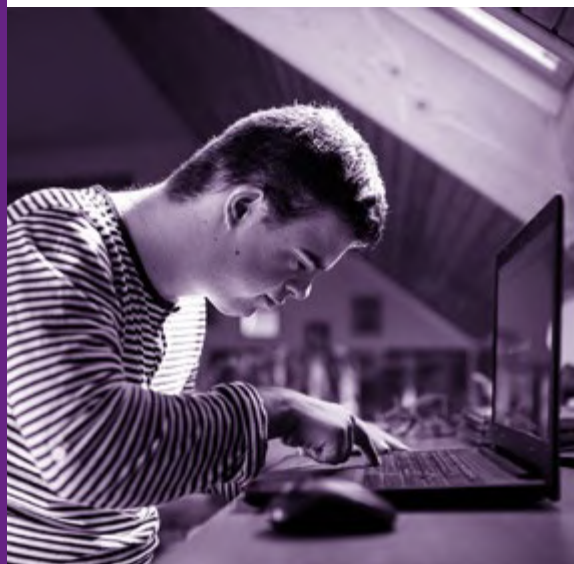


GUIDE PRATIQUE

HANDICAP ET NUMÉRIQUE

L'accessibilité
numérique : un sujet
qui nous concerne tous,
une source potentielle
d'indépendance !



Ce guide est réalisé dans le cadre
du partenariat entre l'Agefiph et la CFE-CGC



agefiph

**ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées**

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris

CONCEPTION
Service communication
de la CFE-CGC
Adrien Vinet

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon
72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert.
Certifié PEFC et FSC.

RÉDACTION
Service Protection sociale
de la CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

DÉPÔT LÉGAL : novembre 2021
ISBN : 978-2-38340-007-3

RELECTURE
Service communication
de la CFE-CGC

WWW.CFECGC.ORG



**Pour toute information complémentaire,
contactez le réseau handicap
handicap@cfecgc.fr**

Contacts

Mireille Dispot
Secrétaire nationale CFE-CGC
Égalité des chances et Santé au travail
mireille.dispot@cfecgc.fr
Tél. : 01 55 30 12 06

Christophe Roth
Délégué national CFE-CGC
Égalité des chances et Santé au travail
christophe.roth@cfecgc.fr
Tél. : 01 55 30 69 38

ÉDITO



Mireille Dispot

Secrétaire nationale CFE-CGC
Secteur Égalité des chances
et Santé au travail

Depuis maintenant 34 ans, la CFE-CGC milite en partenariat avec l'Agefiph pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

À l'évidence, les années 90 ont marqué un tournant dans l'économie avec le passage de la révolution industrielle à la révolution numérique, phénomène considérablement accéléré dans le contexte de la pandémie.

Le déploiement de nouvelles générations d'outils visant à améliorer la communication, voire à augmenter tout ou partie des fonctions humaines sur le plan physique, sensoriel ou cognitif, modifie considérablement le paysage professionnel.

Le développement du télétravail fait partie des exemples significatifs des conséquences de ces bouleversements. Fin 2020, il a fallu d'ailleurs fixer les gardes-fous nécessaires sur les modalités d'organisation du travail à distance et alerter sur l'importance de l'adaptation des équipements dans le cadre d'un accord national interprofessionnel souscrit entre partenaires sociaux.

Si cette révolution est une aubaine, des barrières numériques subsistent et ont tendance à aggraver les inégalités, notamment pour les personnes handicapées, ainsi que le relève l'Organisation internationale du travail.

C'est la raison pour laquelle la CFE-CGC a voulu se saisir de ce sujet et présenter dans le présent mémo certaines des actions déjà engagées dans ce domaine pour faciliter l'inclusion et éviter les écueils.

La trajectoire est tracée mais, sur certains aspects, faut-il encore passer du verbe à l'acte pour réellement :

- Garantir l'accessibilité.
- Favoriser les compétences numériques.
- Promouvoir l'emploi numérique.

Un grand merci à l'Agefiph pour son soutien dans ce combat qu'il est important de mener de façon éclairée et concertée avec l'ensemble des partenaires concernés.

Ce guide pratique a été réalisé pour vous accompagner sur ce sujet encore novateur et peu exploré par les organisations syndicales.

Bonne lecture.

Mireille DISPOT

Secrétaire nationale CFE-CGC
Secteur Égalité des chances
et Santé au travail

LA NUMÉRISATION ET LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- 10 La numérisation, un phénomène exponentiel qui nous concerne tous
- 14 Un double enjeu pour les personnes en situation de handicap
- 21 Une source d'inclusion professionnelle et un levier d'indépendance

L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE : UN CADRAGE RÉGLEMENTAIRE À PARFAIRE

- 27 Un droit pour tous mais à ce jour de portée limitée
- 29 Des aides extralégales

LA CFE-CGC FORCE DE PROPOSITION

- 36 Améliorer le cadre juridique
- 37 Communiquer sur les dispositifs existants et créer de nouvelles aides financières
- 37 Développer une pédagogie à tous les niveaux
- 39 Renforcer la négociation collective sur le sujet
- 42 Sensibiliser les organismes de formation de la filière informatique
- 42 Impliquer les concepteurs de supports



Christophe Roth

Délégué national CFE-CGC
Secteur Égalité des chances
et Santé au travail

PRÉAMBULE

La problématique de l'accessibilité numérique, relative à la question des handicaps, interroge au quotidien les personnes en situation de handicap au travail mais aussi dans leur vie citoyenne. Ces réalités de terrain peuvent isoler les personnes et le choc peut être mal vécu et frontal.

Ce rapport ambivalent et complexe au numérique dans toutes ses dimensions a motivé la CFE-CGC et son réseau handicap afin d'être force de proposition et de mieux négocier une politique handicap en entreprise.

Depuis la loi du 11 février 2005, le regard sur le handicap a évolué. Néanmoins, la question des restrictions à la vie en société et l'égalité des chances restent une préoccupation majeure. Pour la CFE-CGC, aucun recul n'est acceptable pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail et dans une société qui se doit être inclusive.

Penser autrement la conception, les dispositifs et usages, dans la perspective d'une participation et d'une inclusion sociale équitable pour une véritable égalité des chances au travail, est une des garanties nécessaires pour réussir à mettre au cœur du collectif de travail le potentiel de chacun et sa différence.

La question du handicap devient beaucoup plus extensive et recouvre une grande variété de situations : elle renvoie aussi bien à des situations pérennes que ponctuelles, ainsi qu'à des vulnérabilités ou des fragilités pouvant s'installer avec l'âge.

Ce guide handicap et numérique CFE-CGC s'inscrit dans le cadre du partenariat entre l'Agefiph et la CFE-CGC et j'adresse mes vifs remerciements à Véronique Voigt ainsi qu'au réseau handicap pour ce travail collaboratif.

