ASSOCIATION DES
PERSONNES EN SITUATION
DE HANDICAP AU TRAVAIL
OU EN RETRAITE DE
LA POSTE & ORANGE

# le lien

L'ANIMATION DU RÉSEAU DE L'ATHA - P 4 & 5

LE SALON HANDICAP, EMPLOI ET ACHATS RESPONSABLES - P 8 À 11

VIE DE L'ASSOCIATION - P 19

101 AUTOMNE 2019 trimestriel

www.atha.fr
contact@atha.fr

# Siéger au conseil d'administration de l'Atha

**En 2020, lors de l'Assemblée Générale qui aura lieu les 26 et 27 mars à Lyon, un tiers des membres du Conseil d'Administration de l'ATHA sera renouvelé, c'est-à-dire 5 administrateurs sur 15. Les nouveaux élus auront un mandat de 6 ans.**

Ces élections sont importantes pour notre Association car elles permettent d'apporter « du sang neuf ». Les nouveaux élus arrivent avec des idées, redynamisant ainsi les actions en cours en proposant tout simplement la mise en place de nouvelles façons de faire. Souvent, en fonction de leur expérience du handicap et/ou leur expérience associative, ils émettent des souhaits pour la bonne marche de l'Association.

En effet, se présenter aux élections signifie que l'on prend l'engagement de s'investir, afin de faire de l'ATHA une réalité bien vivante. Si le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ne posait pas quelques soucis, notre champ d'intervention disparaîtrait. Être administrateur n'est pas de tout repos pour qui souhaite remplir sa mission et suppose le respect des règles de déontologie et de bienveillance.

Devenir administrateur nécessite une prise de distance avec son propre handicap. Il faut savoir le « laisser au vestiaire » pour agir en toute objectivité. Être administrateur dans une Association de personnes en situation de handicap veut dire que l'on est prêt à travailler en adoptant une vision globale de « ce qu'est le handicap ».
L'objectif de l'Association est d'être entendu par La Poste et Orange afin d'intégrer la notion de situation de handicap dans le management au quotidien. Cela nécessite la capacité d'adopter une posture pour être crédible quant à l'image que l'ATHA entend donner des situations de handicap.
Pour reprendre les statuts, le rôle d'élu au sein du Conseil d'administration est d'administrer et d'arrêter la politique de l'Association.

Le Conseil d'Administration détient ses pouvoirs de l'Assemblée Générale à laquelle il rend des comptes. Il peut déléguer, pour des tâches et des périodes définies, tout ou partie de ses attributions à son Bureau (voir article 13 des statuts), à charge pour ce dernier de faire approuver les décisions prises lors du Conseil d'Administration suivant. Les réunions ont lieu toutes les fois que cela est nécessaire, et au moins trois fois par an, sur convocation écrite du Président ou sur la demande écrite d'au moins cinq membres. En général il y a 4 CA par an . L'administrateur élu ne reçoit aucune rétribution, seuls sont autorisés les remboursements de frais.
L'administrateur est un des représentants de l'ATHA dont il porte les politiques.

# Retrouvez l'Atha sur Facebook !

Atha

atha
ASSOCIATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL OU EN RETRAITE DE LA POSTE & ORANGE

**https://www.facebook.com/atha.association/**

# Sommaire


- **2 :** Siéger au CA
- **3 :** Édito
- **4 à 5 :** L'animation du réseau de l'Atha
- **6 & 7 :** L'association Robots!
- **8 à 11 :** La 4ème édition du salon Handicap, emploi et achats responsables
- **12 à 14 :** La mandature du COGAS 2019-2022
- **15** : La 4ème version du RGAA
- **16 :** Adoptons les bons réflexes
- **17 :** Mooc discriminations
- **18 :** I wheel share
- **19 :** Vie de l'Asssociation
- **20 :** Bulletin d'adhésion 2020



Immeuble Orsud
6ème étage
3-5 Avenue Galliéni
94257 Gentilly Cédex
Tél : 01 41 24 49 50
Fax : 01 41 24 14 15
Mail : **contact@atha.fr**

