fatigue, aux soins ou à des capacités fluctuantes.

4. Agir sur l'environnement

Un espace calme, un éclairage réglable, une place accessible, des cheminements dégagés ou la réduction des déplacements inutiles peuvent supprimer des obstacles sans modifier le métier.

5. Adapter la communication

Prévenir les changements, fournir un ordre du jour, donner une information à la fois, utiliser un interprète ou laisser davantage de temps pour répondre peut être essentiel.

6. Tester et réévaluer

Le salarié décrit ses besoins ; le manager, les ressources humaines et le référent handicap organisent les solutions ; le médecin du travail peut formuler des préconisations. Cap emploi, l'Agefiph ou le FIPHFP peuvent accompagner certaines situations. Les aides ne sont pas automatiques.

À retenir

Un bon aménagement repose sur les conséquences concrètes au travail, pas sur des suppositions liées au diagnostic. Son efficacité doit être vérifiée dans le temps.

Références principales : [Agefiph – adaptation des situations de travail](#) ; [INRS – maintien dans l'emploi](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.09 | MANAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP : 6 RÉFLEXES CONCRETS

Le rôle du manager n'est pas de connaître le diagnostic médical d'un salarié. Il consiste à créer les conditions permettant à chacun de travailler, de progresser et de participer à la vie de l'équipe.

Six réflexes utiles

Écouter les besoins sans demander de détails médicaux.

S'appuyer sur les préconisations du médecin du travail.

Formaliser clairement l'aménagement décidé.

Informar uniquement les personnes qui doivent connaître l'organisation pratique.

Faire des points réguliers sans surveiller davantage le salarié.

Réévaluer la solution lorsque le poste ou la situation évolue.

Éviter la surprotection

Réduire les responsabilités d'un salarié sans échange préalable peut freiner sa carrière. L'objectif est de compenser un obstacle, pas de décider à sa place de ce qu'il peut accomplir.

Maintenir l'équité

Traiter équitablement ne signifie pas imposer exactement les mêmes modalités à tout le monde. Un aménagement vise à donner un accès comparable au travail et aux opportunités.

À retenir

Un management inclusif fixe les mêmes objectifs tout en adaptant, lorsque c'est nécessaire, les moyens de les atteindre.

Référence principale : [Agefiph – sensibiliser les managers](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.10 | INTÉGRER UN COLLÈGUE EN SITUATION DE HANDICAP : LES BONS RÉFLEXES

L'intégration d'un collègue en situation de handicap repose sur un accueil accessible, des échanges directs et une organisation claire. Elle concerne toute l'équipe, sans transformer la personne en sujet de curiosité.

1. Adopter une attitude naturelle

Adressez-vous directement à votre collègue et conservez les mêmes exigences professionnelles. Le handicap ne doit conduire ni à l'évitement ni à une attention excessive.

2. Demander plutôt que supposer

Les besoins ne peuvent pas être déduits d'un diagnostic ou d'une apparence. Demandez simplement si une adaptation ou une aide est utile, puis respectez la réponse.

3. Respecter la confidentialité

La personne décide des informations qu'elle partage. Les détails médicaux ne doivent pas circuler dans l'équipe. Seules les conséquences pratiques nécessaires à l'organisation peuvent être expliquées avec son accord.

4. Comprendre les aménagements

Horaires adaptés, pauses, matériel spécifique ou télétravail ne sont pas des privilèges : ils compensent un obstacle. Évitez les comparaisons et adressez les questions d'organisation au manager.

5. Garantir une participation équitable

Réunions, formations, déplacements, moments informels et perspectives d'évolution doivent rester accessibles. Il faut vérifier les conditions de participation plutôt que retirer une activité par anticipation.

À retenir

Une intégration réussie combine accessibilité, coopération, confidentialité et respect de l'autonomie, sans surprotection.

Référence principale : [Agefiph – intégration et prise en compte du handicap au travail](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.11 | RÉUNION, FORMATION ET SÉMINAIRE : LA CHECKLIST DE L'ACCESSIBILITÉ

Une réunion ou une formation accessible se prépare avant l'arrivée des participants. L'objectif est que chacun puisse accéder au lieu, aux échanges et aux supports.

Avant l'événement

Demander les besoins d'accessibilité lors de l'inscription, vérifier les cheminements, les sanitaires et les transports, puis transmettre des informations pratiques précises.

Pour les supports

Utiliser des titres structurés, un contraste suffisant, des textes alternatifs et une police lisible. Envoyer les documents à l'avance dans un format modifiable et accessible.

Pendant les échanges

Présenter les intervenants, décrire les éléments visuels, utiliser un microphone, rendre les sous-titres disponibles et laisser le temps nécessaire aux questions.