Parce que la CFE-CGC est avant tout un réseau de femmes et d'hommes qui se mobilisent pour être à votre service, l'ensemble des référents handicap CFE-CGC dans les entités nationales et territoriales sont à votre disposition pour vous accompagner !

Tous concernés, tous engagés, tous handicapables à la CFE-CGC.

Christophe Roth

Délégué national CFE-CGC
Secteur Égalité des chances
et Santé au travail





**LA NUMÉRISATION
ET LES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP**

LA NUMÉRISATION, UN PHÉNOMÈNE EXPONENTIEL QUI NOUS CONCERNE TOUS

De quoi parle-t-on ?

Après les révolutions industrielles, nous sommes entrés depuis les années 90 dans un monde de transformation digitale, de transformation numérique, de transition numérique... Autant de termes qui qualifient la révolution à laquelle nous sommes tous confrontés.

Cette révolution se traduit par :

- de nouvelles formes de communication (courriels, réseaux sociaux, messagerie instantanées, blogs, sites web privés ou publics ; gratuits ou payants) ;
- une centralisation des données par des géants du web (GAFAMI, BATX...) ;
- le développement de l'intelligence artificielle (IA) et l'essor de la robotique.

Cette révolution a la particularité de ne pas répondre aux lois de la production physique car elle s'inscrit dans des logiques de :

- monopole sur lequel se fonde par exemple le principe des plateformes ;
- polarisation de la société et disparition de certains emplois intermédiaires conséquence de l'intelligence artificielle et de la disponibilité d'incommensurables masses de données ;
- mise à mal de la sphère privée dont les frontières avec la vie publique s'estompent.

Cette numérisation se concrétise par des sites internet, des smartphones, des applications mobiles, des progiciels mais également les différents contenus et documents bureautiques qui peuvent être produits par et pour tous.

L'omniprésence de la numérisation concerne aujourd'hui nos activités professionnelles et personnelles, nos transactions, par exemple marchandes ou administratives, et, bien entendu, nos relations aux autres.

Pourtant, cette « évidence » du numérique et cette « transparence digitale », n'est pas sans poser nombre de questions. En effet, l'interaction avec le numérique passe nécessairement par des dispositifs et des interfaces exigeant de la part des usagers des formes d'habiletés, tant physiques que cognitives. Un engagement cognitif, corporel, sensoriel, s'avère nécessaire afin d'accéder à des contenus, des ressources et des services numériques et de pouvoir utiliser concrètement, physiquement, des objets et des interfaces.

Quelques chiffres¹ :

- 84 % des Français possèdent un smartphone.
- 2 Français sur 3 ont téléchargé au moins une application sur le smartphone.
- + 17 points, c'est l'augmentation de l'utilisation de la tablette.
- 9 Français sur 10 sont présents sur Internet.
- 19 heures : le temps passé chaque semaine en moyenne devant des écrans.
- 76 % des répondants ont acheté sur Internet au cours de ces 12 derniers mois.
- 3 personnes sur 4 ont utilisé Internet pour maintenir le lien social lors de la pandémie.
- Plus d'une personne sur deux lit la presse en version numérique.
- 89 % des Français possèdent une adresse e-mail.

Quels effets de la crise sanitaire ?

La crise sanitaire Covid-19 a fait prendre conscience à une échelle géographique et sociale inédite de l'intérêt des transformations que porte la technologie numérique. Elle a joué un rôle très important d'amortisseur social en termes de continuité de service et d'acceptation du confinement.

La négociation inédite conduite pendant cette période par les partenaires sociaux sur

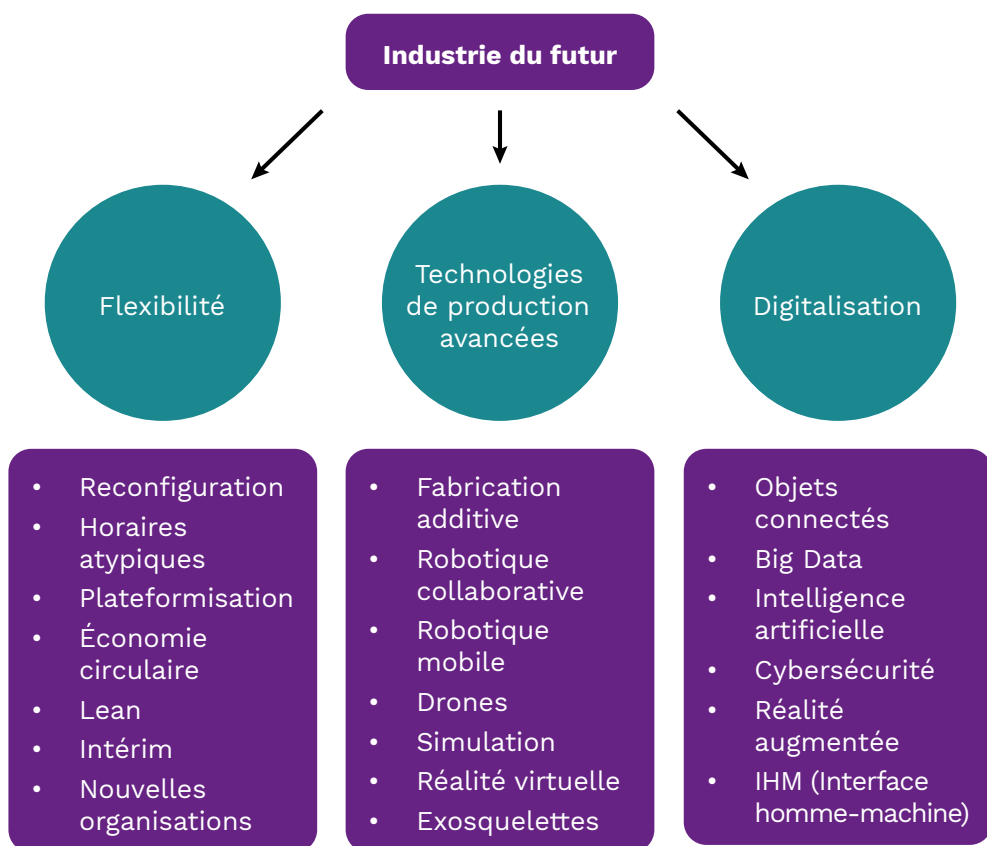
le télétravail a permis, non seulement, de donner une consistance à la notion de continuité d'activité à domicile (CAD) sur proposition de la CFE-CGC, mais aussi, de poser des gardes-fous quant aux conditions dans lesquelles doit être organisée l'activité.

L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 signé par la CFE-CGC fixe ce cadre.

Il doit servir de marqueur dans les négociations de branches et d'entreprises :

- régulation de la charge de travail avec adaptation des objectifs en fonction de la situation du salarié ;
- possibilité de fractionner le temps de travail tout en respectant les temps de repos ;
- mise à disposition d'équipements adaptés ;
- formation aux outils numériques.

¹ Source : <https://www.blogdumoderateur.com>



Quelles particularités pour les personnes en situation de handicap ?