Site web : www.atha.fr



Parution en décembre 2019

Avec le soutien du COGAS La Poste et Orange S.A

Fondateur : Djamel Nedjma
Directrice de Publication :
Françoise Fournier
Comité de Rédaction :
Emmanuel Cerisier, Maryvonne Bodin, Edwige Zettor, Ghislaine Belda, Hélène Bornes
I.S.S.N. 1292-5438

Couverture : direction artistique « Atha »
Impression : M4 Conseil

Imprimé sur papier éco-responsable et certifié PEFC

Chère Lectrice, Cher Lecteur,

Voilà l'automne et le numéro 101 du Lien constitué d'articles sur des sujets variés dont le thème principal touche les situations de handicap dans nos entreprises réciproques ainsi qu'en dehors de ces dernières.

La thématique du handicap au travail est extrêmement vaste et regroupe des situations variées. Il est toujours utile d'évoquer le handicap sous des angles différents afin d'élargir nos connaissances sur le sujet et d'avoir une vision globale sur le sujet.
Ainsi, un article illustre le salon Handicap, Emploi et Achats Responsables qui est le premier événement du genre qui couvre à la fois la sensibilisation, l'emploi direct et les achats responsables. Il permet aussi de découvrir les pistes de réflexion des entreprises pour accroître l'employabilité des personnes en situation de handicap et le recours au secteur adapté et protégé.

Dans ce numéro, vous découvrirez un article sur les Orientations et Ambitions des Activités Sociales à La Poste lors de la mandature du COGAS 2019-2022. Il permettra à nos lecteurs d'avoir une vision générale sur un pan du contenu de la politique sociale de La Poste et de percevoir que cette dernière couvre tous les domaines de la vie. L'ambition affichée de cette nouvelle mandature est la réaffirmation d'une volonté de satisfaire en ces domaines les besoins des postières et postiers actifs et retraités.

Vous trouverez également un article sur l'animation du réseau des bénévoles de l'Atha. Il démontre le dynamisme toujours grandissant de nos bénévoles qui s'investissent auprès de leurs collègues en situation de handicap. Les nombreuses actions auxquelles les correspondants de l'Atha ont participé dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées en sont la preuve vivante !

Bonne lecture à tous.

Françoise Fournier, Présidente de l'**ATHA**

# L'ANIMATION DU RÉSEAU DE L'ATHA

**Comme chaque année à l'automne, l'ATHA organisait la journée consacrée à ses bénévoles et/ou correspondants. Elle s'est tenue le jeudi 17 octobre à Paris.**

Cette journée est l'occasion pour bon nombre d'entre nous de se retrouver et/ou de se connaître. Elle montre aussi la forte dynamique associative qui anime l'ATHA. Un tel constat, autorise d'affirmer que les situations de handicap ne sont pas un frein à l'engagement bénévole bien au contraire puisqu'elles en constituent une force. Ces rencontres rassemblant des postiers et télé communicants ayant un handicap différent permet aussi de réaliser que la pair-émulation n'est pas un vain mot.

Lors de la préparation de ce moment fort d'animation du réseau, les administrateurs se sont vite accordés sur le fait de former des groupes de travail sur 3 thèmes :

**- Le quotidien du correspondant**
**- La sensibilisation aux situations de handicap**
**- La qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap**

Ces trois thèmes semblent importants aujourd'hui à travailler. En effet, les restructurations quasi permanentes amènent à considérer que les situations de handicap au travail doivent être connues et reconnues afin d'être totalement incluses dans le process de l'évolution organisationnelle.

**Le premier sujet sur le quotidien du correspondant** a été travaillé à partir d'un outil propre à l'ATHA dénommé **la mallette du correspondant** contenant de la documentation qui permet d'animer des forums et/ou réunions ou de renseigner d'éventuels demandeurs sur les situations de handicap. Ce premier groupe a fait émerger la difficulté de trouver en Établissement le bon interlocuteur permettant d'une part de faire connaître l'Association et d'autre part de proposer des actions de sensibilisation des situations de handicap co-construites avec des référents ou correspondants handicap.