Pour le rythme

Prévoir des pauses, annoncer les changements de programme et permettre de participer autrement lorsque la prise de parole immédiate est difficile.

Après l'événement

Partager les supports accessibles et demander un retour sur les conditions de participation afin d'améliorer les prochaines sessions.

À retenir

Une checklist est efficace lorsqu'elle couvre tout le parcours : inscription, accès, contenus, échanges, pauses et évaluation.

Référence principale : [Mon Parcours Handicap – accessibilité](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.12 | DOCUMENTS, MAILS ET VISIOCONFÉRENCES : RENDRE LE TRAVAIL ACCESSIBLE

Une grande partie du travail passe par des contenus numériques. Quelques règles simples améliorent l'accès pour les personnes utilisant un lecteur d'écran, ayant une déficience visuelle, auditive, cognitive ou des difficultés de concentration.

Documents et mails

Utiliser de vrais titres et des listes structurées.

Écrire des liens explicites plutôt que « cliquez ici ».

Ajouter un texte alternatif aux images utiles.

Garantir un contraste suffisant.

Éviter de transmettre une information uniquement sous forme d'image.

Visioconférences

Activer des sous-titres de qualité.

Dire son nom avant de parler dans les grands groupes.

Décrire brièvement les visuels indispensables.

Partager les documents avant la réunion.

Prévoir un canal écrit pour les questions.

Tester autrement

Naviguer uniquement au clavier, agrandir le texte et utiliser la lecture vocale permet de repérer une partie des obstacles. Ces tests rapides ne remplacent pas un audit complet, mais améliorent les pratiques quotidiennes.

Faciliter la lecture

Un objet de mail explicite, des paragraphes courts, un vocabulaire clair et une hiérarchie visuelle stable réduisent la charge de lecture. Dans une invitation, il faut regrouper au même endroit l'objectif, l'horaire, le lien de connexion, les documents utiles et le contact à solliciter en cas de besoin.

À retenir

Un document accessible doit être structuré, lisible au clavier et compréhensible sans dépendre uniquement de la couleur ou de l'image.

Références principales : [RGAA](#) ; [W3C – WCAG](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.13 | TÉLÉTRAVAIL ET HANDICAP : UNE SOLUTION UTILE, MAIS PAS UNIVERSELLE

Le télétravail peut réduire la fatigue des transports, faciliter les soins ou permettre un meilleur contrôle de l'environnement sensoriel. Il peut aussi créer de l'isolement ou déplacer au domicile des problèmes d'accessibilité non résolus.

Quand il peut aider

Il peut faire partie d'un aménagement lorsque les missions s'y prêtent et que la personne le souhaite. Il peut être régulier, ponctuel ou mobilisé pendant certaines périodes, sans devenir automatiquement la seule solution proposée.

Un poste à domicile réellement accessible

Ordinateur, logiciels, téléphone, mobilier et connexion doivent être adaptés. L'ergonomie du domicile, la sécurité, la maintenance du matériel et l'assistance technique doivent être anticipées comme au bureau.

Préserver la participation

Le salarié à distance doit conserver l'accès aux informations, aux décisions, aux échanges informels, aux formations et aux possibilités d'évolution. Les réunions hybrides doivent proposer un son de qualité, des sous-titres et des documents accessibles.

Éviter l'isolement et la surcharge

Des points réguliers, des règles claires de disponibilité et le respect du droit à la déconnexion protègent l'équilibre. Le télétravail ne doit ni éloigner durablement la personne du collectif ni conduire à une surveillance renforcée.

Une solution parmi d'autres

Horaires flexibles, bureau calme, rapprochement du lieu de travail, pauses ou adaptation des tâches peuvent être plus pertinents. La solution doit être choisie avec la personne, testée et réévaluée.

À retenir

Le télétravail est un aménagement possible, pas une réponse universelle. Il doit rester accessible, volontaire et compatible avec une participation équitable.

Références principales : [ANACT – télétravail](#) ; [Agefiph – aménagement des situations de travail](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.14 | HANDICAP ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : ÉVITER LE PLAFOND DE VERRE

L'inclusion ne s'arrête pas au recrutement. Les salariés en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux formations, aux responsabilités, à la mobilité interne et aux promotions.

Des obstacles parfois indirects

Une formation organisée dans un lieu inaccessible, un déplacement imposé sans solution ou une mission retirée « pour protéger » le salarié peuvent réduire ses perspectives sans intention explicite de discriminer.

Les bonnes pratiques

Rendre les formations accessibles dès leur conception.

Évaluer les compétences avec des critères transparents.

Inclure le salarié dans les programmes de mobilité et de mentorat.

Adapter les nouvelles missions comme le poste initial.

Suivre les écarts de carrière dans les indicateurs RH.