On dénombre 12 millions de Français en situation de handicap, soit 20 % de la population. Ce pourcentage peut être porté à 40 si on ajoute les situations de handicap temporaires. De plus, avec le vieillissement de la population, ces chiffres sont en passe d'être exponentiels : 1 Français sur 3 aura plus de 60 ans en 2035. Par exemple 61 % des déficients visuels sont des personnes âgées de plus de 60 ans. La déficience auditive progresse de 65 % après 65 ans.

Selon l'Insee :

- 13,4 % des Français ont une déficience motrice.
- 11,4 % sont atteints d'une déficience sensorielle (perte partielle ou totale d'un sens).
- 9,8 % souffrent d'une déficience organique (liée aux organes vitaux).
- 6,6 % sont atteints d'une déficience intellectuelle ou mentale.
- 2 à 3 % de la population utilise un fauteuil roulant.

Parmi eux, 80 % ont un handicap invisible : un trouble non détectable de prime abord mais à fort impact sur la vie des personnes comme une maladie chronique telle que le diabète. Le handicap ne concerne donc pas seulement les personnes à mobilité réduite.

L'accessibilité numérique a pour but de rendre l'utilisation du numérique possible pour tous y compris les personnes en situation de handicap.

Que le handicap soit physique, sensoriel, mental, cognitif, psychique, la numérisation offre de très nombreuses opportunités dans la vie quotidienne. En effet, elle permet de compenser le handicap d'un point de vue fonctionnel, physique et sensoriel et ainsi accéder à la vie sociale, la citoyenneté, la culture, l'éducation, l'emploi et la formation.

Le monde numérique ouvre les portes de l'autonomie aux personnes en situation de handicap quel que soit leur handicap :

- les démarches administratives sont facilitées ;
- trouver un emploi, télétravailler, se former à distance ;
- se déplacer avec l'achat de billets en ligne, les possibilités de covoiturage ;
- accéder aux loisirs, écouter de la musique, regarder des vidéos, utiliser les réseaux sociaux ;
- trouver un logement adapté sans se déplacer ;

- se tenir informé, faire des achats en ligne ;
- suivre sa santé, utiliser la télémédecine ;
- mieux gérer son temps et ses rendez-vous.

L'accessibilité numérique repose fondamentalement sur un principe d'équité. Elle interroge de manière frontale ce rapport ambivalent et complexe au numérique dans toutes ses dimensions. Le regard sur le handicap a évolué de façon conséquente ces dernières décennies, passant d'une approche centrée sur les déficiences à une approche systémique, « percevoir, comprendre, naviguer, interagir et contribuer », qui sont les principes fondamentaux de l'accessibilité numérique, tels que définis par le W3C (world wide web consortium) dont la mission est de permettre la communication par Internet à tous les niveaux.

UN DOUBLE ENJEU POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Accessibilité à la numérisation

Aujourd'hui le numérique est présent partout dans notre vie privée et, de plus en plus, dans notre environnement de travail. Dans ce contexte, il faut veiller à ce que le phénomène ne se développe pas en décalage avec les différentes situations de handicap. En effet, les personnes concernées doivent pouvoir pleinement être intégrées à ce changement et plus généralement, à la société dans son fonctionnement actuel.



À SAVOIR

Élaborée avec le soutien, notamment, de l'Agefiph, l'ABC de l'accessibilité numérique réalisé par la Fédération des aveugles et amblyopes de France fait partie des initiatives qui vont dans ce sens. Il constitue un support pratique et technique, une synthèse des éléments à connaître pour mieux comprendre le sujet et ainsi, mieux agir.

Qu'attend-on des concepteurs de systèmes ?

L'inclusivité, surtout. Les avancées en la matière sont rapides, mais ne prennent que rarement en compte les différences entre les individus. En effet, les concepteurs restent alignés sur un modèle dit « standard » qui exclut pourtant un nombre conséquent d'individus.

Pour rendre inclusif un service numérique et cibler le travail à mener, le concepteur doit tout d'abord prendre en compte la nature du handicap : visuel, auditif, moteur, cognitif...

Même si le numérique englobe des dispositifs bien plus larges dans leur nature et dans leur conception, prenons l'exemple du site internet.

Il existe une multitude de paramètres auxquels un concepteur de sites internet peut porter son attention, selon le type de handicap envisagé lors de la conception ou après, afin d'optimiser son accessibilité.

La problématique nous concerne tous et travailler en ce sens bénéficie à tout le monde, que l'on souffre d'un handicap, ou pas !

| Type de handicap | Exemple d'amélioration |
|--|---|
| <p>Handicap visuel (au sens large)</p> | <p>Choix des couleurs adapté, audio description, possibilité de changer la taille de la police...</p> <p>À noter, l'existence de plusieurs outils permettant de détecter les failles d'un site en termes d'accessibilité. Exemple : « Check my colors » analyse le site et désigne les points à améliorer pour rendre le site lisible pour le plus grand nombre.</p> |
| <p>Handicap auditif</p> | <p>Sous-titre ou transcription de tous les contenus multimédias, incrustation de la langue française parlée et complétée (LFPC)...</p> |
| <p>Handicap moteur (grande variété de handicap donc multiplicité des solutions)</p> | <p>Rendre toutes les fonctionnalités accessibles au clavier, optimiser le site afin qu'il soit compatible avec les technologies actuelles et futures...</p> |
| <p>Handicap cognitif (grande diversité parmi lesquelles troubles de la mémoire, difficultés de concentration, difficultés d'apprentissage...)</p> | <p>Rendre les contenus textuels lisibles et compréhensibles (Facile à lire et à comprendre), aider l'internaute à éviter les erreurs et à les corriger...</p> |

Concernant le travail en amont, les écoles d'informatique ou de web design devraient disposer d'un référent ou d'un module de formation dédié sur ce qu'est le handicap et l'accessibilité numérique. Ainsi les futurs concepteurs pourraient penser et construire leurs projets en intégrant l'accessibilité, au lieu d'attendre d'être sollicités et reprendre un projet pour le rendre accessible.

D'où un gain en termes de dépenses et de temps puisqu'en effet, cela permet d'éviter le coût éthique et financier à supporter plus tard ! En fin de compte, intégrer les logiques d'accessibilité dès la création du système revient à traiter le problème à la racine.

Crédits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages, Shutterstock/TravnikoStudio



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Comment doit être appréhendée la formation ?

De nombreuses personnes en situation de handicap doivent suivre leur cursus éducatif ou de formation professionnelle à distance. Bien que l'accès aux formations, quel que soit le handicap, devient crucial dans une perspective d'intégration dans l'emploi, il s'avère que, souvent, les contenus de ces cours ou formations en e-learning ne soient pas adaptés et ne respectent pas le référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (voir plus bas).

Partant de ce constat, des pistes d'amélioration sont à envisager.

Dans un premier temps, le centre de formation doit se rapprocher de la personne concernée pour évaluer ses besoins.

La plupart du temps, un entretien avec cette dernière suffit à les cibler et à mettre en place des aménagements organisationnels et techniques.

Cependant, il arrive que cela ne soit pas suffisant ou que la formation ne se fasse qu'à distance. À ce stade, l'accès aux différents outils pédagogiques est indispensable.

L'accès passe d'abord par l'équipement dont bénéficiera la personne handicapée. Cet équipement peut être coûteux, mais les possibilités de financement sont diverses (cf. « partie 2 aides extra-légales »).

Voici quelques exemples (non exhaustifs) d'outils facilitant l'accès aux interfaces numériques :

| Type de handicap | Plusieurs exemples d'équipement |
|--------------------------|---|
| Handicap moteur | Commande numérique oculaire permettant l'utilisation des yeux comme souris d'ordinateur Claviers guide doigts / simplifiés / virtuels Souris ergonomiques / HeadMouse |
| Handicap visuel | Clavier à gros caractères Afficheurs braille Synthèses vocales |
| Handicap cognitif | Supports adaptés, tactiles et maniables (tablette) afin de rendre compréhensible les documents |

Ensuite, une fois l'équipement à disposition, encore faut-il que les supports pédagogiques soient adaptés.

Dans la cadre d'une formation, ces supports sont :

- Les documents bureautiques (pdf).
- Les contenus diffusés sous forme numérique (site Internet) : exercice en ligne ou vidéo sur un site.

Tous ces éléments doivent être pris en compte tant par le formateur que les concepteurs de supports pédagogiques.

Adapter la formation au plus grand nombre est un processus global et implique tant les supports pédagogiques, que la communication avec les personnes concernées ou la sensibilisation des formateurs. Selon le type de handicap, une approche globale peut suffire mais parfois, il reste nécessaire de mettre en place un parcours et des outils dédiés pour des handicaps plus spécifiques.

À ce titre, des services existent pour venir en soutien des centres de formation qui voudraient rendre accessible leur cursus aux personnes présentant des handicaps.

Exemple : co-développé régionalement par l'Agefiph, le RHF (Ressources handicap formation) est un service d'accompagnement et d'expertise qui permet de mieux cerner les besoins d'adaptation et de sécuriser l'ensemble du parcours de formation en accompagnant ses acteurs.

Accessibilité par la numérisation

Inadapté à certains, le numérique constitue un frein à l'épanouissement personnel et professionnel. Cependant, une fois à la portée de tous, il devient un véritable vivier de possibilités et d'inclusion.

En effet, la prise en main du numérique par les personnes en situation de handicap peut être un moyen d'améliorer leur autonomie dans tous les aspects de leur vie.

Formation

Lorsque l'on rencontre des difficultés à se déplacer ou à intégrer un groupe à la suite de troubles du comportement par exemple, il est parfois difficile de suivre une formation.

À ce titre, le numérique peut aider à pallier ces difficultés.

Exemple : une personne souffrant de troubles obsessionnels compulsifs sera plus à l'aise d'effectuer sa formation depuis chez elle, dans un environnement qui limite les facteurs de stress.

Santé, téléconsultation

Négocié par les partenaires sociaux, l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020 signé par la CFE-CGC et la loi N° 2021-1018 du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention de la santé au travail » réaffirment l'importance de la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

À ce titre, le développement de la téléconsultation permet de limiter les déplacements chez le médecin et de faciliter la prise en main de sa santé pour les personnes ne pouvant pas se déplacer ou avec difficulté.

En parallèle, le digital peut directement intervenir dans le traitement et la rééducation.

Exemple : « ReMinAry » est une méthode de rééducation des personnes en phase d'immobilisation qui permet au patient de commencer sa rééducation fonctionnelle en ne réalisant aucun mouvement, mais en se représentant mentalement des mouvements spécifiques prescrits par son thérapeute.

Éducation

Le numérique peut permettre le diagnostic et l'évaluation des troubles.

Il permet, dans certain cas, de faciliter l'apprentissage et la communication. À titre d'exemple, des solutions éducatives ont été mises au point pour permettre aux enfants autistes de mieux se concentrer.

Exemple : « Kirikou et les enfants extraordinaires » est une application d'apprentissage gratuite imaginée par la mère d'un enfant autiste pour tous les enfants et en particulier les enfants autistes.

Vie sociale et quotidien

Le numérique intervient aussi dans la vie quotidienne des personnes handicapées, ce qui leur permet de ne pas être coupées du monde ou exclues d'une vie sociale.

Parmi les quelques applications positives de cette numérisation : réseaux sociaux, e-commerce, applications pour organiser son quotidien, trouver des lieux et se déplacer plus facilement dans l'espace...

Exemple : « Handiplanet » est un guide de voyage collaboratif sous forme de réseau social permettant aux personnes à mobilité réduite de voyager plus facilement. L'application permet de s'appuyer sur les retours d'expériences de personnes en situation de handicap qui donnent toutes les informations nécessaires pour bien organiser son voyage.

UNE SOURCE D'INCLUSION PROFESSIONNELLE ET UN LEVIER D'INDÉPENDANCE

Grâce à la révolution numérique, les personnes handicapées peuvent accéder à des emplois plus qualifiés et participer à la transformation digitale de l'économie.

Tout d'abord, grâce à la pratique du télétravail qui s'est considérablement développée, constituant ainsi une véritable opportunité pour les personnes en situation de handicap.

L'ANI relatif au télétravail a été l'occasion de rappeler qu'il faut se montrer vigilant sur la préservation du lien social : les salariés en général, et ceux en situation de handicap plus encore, ont besoin de maintenir ce lien qui ne saurait être entretenu sans une proportion minimale de présence sur site.

le FIPHFP et la CNSA, une étude sur le télétravail des travailleurs en situation de handicap. Cette étude a pour objectif de faire un point sur les différentes manières dont a été mis en place le télétravail pour ces salariés afin d'en tirer un constat et plus encore, des pistes d'amélioration pour l'avenir.

Dans un contexte où le taux de chômage reste très élevé pour la population en général et plus particulièrement encore pour les personnes en situation de handicap, le numérique peut offrir des opportunités pour faciliter l'accès au marché du travail.

Cependant, encore faut-il que les services numériques soient respectueux des recommandations en vigueur. Pour cela et grâce au développement des métiers du numérique, il devient nécessaire d'intégrer dans les filières informatiques les personnes concernées. D'autant plus que les entreprises sont de plus en plus en demande de ce type de compétence et que le secteur du numérique constitue un véritable levier d'insertion professionnelle !