Ne pas présumer

Une personne peut accepter un déplacement, une responsabilité ou un changement de poste si les conditions sont accessibles. La bonne question est : « De quoi avez-vous besoin pour réussir ? »

Sécuriser les décisions de carrière

Les entretiens professionnels, critères de promotion et accès aux formations doivent être examinés comme les autres processus de l'entreprise. Un salarié ne doit pas être écarté d'une mobilité par anticipation de difficultés supposées : les besoins et aménagements possibles doivent être étudiés avec lui.

À retenir

L'inclusion concerne aussi la formation, la mobilité et la promotion, pas seulement l'accès au premier emploi.

Référence principale : [Défenseur des droits – emploi des femmes handicapées](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 2.15 | SALARIÉS AIDANTS : UN ENJEU SOUVENT INVISIBLE POUR L'ENTREPRISE

De qui parle-t-on ?

Un aidant accompagne régulièrement un proche âgé, malade ou handicapé. L'aide peut concerner les démarches, les soins, les déplacements, le soutien moral ou l'organisation du quotidien.

Un phénomène massif

En 2021, 9,3 millions de personnes déclaraient apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie, selon la DREES. Ce chiffre dépend de la définition et de l'année étudiées : il faut toujours les préciser.

Pourquoi trouve-t-on aussi le chiffre de 5,3 millions ?

Une publication DREES de juin 2026 estime qu'en 2022, 5,3 millions de personnes de 16 ans ou plus apportaient une aide régulière à la vie quotidienne à une personne vivant à domicile. Cette définition est plus restrictive que celle utilisée pour les 9,3 millions d'aidants recensés en 2021 : les deux chiffres ne mesurent donc pas exactement la même réalité.

Les conséquences au travail

Fatigue, imprévus, charge mentale et démarches administratives peuvent affecter la disponibilité. Ces difficultés ne signifient pas un manque d'engagement professionnel.

Des réponses utiles

Information confidentielle, horaires souples, télétravail lorsqu'il convient, dons de jours, congé de proche aidant, relais associatifs et accompagnement social peuvent sécuriser la situation.

Le rôle du manager

Créer un espace de dialogue sans exiger de détails médicaux, orienter vers les bons interlocuteurs et réévaluer les aménagements. La personne reste libre de parler ou non de sa situation.

À retenir

Reconnaître les contraintes des salariés aidants permet de prévenir l'épuisement sans les enfermer dans une situation personnelle.

Référence principale : [DREES – proches aidants](#). Dernière vérification : juillet 2026.

THÉMATIQUE 3 — Handicap, culture, sport et découvertes ludiques

ARTICLE 3.01 | BRAILLE, LANGUE DES SIGNES ET PICTOGRAMMES : UNE HISTOIRE DE COMMUNICATION

Lorsque l'information n'est disponible que sous une seule forme, de nombreuses personnes en sont exclues. Le braille, les langues des signes et les pictogrammes montrent qu'il existe plusieurs manières de lire, de raconter et de comprendre.

Le braille

Louis Braille a mis au point au XIXe siècle un système de six points en relief permettant de représenter lettres, chiffres, musique et symboles scientifiques.

Les langues des signes

La langue des signes française est une langue visuelle et gestuelle avec sa propre grammaire. Elle n'est ni universelle ni une simple traduction mot à mot du français.

Les pictogrammes

Des symboles clairs peuvent faciliter l'orientation et la compréhension, notamment pour des personnes ayant un handicap intellectuel ou cognitif. Ils doivent rester cohérents et être accompagnés de texte lorsque cela est utile.

Une même idée

Multiplier les formes d'accès — visuelle, sonore, tactile et simplifiée — permet à davantage de personnes de choisir celle qui leur convient.

Des systèmes vivants

La LSF possède sa propre grammaire et varie selon les pays. Le braille peut transcrire des lettres, des chiffres, de la musique ou des mathématiques. Les pictogrammes, eux, doivent être expliqués et testés : leur signification n'est pas toujours évidente pour tous les publics.

À retenir

Braille, langues des signes et pictogrammes répondent à des usages différents : ils ne sont ni universels ni interchangeables.

Références principales : [Association Valentin Haüy – braille](#) ; [Fédération nationale des sourds de France](#) ; [Unapei – information accessible](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.02 | 10 INVENTIONS ACCESSIBLES ENTRÉES DANS NOS USAGES

De nombreuses solutions conçues pour réduire un obstacle sont aujourd'hui utilisées bien au-delà du handicap. Leur histoire montre comment l'accessibilité peut stimuler l'innovation.

1. Le braille

Mis au point par Louis Braille au XIXe siècle, ce système tactile à six points permet de lire, d'écrire et de noter des contenus scientifiques ou musicaux.