À SAVOIR

Bien que la pratique du télétravail puisse se révéler positive, elle comporte aussi des risques pour les personnes en situation de handicap, tant du point de vue de la qualité de vie au travail que du maintien dans l'emploi et même son accès. Face à ce constat, l'agence nouvelle des solidarités actives (ANSA) a décidé de mener, en partenariat avec l'Agefiph,





À SAVOIR

En partenariat avec l'Agefiph, l'association Diversidays prévoit notamment d'adapter son programme d'accompagnement vers les métiers du numérique « Déclics Numériques », pour les personnes en situation de handicap. Plus généralement et à travers diverses initiatives se déployant tant sur le plan national que local, l'objectif est de lutter contre les inégalités dans un secteur qui offre pourtant de véritables opportunités ainsi que de grandes possibilités d'adaptation.



À SAVOIR

Exemple de l'innovation numérique au service du handicap : Rango, la première canne blanche électronique dotée d'intelligence artificielle qui reconstitue l'environnement en 3D pour les aveugles, créée à Lyon par deux entrepreneurs. Elle capte l'environnement de l'utilisateur, trie les informations et les restitue en 3D sonore.

Cette innovation permet aux personnes aveugles d'être autonomes :

<https://urlz.fr/gJCA>

De leur côté, les personnes handicapées doivent gagner en confiance et croire en leurs compétences à évoluer dans l'entreprise de demain vers des emplois innovants.

Pour la CFE-CGC, il est indispensable de passer d'une approche exclusivement financière de la problématique à une approche d'accompagnement, de vision émancipatrice et inclusive des personnes en situation de handicap qui leur permettrait d'améliorer leur autonomie.

Bien que des obstacles subsistent, le numérique n'est pas qu'un problème, il peut être aussi une solution. C'est ce que nous tendent à démontrer les innovations en la matière.

L'innovation progresse très rapidement, mais encore faut-il s'assurer que l'ensemble des acteurs soient informés régulièrement des aides existantes et soient au fait des dernières avancées.

Vivons solidaires, protégeons chacun

La Macif vous
accompagne
pour favoriser
votre autonomie

À la Macif, nous accompagnons nos sociétaires à travers des solutions adaptées à leurs besoins particuliers.

Pour cela, la Macif propose :

- de recevoir la documentation Macif en caractères agrandis, en braille ou en CD audio,
- de communiquer avec nos services en langue des signes française (LSF), langage parlé et complété (LPC), Tchat,
- d'assurer votre fauteuil sans surcoût dans le cadre du contrat Habitation « Résidence principale »,
- de protéger votre chien guide ou d'assistance avec le contrat Chiens Guides.

La Macif s'engage pour offrir le maximum d'autonomie à ceux qui en ont le plus besoin.



Les garanties sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

Essentiel pour moi

Crédit photo : Wavebreak Media / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.





**L'ACCESSIBILITÉ
NUMÉRIQUE :
UN CADRAGE
RÉGLEMENTAIRE
À PARFAIRE**

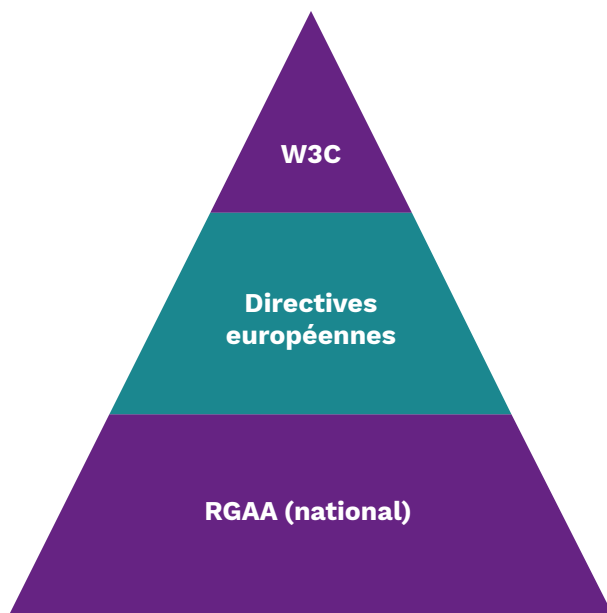
L'accessibilité numérique a une portée internationale. Elle trouve en effet sa traduction à travers le world wide web consortium (ou W3C), un organisme international dont découle le WAI (Web accessibility initiative), sous la forme d'un ensemble de recommandations ayant pour but de rendre accessible le web pour tous.

Au niveau européen, l'Union européenne a impulsé une dynamique nouvelle en poussant les États membres à renforcer l'obligation d'accessibilité, à travers une série de directives.

L'ensemble des États a progressivement opéré cette transposition, mais avec une marge d'interprétation plus ou moins importante.

En France, la notion d'accessibilité numérique a été consacrée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, dite « loi handicap ». Elle a été le support sur lequel s'est fondé le référentiel français en matière d'accessibilité numérique, le référentiel générale d'amélioration de l'accessibilité (RGAA). Ce référentiel est devenu essentiel pour vérifier la conformité d'un outil numérique aux exigences d'accessibilité numérique, mais il reste peu appliqué.

Par la suite, des dispositions nouvelles sont venues enrichir la notion en créant de plus en plus d'obligations en matière d'accessibilité numérique. Cependant, le périmètre de ces obligations reste restreint et la transgression peu sanctionnée.



UN DROIT POUR TOUS MAIS À CE JOUR DE PORTÉE LIMITÉE

L'accessibilité numérique est une obligation juridique pour certains acteurs seulement. Cette obligation porte sur l'accessibilité de leurs services en ligne pour l'ensemble de la population, y compris les personnes en situation de handicap.

Accès équitable des services de communication au public en ligne, un début timide dans le secteur privé

L'obligation d'accessibilité concerne :

- Les personnes morales de droit public.
- Les personnes morales de droit privé délégataires d'une mission de service publique, ainsi que celles créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial.
- **Depuis le décret du 24 juillet 2019**, les entreprises qui réalisent au moins 250 millions d'euros de chiffre d'affaires en France.

Bien qu'encourageante, cette dernière avancée demeure insuffisante. En effet, ce seuil élevé de chiffre d'affaires exonère une bonne partie des entreprises françaises.



ATTENTION

Aujourd'hui, le cadre légal est insuffisant au regard des enjeux ! Le périmètre de l'obligation s'élargit, mais reste en deçà des besoins réels des personnes en situation de handicap. Mais rappelons qu'à terme, l'objectif est de permettre une accessibilité pleine et entière pour absolument tous les contenus sur internet, peu importe leur émetteur.

Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA)

L'obligation d'accessibilité s'étend aux sites intranet, extranet, ainsi qu'aux applications mobiles, progiciels et mobiliers urbains numériques. Pour déterminer si l'obligation est respectée par les acteurs concernés, les autorités compétentes utilisent le référentiel français en la matière : le RGAA.

Exemple de mobilier urbain numérique : aribus à affichage numérique

Le RGAA, c'est quoi ?

Pour faciliter la mise en œuvre de l'accessibilité numérique, la direction interministérielle du numérique (DINUM)

LE PROGRÈS C'EST MOI

Hadda Guerchouche,
Coach professionnelle, éducatrice
sportive, préparateur mental
et championne paralympique



Soutenu par

 **SECRETARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DES PERSONNES
HANDICAPÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

**#activateur
de progrès**

EMPLOI & HANDICAP

s'occupe d'éditer le référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA), reprise des recommandations déjà édictées au niveau international.

Ce référentiel est structuré en deux parties. La première présente les obligations à respecter, elle s'adresse plutôt aux professionnels.

La deuxième contient une liste de critères pour vérifier la conformité d'une page web. Elle s'adresse cette fois-ci davantage aux auditeurs du RGAA dont font partie les personnes en situation de handicap.

Cette liste de critère est divisée en thématiques, chacune associée à un certain nombre de questions.

Exemple de thématiques : images, structuration de l'information, couleurs, multimédia...

Exemple de critères : chaque image porteuse d'information a-t-elle une alternative textuelle ?

Dans chaque page web, le contraste entre la couleur du texte et la couleur de son arrière-plan est-il suffisamment élevé (hors cas particuliers) ?

Dans chaque page web, le texte reste-t-il lisible lorsque la taille des caractères est augmentée jusqu'à 200 %, au moins (hors cas particuliers) ?

Cet outil n'est pas qu'une norme abstraite pour les personnes concernées. Il permet de s'assurer du respect des standards d'accessibilité et peut constituer un outil de revendication qui permet par la suite de solliciter le Défenseur des Droits !

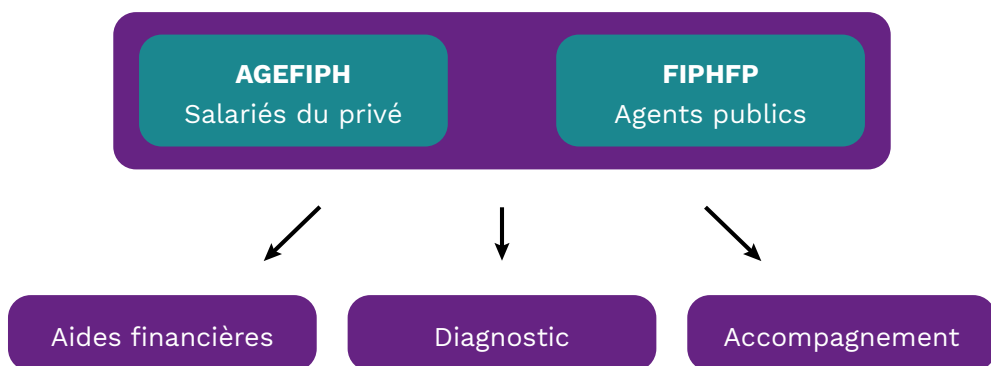
DES AIDES EXTRALÉGALES

Pour pallier l'insuffisance de la loi, des organismes privés et publics apportent des aides qui viennent en soutien à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Parmi les acteurs majeurs de l'emploi œuvrant à cet objectif, on peut citer l'Agefiph pour le secteur privé et le FIPHFP pour le secteur public.

Ces organismes délivrent des aides sous certaines conditions :

- **1^{ère} condition** : les aides interviennent en complément des dispositifs de droit commun (elles compensent une insuffisance).
- **2^e condition** : l'absence ou le refus de prise en charge financière par ces organismes ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.



Agefiph

L'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) est un organisme privé visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (salariés du privé). En outre, elle accompagne les entreprises afin que celles-ci puissent répondre à leur obligation en matière d'embauche et au-delà, développer de véritable politique handicap au sein des entreprises.

Les aides financières

- **L'aide humaine à la compensation du handicap :** finance l'intervention d'une personne extérieure qui va réaliser un geste professionnel ou offrir un soutien spécifique à la personne en situation de handicap sur le lieu de travail. Cette aide se cumule avec les aides légales et les autres aides proposées par l'Agefiph.
- **L'aide technique à la compensation du handicap :** finance le matériel permettant à la personne en situation de handicap de travailler en autonomie sur son lieu de travail. Rapportée à notre problématique, cette aide peut permettre de financer des équipements facilitant l'accès au numérique (cf. « l'accessibilité à la numérisation »).
Exemple : clavier, souris ergonomique.
Cette aide se cumule également avec les aides légales et les autres aides proposées par l'Agefiph.
- **L'aide à l'aménagement des situations de travail (AST) :** aide ponctuelle accordée pour financer les moyens techniques, humains ou organisationnels permettant d'adapter un poste à un handicap.
Exemple : installation d'un logiciel spécifique.

Les conditions d'attributions des aides citées et les modalités d'application sont à retrouver sur le site de l'Agefiph : <https://urlz.fr/gJDO>

Les services d'accompagnement

- **La prestation d'appui spécifique (PAS) :** en appui d'un conseiller, le prestataire expert du handicap peut être mobilisé tout le long de l'activité professionnelle afin de partager son expertise et évaluer à la fois le degré d'autonomie de la personne concernée et les moyens de compensation du handicap à employer.
- **Le diagnostic numérique :** il est un service destiné aux directions des services informatiques (DSI) des entreprises. Le diagnostic proposé par l'Agefiph permet d'accompagner ces services informatiques, de déterminer les opportunités d'inclusion en identifiant les projets informatiques et numériques susceptibles d'intégrer des personnes handicapées et comment les mettre en œuvre. L'objectif est de développer l'emploi des personnes en situation de handicap dans les métiers de l'informatique et du numérique dans le milieu ordinaire et protégé. Ce diagnostic est suivi d'un plan d'action avec l'aide de l'entreprise de services du numérique (ESN). Dans la même veine, l'Agefiph a lancé, en 2020, le programme « THalent digital » dont l'objectif est

de former les personnes en situation de handicap aux métiers du numérique.

Pour que les choses évoluent, le changement doit se faire en incluant les personnes concernées dans le processus. Ainsi, favoriser les opportunités d'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur du numérique participe à ce changement. En effet, les différentes situations de handicap ne sont pas un frein pour profiter du formidable levier d'insertion professionnelle que sont les métiers du numérique alors que les employeurs sont à la recherche en continu de talents pour ces métiers.

FIPHFP

Le fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publiques (FIPHFP) est un établissement public administratif créé par la loi du 11 février 2005. Comme son partenaire du privé, cet organisme incite par son action et les moyens qu'elle y emploie les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques. Les aides du FIPHFP sont nombreuses et sont toutes compilées dans un catalogue. Pour plus de précision quant à la diversité des aides et à leur condition d'attribution, se rendre sur le site du FIPHFP : <http://www.fiphfp.fr/>



Parmi les aides les plus courantes et qui peuvent directement ou indirectement permettre une meilleure accessibilité au numérique sur le lieu de travail, on peut citer les suivantes.

Les aides mentionnant directement l'accessibilité numérique

Prise en charge de la formation individuelle ou collective des agents concernés (webmestres, chefs de projets...) spécifiquement sur la question de l'accessibilité numérique.