2. Le lecteur d'écran

Il analyse la structure d'une interface et restitue son contenu par la voix ou une plage braille. Son efficacité dépend donc aussi de la qualité du site ou du document.

3. Les sous-titres

Créés pour rendre les contenus audiovisuels accessibles, ils sont aussi utilisés dans les transports, les lieux bruyants et les vidéos regardées sans son.

4. La boucle à induction

Elle transmet directement le son à certains appareils auditifs compatibles et améliore l'écoute dans un guichet, une salle ou un lieu de spectacle.

5. La synthèse et la reconnaissance vocales

L'une transforme le texte en parole ; l'autre permet de dicter ou de commander un appareil. Elles facilitent aussi la conduite, la traduction et les usages mains occupées.

6. Les commandes adaptatives

Contacteurs, joysticks et manettes modulaires permettent de personnaliser l'accès à un jeu, un ordinateur ou un équipement selon les mouvements disponibles.

7. Les portes automatiques

Elles facilitent le passage des personnes utilisant une aide à la mobilité, mais aussi des parents avec une poussette ou des personnes portant des charges.

8. Les alertes visuelles et vibrantes

Elles complètent une information sonore sur un téléphone, une alarme, un réveil ou dans un bâtiment.

9. La commande oculaire

Le suivi du regard peut permettre de communiquer, d'écrire ou de piloter une interface lorsque l'usage des mains est limité.

10. La maison connectée accessible

Éclairage, volets, portes ou température peuvent être commandés par une interface adaptée, la voix ou un contacteur.

À retenir

Une innovation inclusive répond à un besoin réel, reste compatible avec les autres outils et peut être utilisée sans créer de nouveaux obstacles.

Référence principale : [TechLab – innovation et technologies de compensation](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.03 | ACCESSIBILITÉ DANS LE MONDE : CINQ INITIATIVES INSPIRANTES

Japon — dalles podotactiles

Développées au Japon dans les années 1960, les dalles à relief sont aujourd'hui utilisées dans de nombreux pays pour signaler un danger ou guider un cheminement.

Vienne — transports accessibles

Le réseau viennois associe véhicules à plancher bas, annonces visuelles et sonores et informations d'accessibilité. La qualité dépend toutefois de la continuité de l'ensemble du trajet.

Singapour — traversées adaptées

Certains dispositifs permettent d'allonger le temps de traversée pour des piétons qui en ont besoin, en complément des signaux sonores et visuels.

Musées — maquettes et reproductions tactiles

Des établissements dans plusieurs pays proposent des plans tactiles, reproductions et dispositifs multisensoriels pour accéder autrement aux bâtiments et aux œuvres.

Plages — accès à la baignade

Cheminements stabilisés, fauteuils de mise à l'eau, zones d'ombre et accompagnement permettent à davantage de personnes d'accéder au littoral.

Pas de copier-coller

Une solution efficace dépend des normes, du climat, des transports, de la maintenance et des usages locaux. Les personnes concernées doivent participer à la conception, aux tests et à l'évaluation.

Préparer un déplacement ou une visite

Ces initiatives montrent qu'une information utile ne se limite pas à la mention « accessible ». Elle décrit le cheminement, les transports, les équipements, les obstacles éventuels et les solutions disponibles.

À retenir

Une initiative inspirante doit toujours être testée et adaptée aux usages, aux normes et au contexte local.

Références principales : [Commission européenne – Access City Award](#) ; [Wiener Linien – accessibilité](#) ; [Land Transport Authority Singapore](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.04 | HANDICAP AU CINÉMA, DANS LES SÉRIES ET LES JEUX VIDÉO : COMMENT ANALYSER UNE REPRÉSENTATION ?

Au-delà de la simple présence

Voir un personnage handicapé à l'écran ne garantit pas une représentation juste. Il faut observer son rôle, la manière dont il est écrit, la place laissée aux personnes concernées et l'accessibilité de l'œuvre elle-même.

Des clichés récurrents

Le personnage peut être réduit à une victime, à un ressort tragique, à un méchant dont le corps symbolise le danger ou à une figure exceptionnelle qui « surmonte tout ». Ces récits laissent peu de place aux vies ordinaires, aux relations, au travail ou à l'humour.

Cinq exemples à discuter

CODA met en scène une famille sourde avec plusieurs interprètes sourds. Sound of Metal suit un musicien confronté à une perte auditive et à la découverte d'une communauté sourde. Vestiaires donne la parole à des auteurs et comédiens handicapés. Crip Camp documente l'histoire d'un mouvement militant. The Last of Us Part II est souvent cité pour l'étendue de ses options d'accessibilité, même si cela relève de l'expérience de jeu plutôt que de la représentation d'un personnage.