Élaboration d'un diagnostic d'accessibilité des sites et applications internet ou à usage strictement interne visant à accompagner les employeurs dans la connaissance du niveau d'accessibilité de ces supports (participation au coût du pré-audit d'accessibilité).

Ces mesures sont à destination des employeurs publics.

Les aides concourant indirectement à favoriser l'accessibilité

Selon la nature du handicap et dès lors qu'il est reconnu et formalisé, l'employeur peut solliciter auprès du FIPHFP :

- l'aide à l'aménagement du poste du travail ;
- l'aide humaine.

Mes notes



VIVEZ LE HANDICAP AUTREMENT, avec des dispositifs sur mesure

Le handicap vous concerne, vous ou l'un de vos proches ?
Vous souhaitez améliorer votre qualité de vie ou accéder à des loisirs ?
Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, des solutions concrètes et personnalisées vous sont proposées.

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com







**LA CFE-CGC FORCE
DE PROPOSITION**

Au regard de la problématique traitée ici, plusieurs leviers d'action, sources de propositions, sont à envisager. L'accessibilité numérique des personnes en situation de handicap, dans le cadre de l'entreprise et sous le prisme notamment du maintien dans l'emploi, est un sujet qui a peu été traité.

En effet, les pouvoirs publics se sont principalement intéressés à l'accessibilité des services publics et plus récemment des entreprises, mais seulement les plus importantes d'entre elles en termes de chiffre d'affaires.

Les premiers concernés par l'introduction d'outils numériques dans l'entreprise sont souvent

les personnels d'encadrement, en situation de handicap ou pas, dans le cadre de leurs responsabilités techniques ou d'encadrement d'équipe. Les nouveaux outils peuvent changer l'exercice de l'expertise et peuvent conduire à de nouvelles pratiques managériales. C'est pourquoi ce guide nous paraît nécessaire pour appréhender un sujet qui va de plus en plus s'imposer partout, impactant à divers degrés l'ensemble des composantes des conditions de travail et de l'emploi.

Dans ce contexte juridico-professionnel, la CFE-CGC porte la nécessité de privilégier différents leviers.

AMÉLIORER LE CADRE JURIDIQUE

Ce levier est le plus puissant dans la mesure où il dispose d'une envergure nationale. De plus, il reste l'une des premières mesures à envisager puisque le cadre juridique actuel ne permet pas d'imposer l'accessibilité numérique à des structures pourtant essentielles à la vie quotidienne et professionnelle des personnes en situation de handicap (voir partie 1 et partie 2).

Proposition :

- étendre l'obligation légale d'accessibilité à l'ensemble du secteur privé.

COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIFS EXISTANTS ET CRÉER DE NOUVELLES AIDES FINANCIÈRES

La première étape est d'éviter le non-recours, par méconnaissance, aux aides, qu'elles soient légales ou proposées par d'autres organismes. Il s'agira dans une seconde étape de créer de nouvelles aides complémentaires.

Propositions :

- mettre en avant les aides financières déjà existantes à travers des campagnes d'information dans les entreprises et les centres de formation ;
- mettre en place une aide spécifiquement dédiée dans son financement à l'accessibilité numérique :
 - aux entreprises pour lesquelles la charge financière de l'adaptation serait trop lourde,
 - aux salariés dans le cadre des politiques de compensation du handicap.

DÉVELOPPER UNE PÉDAGOGIE À TOUS LES NIVEAUX

Sensibilisation des entreprises

La problématique de l'accessibilité au numérique se pose avant tout au niveau de l'entreprise. Par conséquent, il est primordial que les acteurs en prise avec le sujet aient conscience des problèmes que peuvent engendrer un mauvais accès aux outils numériques au travail.

Propositions :

- sensibiliser les équipes chargées de la gestion du parc informatique et des logiciels (parfois développés en interne) à l'accessibilité numérique par le biais de la formation professionnelle continue afin que les salariés en situation de handicap bénéficient d'un matériel adapté ;
- prendre en compte systématiquement les sujets concernant l'accessibilité, préalablement à la mise en place de tout nouvel outil ou application, en particulier dans les entreprises qui disposent d'équipes informatiques internes.

Sensibilisation des référents handicap et renforcement de leur rôle

Les référents ont pour mission d'accompagner les personnes en situation de handicap dans leur entreprise, d'être une interface qui fait le lien entre les différents acteurs internes et externes, et de piloter s'ils en ont l'opportunité, des projets ou plan d'action



À VOUS QUI SOUTENEZ LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, vous aide à favoriser la diversité au sein de l'Entreprise et contribuer à la politique handicap de votre Entreprise, en soutenant efficacement au quotidien les salariés en situation de handicap et les salariés aidants.

Avec Chèque Domicile, vous donnez aux salariés la possibilité d'accéder aux prestations de services à la personne à moindre coût. Vous les aidez concrètement à améliorer leur équilibre vie professionnelle / vie privée et à mieux s'intégrer dans l'entreprise.

Up chèque domicile

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop

Le groupe Up est
partenaire de la



Ça fait du bien
au quotidien

portant sur le handicap dans leur structure. Ces acteurs peuvent donc jouer un rôle central et participer à normaliser le sujet de l'accessibilité numérique au sein des entreprises.

Cependant, encore faut-il qu'ils soient connus des salariés et qu'on leur octroie les moyens nécessaires pour déployer leurs capacités d'action.

En effet, le référent handicap n'est pas suffisamment identifié. Ce statut, obligatoire depuis 2018 dans les entreprises de plus de 250 salariés, reste peu connu dans les entreprises.

Par conséquent, il y a encore indéniablement un effort de pédagogie à faire, et la CFE-CGC est engagée sur le sujet pour faire connaître le rôle des référents handicap.

Au regard de cet état des lieux, les efforts devraient donc se déployer sur plusieurs niveaux.

Propositions :

- renforcer le statut du référent handicap et lui donner les moyens d'exercer sa fonction ;

- porter à la connaissance de l'ensemble des salariés l'existence et les compétences du référent ;
- sensibiliser le référent handicap aux questions d'accessibilité numérique pour qu'il puisse orienter et accompagner le salarié en situation de handicap vers les outils adéquats (voir partie 2).

Sensibilisation des acteurs de la négociation

Une négociation ne peut être bien menée que si les parties la composant sont correctement informées.

Proposition :

- mettre en place dans les branches des formations et actions de sensibilisation à l'intention des acteurs de la négociation (représentants du personnel, d'une part, et dirigeants, d'autre part) à cette problématique spécifique.

RENFORCER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE SUJET

Le rôle de la branche

En la matière, peu d'accords ont été conclus au niveau de la branche. À ce titre, la CFE-CGC encourage celles-ci à inclure les enjeux de l'accessibilité numérique dans les autres sujets de négociation de

branche notamment celui de la qualité de vie au travail, des conditions de travail, de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, des travailleurs en situation de handicap et de la formation professionnelle.