Quatre questions utiles

Le personnage a-t-il une histoire qui ne se réduit pas à son handicap ? Des personnes concernées ont-elles participé à l'écriture ou à l'interprétation ? Les obstacles sociaux et matériels sont-ils montrés ? Le film, la série ou le jeu est-il lui-même accessible ?

À retenir

Une œuvre peut être intéressante tout en restant critiquable. L'objectif n'est pas d'établir une liste parfaite, mais d'apprendre à regarder les choix de représentation avec nuance.

Références principales : [Académie des Oscars – CODA](#) ; [Naughty Dog – options d'accessibilité](#) ; [ministère de la Culture – audiodescription et sous-titrage](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.05 | QUATRE PERSONNAGES DE FICTION POUR PARLER DU HANDICAP

Daredevil

Ce héros Marvel est aveugle, mais ses capacités extraordinaires peuvent donner l'impression que son pouvoir annule son handicap. Il permet de discuter de la différence entre représentation réaliste et convention de super-héros.

Echo

Cette héroïne sourde de l'univers Marvel ouvre une discussion sur la langue, l'identité et l'interprétation d'un personnage par une actrice directement concernée.

Oracle

Après une lésion médullaire, Barbara Gordon devient une experte de l'information dans l'univers Batman. Selon les versions, son parcours peut illustrer une nouvelle identité héroïque ou être critiqué lorsqu'une guérison efface trop facilement son handicap.

Toph

Dans Avatar, Toph est aveugle et perçoit son environnement grâce aux vibrations. Sa personnalité, son humour et ses relations dépassent largement son handicap, même si ses pouvoirs restent fantastiques.

La grille de lecture

Le personnage existe-t-il en dehors de son handicap ? Qui participe à son écriture et à son interprétation ? Les obstacles de l'environnement sont-ils montrés ? Le handicap sert-il à symboliser la faiblesse ou la méchanceté ?

À retenir

Un personnage réussi possède des choix, des relations et une histoire qui ne se réduisent pas à son handicap.

Références principales : [Marvel – Daredevil](#) ; [DC – Barbara Gordon](#) ; [Nickelodeon – Avatar](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.06 | JEUX VIDÉO : LES INNOVATIONS QUI RENDENT LE GAMING ACCESSIBLE

Jouer peut nécessiter de voir des informations rapides, d'entendre des signaux, de maintenir plusieurs touches ou d'effectuer des gestes précis. L'accessibilité permet d'adapter l'expérience sans imposer une seule manière de jouer.

Personnaliser les commandes

Reconfiguration complète, modes sans maintien, réglage de la sensibilité, contacteurs, joysticks et manettes adaptatives permettent de construire une configuration correspondant aux mouvements disponibles. Certaines personnes utilisent aussi la commande vocale, le suivi du regard ou des périphériques actionnés au pied.

Accéder aux informations

Sous-titres réglables, identification des locuteurs, contraste renforcé, modes daltonisme, narration des menus et indicateurs visuels pour les sons importants rendent les informations perceptibles de plusieurs façons.

Réduire la charge cognitive

Tutoriels rejouables, objectifs rappelés, interfaces simplifiées, réglage de la vitesse, pauses sans pénalité et choix du niveau de difficulté peuvent faciliter la compréhension, la mémorisation et la coordination.

Des exemples inspirants

Le Xbox Adaptive Controller et l'Access Controller de PlayStation permettent de connecter différents périphériques. Des jeux comme The Last of Us Part II ou Forza Motorsport sont souvent cités pour l'étendue de leurs réglages, sans qu'un jeu puisse convenir automatiquement à tous.

Concevoir avec les joueurs concernés

Les options doivent être testées avec des joueurs handicapés dès la conception. Des réglages détaillés, compatibles entre eux et expliqués clairement sont plus utiles qu'un simple mode « accessible ».

À retenir

L'accessibilité du jeu vidéo repose sur la variété, la personnalisation et la possibilité pour chaque joueur de choisir sa manière de jouer.

Références principales : [Xbox Accessibility](#) ; [PlayStation Accessibility](#) ; [Game Accessibility Guidelines](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.07 | HANDICAP ET HUMOUR : RIRE AVEC, SANS RABAISSE

Ce que l'humour peut faire

L'humour peut raconter une expérience, dénoncer l'inaccessibilité ou réduire la gêne. Il peut aussi renforcer un préjugé lorsqu'il imite un trouble, transforme un corps en humiliation ou refuse à la personne le contrôle de son récit.

Trois questions avant de plaisanter

Qui est réellement visé : la personne ou l'obstacle social ? La personne concernée maîtrise-t-elle la situation ? La blague répète-t-elle un stéréotype déjà utilisé pour exclure ?