Propositions :

- prévoir des dispositions spécifiques dans les accords télétravail pour les travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- sensibiliser les entreprises à une meilleure prise en compte de l'accessibilité aux outils et documents numériques à usage interne et externe. Pour ce faire, elles peuvent notamment mutualiser leurs bonnes pratiques liées à l'accessibilité numérique en veillant notamment à s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles ;
- mettre en œuvre toute action utile permettant de rendre accessible leurs accords collectifs ou leurs documents paritaires aux personnes atteintes d'un handicap visuel, par exemple.

Exemple d'action utile :

disposer de versions adaptées de ces documents pour différents types de handicap : en braille, en synthèse vocale en ligne... (pour plus de détail, voir partie 1 du guide).

Les accords handicaps d'entreprise

Il est bien sûr souhaité et souhaitable que soit valorisée et encouragée l'insertion d'un volet numérique dans les accords handicap d'entreprise.

À ce titre, la CFE-CGC demande que non seulement, les accords handicaps ne soient pas, comme bien souvent, fondus dans un accord égalité professionnelle qui lui ferait perdre de sa substance, mais souhaite que ce type de support dédié soit une occasion de mettre en place certaines initiatives.

Propositions :

- financement de formations à la fois globales (destinées à tous les salariés) et ciblées (destinées aux directions et représentants du personnel) sur la question de l'accessibilité numérique ;
- obligation d'effectuer un diagnostic numérique (voir partie 2) pour les entreprises disposant d'un service informatique ;
- obligation de faire le point, à une échéance déterminée, sur les équipements accessibles ou pas aux salariés en situation de handicap.

Le rôle du CSE

Mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le CSE est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. À plus d'un titre, le CSE peut exercer une influence sur la manière dont le sujet de l'accessibilité va être reçu et traité.

Propositions/Orientations :

- s'assurer en s'appuyant sur son droit d'information/consultation et en communiquant avec la direction, que l'introduction d'un nouvel outil reste adaptée à l'ensemble des salariés et n'entrave pas leur travail lors de l'introduction d'un nouvel outil numérique dans l'entreprise. Le CSE peut s'emparer du sujet à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise ou celle portant sur l'orientation stratégique de l'entreprise, par exemple. Ces consultations couvrent d'une part, les conditions de travail et l'emploi et de l'autre, en partie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le recours à des outils numériques peut avoir des impacts positifs et négatifs sur l'emploi, sur la formation, sur les conditions de travail... Par conséquent, il existe un lien entre outils numériques, adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi. Le sujet peut donc avoir toute sa place dans ces consultations ;
- être vigilant lorsqu'une charte télétravail est mise en place : lorsqu'une charte est élaborée, l'employeur doit recueillir l'avis du CSE. Celui-ci peut donc veiller à ce que des dispositions spécifiques y soit intégrées pour les travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Si tel n'est pas le cas, pointer du doigt l'insuffisance ;
- être un porte-voix utile : le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés, une occasion pour le salarié en situation de handicap de faire part de ses difficultés en termes d'adaptation du poste ou de condition de travail ;
- donner l'exemple en rendant accessible l'ensemble de ses supports tant ceux destinés à l'ensemble des salariés que ceux permettant aux représentants du personnel en situation de handicap au sein du CSE d'exercer au mieux sa mission. Cela permettra en outre de favoriser l'intégration de nouveaux représentants en situation de handicap.

SENSIBILISER LES ORGANISMES DE FORMATION DE LA FILIÈRE INFORMATIQUE

Pour traiter le problème à la racine, il reste nécessaire qu'en amont, les futurs professionnels de la filière soient informés sur les divers enjeux liés à l'accessibilité numérique.

La pratique de la profession pourrait ainsi évoluer, ne se calant plus exclusivement sur la base d'un seul modèle de conception, dit « standard ».

IMPLIQUER LES CONCEPTEURS DE SUPPORTS

Clé de voûte de cette dynamique nouvelle, les concepteurs des supports numériques doivent se saisir de la question, tant pour des raisons pratiques qu'éthiques.

Proposition :

- intégration par les concepteurs, des personnes en situation de handicap au processus de conception des outils numériques, en collaborant avec le secteur adapté, ou en embauchant directement des personnes en situation de handicap.

L'objectif n'est pas impossible, des entreprises donnent déjà l'exemple !

Proposition :

- mettre en place des partenariats avec les institutions de formation et la branche des métiers de l'informatique (concepteur, web designer) pour sensibiliser les professionnels à la problématique (et donc agir en amont).



À SAVOIR

Le groupe CIG, composé d'entreprises de services-conseils en technologie de l'information (TI) a :

- créé sa propre école, U'dev, pour former des développeurs. L'école en question est notamment ouverte aux personnes en situation de handicap. La formation est gratuite pour les candidats et assortie d'une promesse d'embauche ;
- conçu une offre handi-ready qui consiste à proposer aux clients une prestation intellectuelle réalisée en partie par des travailleurs handicapés, encadrés par l'entreprise adaptée ;
- accepté de faire partie des experts qui, en partenariat avec l'Agefiph, réalisent un diagnostic numérique (voir partie 2) dans les entreprises concernées.

Mobiliser nos assurés et nos collaborateurs pour préparer l'avenir !

00002248-211018-01 - GIE AG2R - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'unions de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-18, boulevard Malesherbes 75008 Paris - 501947052 RCS Paris

Société de personnes, AG2R LA MONDIALE se différencie des assureurs à capitaux. Nos décisions relèvent exclusivement des administrateurs paritaires et des Délégués des sociétaires qui représentent nos assurés dans toutes nos instances politiques et dans tous les territoires, en métropole et dans les outre-mer.

Groupe de protection sociale paritaire et mutualiste, assureur de personnes et gestionnaire de la retraite complémentaire, nous utilisons la valeur que nous créons pour sécuriser nos engagements, développer de nouvelles garanties, renforcer nos services, innover en lien avec les évolutions sociétales.

Pour faire face aux nombreux défis sociaux, démographiques, technologiques et environnementaux, nous développons depuis 2009 une démarche de responsabilité sociétale qui repose notamment sur la sensibilisation des salariés, des managers et de leurs représentants aux Objectifs de Développement Durable (ODD) : rebondir sur l'actualité et organiser des conférences, réunions, groupes de travail, défis, concours internes ; inscrire les sujets RSE à l'ordre du jour des instances représentatives ; consulter régulièrement les salariés en lien avec les IRP et les managers pour connaître leur vision de ces sujets ; rendre compte des avancées.

Considérant l'entreprise comme « objet d'intérêt collectif », nous avons formalisé en 2019, à l'issue d'un processus participatif, une raison d'être intégrée à nos statuts, et veillons à la faire vivre en impliquant le corps social de l'entreprise.

Notre objectif : mobiliser nos assurés et nos collaborateurs pour préparer l'avenir !

#prendrelamainsurdemain
#NotreRaisond'êtreenactions
#ODD
#Agenda2030





Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