Au travail

Une personne peut plaisanter sur sa propre situation sans donner automatiquement à ses collègues l'autorisation d'utiliser la même formule. Le contexte, la relation et la répétition comptent.

En cas de maladresse

Écoutez le retour, excusez-vous simplement et évitez de demander à la personne de prouver qu'elle a été blessée. Une intention positive n'annule pas l'effet produit.

À retenir

Rire ensemble suppose que personne ne soit réduit à son handicap. L'humour fonctionne mieux lorsqu'il vise les absurdités de l'environnement et les préjugés.

Référence principale : [APF France handicap – représentations du handicap](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.08 | MUSIQUE, DANSE ET HANDICAP : DES ARTISTES QUI TRANSFORMENT LA SCÈNE

Des artistes handicapés renouvellent la musique et la danse en développant des manières singulières d'écouter, de bouger et d'occuper la scène. Leur travail appartient pleinement à la création contemporaine.

Evelyn Glennie — écouter avec tout le corps

La percussionniste écossaise sourde mène une carrière internationale et a contribué à faire de la percussion un véritable répertoire soliste. Elle explique que l'écoute mobilise le corps, les vibrations et l'attention, bien au-delà de la seule audition.

Claire Cunningham — transformer les béquilles en langage chorégraphique

La chorégraphe et interprète écossaise construit une partie de son travail à partir de ses béquilles. Elle explore les possibilités de son propre corps au lieu de reproduire des techniques pensées uniquement pour des danseurs non handicapés.

AXIS Dance Company — créer entre artistes handicapés et non handicapés

Fondée en 1987 aux États-Unis, cette compagnie développe des œuvres contemporaines réunissant des artistes handicapés, sourds, neurodivergents et non handicapés. Son répertoire montre que l'accessibilité peut devenir un moteur de création.

Rendre toute la scène accessible

L'accès à la culture concerne aussi les artistes : formation, auditions, scène, loges, outils et communication professionnelle. Pour le public, audiodescription, surtitrage, langue des signes et informations sensorielles doivent être prévus selon le spectacle.

À retenir

L'enjeu n'est pas d'admirer une personne « malgré » son handicap, mais de découvrir une proposition artistique, une technique et une esthétique.

Références principales : [Evelyn Glennie – biographie officielle](#) ; [Claire Cunningham – site officiel](#) ; [AXIS Dance Company – histoire et mission](#) ; [ministère de la Culture – culture et handicap](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.09 | DÉCOUVRIR LES PARASPORTS AU QUOTIDIEN

Les parasports regroupent des disciplines adaptées et des sports créés spécifiquement pour des athlètes handicapés. Les découvrir permet d'apprécier leurs règles, leurs stratégies et la performance des sportifs.

Une grande diversité

Athlétisme, natation, cyclisme, judo, para badminton, rugby fauteuil, boccia ou goalball mobilisent des qualités très différentes. Tous les sports pratiqués par des personnes handicapées ne sont pas paralympiques.

À quoi servent les classifications ?

Les classifications regroupent les athlètes selon l'impact fonctionnel de leur handicap sur une discipline. Elles cherchent à limiter l'avantage lié au degré de limitation, sans prétendre classer la valeur ou l'autonomie des personnes.

Un matériel parfois spécifique

Fauteuils sportifs, prothèses, guides, rampes ou ballons sonores font partie de la pratique. Ils sont réglés selon le sport et l'athlète et ne doivent pas être présentés comme de simples accessoires.

Comment commencer ?

Assister à une compétition, suivre un club local ou participer à une initiation encadrée permet de comprendre la discipline. Les fédérations et le Comité paralympique et sportif français proposent des ressources pour identifier les pratiques.

Une découverte responsable

Évitez les simulations improvisées du handicap : quelques minutes avec un bandeau ou un fauteuil ne reproduisent pas une expérience de vie. Une initiation doit porter sur le sport et être conduite par des personnes compétentes.

À retenir

Découvrir les parasports, c'est s'intéresser aux règles, à la tactique, au matériel et aux performances, pas « jouer au handicap ».

Référence principale : [Comité paralympique et sportif français – découvrir les parasports](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.10 | BOCCIA, GOALBALL ET CÉCIFOOT : DES SPORTS AUX RÈGLES ÉTONNANTES

La boccia, le goalball et le cécifoot illustrent trois manières très différentes de concevoir une compétition accessible : précision, écoute et coordination collective.

La boccia : placer et construire

Les joueurs cherchent à placer leurs balles au plus près d'une balle cible appelée jack. Ils peuvent lancer avec la main ou le pied, ou utiliser une rampe. Dans certaines catégories, un assistant oriente la rampe en suivant les instructions du joueur sans regarder le jeu.

Le goalball : écouter et défendre

Deux équipes de trois joueurs déficients visuels défendent un but de neuf mètres et lancent un ballon contenant des grelots. Tous portent un masque opaque pour égaliser les conditions visuelles. Le silence est indispensable pendant l'action.

Le cécifoot : se repérer collectivement

Les joueurs de champ portent un masque occultant et utilisent un ballon sonore. Ils se repèrent grâce aux guides, aux consignes de leurs coéquipiers et au signal « voy » annoncé à l'approche du porteur de balle. Le gardien peut être voyant ou malvoyant selon la catégorie.

Trois logiques de performance

La boccia exige anticipation et précision millimétrée ; le goalball repose sur l'orientation sonore, la puissance et le placement défensif ; le cécifoot associe technique de balle, communication et occupation de l'espace.

À retenir

Comprendre les règles permet de regarder la performance sportive et les stratégies, plutôt que de se concentrer uniquement sur le handicap des athlètes.

Références principales : [World Boccia](#) ; [International Blind Sports Federation](#) ; [Fédération française handisport](#).
Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.11 | ORGANISER UNE DÉCOUVERTE DU PARASPORT EN ENTREPRISE

Définir l'objectif

Une animation peut faire découvrir une discipline, ouvrir un échange sur l'accessibilité ou valoriser le mouvement paralympique. Elle ne doit pas prétendre faire « vivre le handicap » en quelques minutes.

Faire intervenir les bonnes personnes

Privilégiez un club, une fédération, une association ou un athlète directement concerné. L'intervenant doit pouvoir présenter les règles, la classification, le matériel et son expérience sans être réduit à un témoignage inspirant.

Préparer l'accessibilité

Vérifiez les cheminements, sanitaires, transports, supports, inscriptions et besoins des participants. Le lieu doit être accessible aux intervenants comme au public.

Éviter les simulations improvisées

Un bandeau ou un fauteuil utilisé quelques minutes ne reproduit ni l'expérience quotidienne ni les stratégies acquises. Une initiation sportive encadrée est plus juste : elle permet d'apprendre les règles et de comprendre les compétences mobilisées.

Prévoir un débriefing

Terminez par un échange sur ce qui a été découvert, les idées reçues et les liens avec le travail. Communiquez ensuite des ressources et des actions concrètes pour prolonger la sensibilisation.

À retenir

Une découverte responsable se prépare avec des personnes compétentes, du matériel adapté et un temps d'explication.

Référence principale : [CPSF – les parasports](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.12 | DESIGN UNIVERSEL : QUAND L'ACCESSIBILITÉ AMÉLIORE LE QUOTIDIEN

Le design universel vise à concevoir des lieux, objets et services utilisables par le plus grand nombre dès le départ. Il repose sur sept principes complémentaires.

1. Un usage équitable

Une même solution doit pouvoir être utilisée par différents publics, sans créer un parcours dévalorisant ou séparé.

2. Une utilisation flexible

Le service propose plusieurs manières d'agir : différents modes de commande, réglages ou rythmes selon les préférences et les capacités.

3. Une conception simple et intuitive

Le fonctionnement doit rester compréhensible sans nécessiter une expérience particulière, des consignes complexes ou une forte concentration.

4. Une information perceptible

Une information importante est proposée sous plusieurs formes, par exemple visuelle, sonore, tactile ou textuelle.

5. Une tolérance à l'erreur

La conception limite les conséquences d'une mauvaise manipulation et permet de revenir facilement en arrière.

6. Un faible effort

L'usage ne doit pas exiger inutilement de force, de précision, de répétition ou de maintien prolongé d'une position.

7. Des dimensions et un espace adaptés

L'approche, la portée, la manipulation et la circulation restent possibles avec différentes tailles, postures ou aides techniques.

À retenir

Ces principes réduisent de nombreux obstacles, mais ne remplacent pas l'écoute des besoins individuels ni les adaptations spécifiques lorsqu'elles restent nécessaires.

Références principales : [Centre for Excellence in Universal Design – les sept principes](#) ; [NC State University – Center for Universal Design](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.13 | 5 SCIENTIFIQUES EN SITUATION DE HANDICAP QUI ONT MARQUÉ LEUR DISCIPLINE

Stephen Hawking — cosmologie

Le physicien britannique, atteint de sclérose latérale amyotrophique, a contribué à la compréhension des trous noirs et de l'Univers. Il utilisait notamment un fauteuil et un dispositif de communication.

Temple Grandin — sciences animales

Professeure autiste, elle a travaillé sur le comportement animal et la conception d'installations d'élevage. Elle a également publié sur son expérience de l'autisme.

Wanda Díaz-Merced — astrophysique

Devenue aveugle pendant ses études, l'astrophysicienne portoricaine utilise la sonification pour analyser certaines données astronomiques et défend l'accessibilité des carrières scientifiques.

Charles Proteus Steinmetz — électrotechnique

Cet ingénieur et mathématicien, qui présentait notamment une cyphose et une petite taille, a apporté des contributions importantes à l'étude du courant alternatif.

Farida Bedwei — informatique

Cette ingénieure ghanéenne ayant une paralysie cérébrale est cofondatrice de Logiciel Ltd. Elle a notamment dirigé le développement de gKudi, une solution bancaire destinée à des institutions de microfinance.

Le bon angle

Leur handicap fait partie de leur parcours, mais leurs contributions doivent être reconnues pour leur valeur scientifique. L'enjeu collectif est de rendre accessibles les études, les laboratoires, les outils et les carrières.

À retenir

Les parcours de ces scientifiques doivent être présentés à travers leurs travaux, sans transformer le handicap en unique explication de leur réussite.

Références principales : [Stephen Hawking Estate](#) ; [Colorado State University – Temple Grandin](#) ; [NASA – Wanda Díaz-Merced](#) ; [IEEE – Charles Proteus Steinmetz](#) ; [EACD – Farida Bedwei](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.14 | 5 PERSONNALITÉS FRANÇAISES EN SITUATION DE HANDICAP À DÉCOUVRIR

Pauline Déroulède

Joueuse française de tennis fauteuil, elle s'est tournée vers le haut niveau après une amputation. Triple championne de France entre 2021 et 2023, elle a représenté la France en tennis fauteuil aux Jeux paralympiques de Paris 2024.

Michaël Jeremiasz

Ancien numéro un mondial de tennis fauteuil et médaillé paralympique, il agit aujourd'hui pour rendre le sport, les événements et les entreprises plus accessibles.

Dorine Bourneton

Devenue paraplégique après un accident d'avion, cette aviatrice a défendu l'accès des personnes handicapées au pilotage professionnel et poursuit ses projets dans l'aviation.

Adda Abdelli

Acteur et coauteur de la série Vestiaires, il utilise la fiction et l'humour pour raconter le handicap depuis un point de vue directement concerné, sans réduire les personnages à leur différence.

Théo Curin

Ancien nageur handisport devenu aventurier et animateur, il développe des projets sportifs et médiatiques qui rendent le parasport plus visible auprès du grand public.

Pourquoi les citer ?

Ces personnalités exercent dans des domaines différents. Elles ne représentent pas toutes les personnes handicapées, mais illustrent la diversité des métiers, des engagements et des manières de se raconter.

À retenir

Parler de personnalités handicapées permet d'élargir les représentations lorsqu'on valorise d'abord leurs métiers et leurs réalisations.

Références principales : [Pauline Déroulède – CPSF](#) ; [Michaël Jeremiasz – Comité international paralympique](#) ; [Dorine Bourneton – site officiel](#) ; [Adda Abdelli et Vestiaires – France TV](#) ; [Théo Curin – CPSF](#). Dernière vérification : juillet 2026.

ARTICLE 3.15 | 5 RÉALISATIONS REMARQUABLES QUI ONT CHANGÉ LES REGARDS

Philippe Croizon traverse la Manche

En 2010, l'athlète français amputé des quatre membres relie l'Angleterre à la France à la nage. Il poursuit ensuite d'autres défis pour promouvoir l'inclusion.

Evelyn Glennie transforme l'écoute musicale

La percussionniste écossaise sourde mène une carrière internationale et montre que la perception de la musique mobilise tout le corps, pas seulement l'audition.

Stephen Wiltshire dessine des villes de mémoire

L'artiste britannique autiste est connu pour ses panoramas urbains extrêmement détaillés réalisés après de brèves observations.

Anthony Robles remporte le titre NCAA

Né avec une seule jambe, le lutteur américain devient champion universitaire NCAA en 2011 dans la catégorie des 125 livres.

Alana Nichols brille aux Jeux paralympiques

L'athlète américaine a remporté des médailles paralympiques dans des sports d'été et d'hiver, notamment en basketball fauteuil et en ski alpin.

Le bon angle

Ces parcours sont remarquables, mais une personne handicapée n'a pas à accomplir un exploit pour être respectée. Parlons de compétences et de choix, sans héroïsation automatique.

À retenir

Une réalisation remarquable change les regards lorsqu'elle met en valeur les compétences, l'innovation et l'accès aux mêmes possibilités.

Références principales : [Philippe Croizon – site officiel](#) ; [Evelyn Glennie – site officiel](#) ; [Stephen Wiltshire – site officiel](#) ; [NCAA – Anthony Robles, champion 2011](#) ; [IPC – Alana Nichols, médaillée été et hiver](#). Dernière vérification : juillet 2026.