**Le second sujet portant sur la sensibilisation aux situations de handicap** nécessite de se pencher sur la nécessité de cette action dans nos deux entreprises partenaires. En effet, cette action a pour mérite de montrer les difficultés éprouvées par une personne malvoyante, malentendante, à mobilité réduite, IMC, ou atteinte de souffrances psychiques. Il émane de ce groupe que **la sensibilisation est indispensable** à différents titres : faire passer les messages que nous sommes tous différents, le standard « parfait » n'existe pas, prêter attention aux situations d'isolement, respecter la personne qui tait son handicap, rendre visible le handicap invisible, ne pas se contenter de sensibiliser les managers mais également les collègues, veiller à ne pas faire de différences, reconnaître les compétences. Par ailleurs, il convient de noter que pour ce groupe la sensibilisation fait aussi partie intégrante du travail de manager.

# L'ANIMATION DU RÉSEAU DE L'ATHA

**Le troisième sujet concernant la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap** a permis au groupe d'échanger sur cette thématique qui, à l'heure actuelle, semble prendre énormément d'ampleur dans toutes entreprises et plus particulièrement dans les grands groupes. C'est un sujet des plus vastes mais qui demande peut-être une attention encore plus aiguë de la part des managers lorsque qu'il y a des salariés en situation de handicap. Une des préconisations du groupe est non seulement de **se faire reconnaître RQTH mais aussi de le déclarer auprès de l'employeur afin de bénéficier des mesures de l'accord handicap.** Les possibilités d'évolution de carrières ont été également mises en exergue. En effet, parfois sous prétexte d'une situation de handicap, une évolution de carrière peut être rendue très difficile. L'environnement de travail a été envisagé aussi comme un axe important de l'amélioration de la qualité de vie par une double communication qui est celle de la personne concernée vers ses collègues et son manager et celle du manager vers l'équipe. Un suivi régulier du poste de travail est également un des éléments concourant à la qualité de vie au travail. Le droit à la retraite anticipée a aussi été évoqué.

L'après-midi était consacrée à **une intervention de Brice TRAN TRONG coordinateur d'ADIXIO** (ex Amitié La Poste & Orange) pour l'Ile de-France. Il a présenté les addictions et expliqué la manière dont chacun peut rapidement devenir dépendant de tels ou tels produits ou substances. Brice TRAN TRONG s'est ensuite interrogé sur **le pourquoi de la prise en compte de l'addiction auprès d'un public en situation de handicap et du fait de favoriser la prévention.**
Dans l'absolu, il est constaté que **chez les personnes en situation de handicap la prévalence des addictions est plus importante que dans la population en général**. En effet, les liens entre handicaps et addictions peuvent être bi-directionnels :
• une situation de handicap peut entraîner un trouble addictif (réponse inadaptée à une souffrance physique ou psychique, vecteur d'un lien social altéré suite au handicap) et inversement
• nombre de complications peuvent résulter des conduites addictives et ainsi entraîner une situation de handicap (ex : AVC ischémique chez un fumeur, AVC hémorragique sur poussée hypertensive liée à une consommation chronique d'alcool, malvoyance secondaire)

Cependant, des actions avec l'objectif d'endiguer ces pratiques addictives demeurent possibles :
• Améliorer la connaissance du corps chez les personnes en situation de handicap afin d'acquérir les bases essentielles pour comprendre les enjeux de la santé
• Sensibiliser les personnes en situation de handicap sur les conduites à risques (alcool, drogues illicites, cigarette, les abus sexuels) tout en développant leurs compétences psychosociales

• Former les professionnels à l'accompagnement des personnes en situation de handicap souffrant d'addictions
• Sensibiliser les personnes en situation de handicap désirant avoir des enfants à la réalité et aux exigences de la parentalité en utilisant des supports concrets et adaptés
• Sensibiliser les personnes en situation de handicap concernées ainsi que les professionnels d'encadrement aux dangers liés à l'utilisation des réseaux sociaux

Cette journée enrichissante a été conclue par quelques mots de la présidente. Chaque participant est reparti avec une envie démultipliée de faire vivre les belles valeurs de notre Association

# L'ASSOCIATION ROBOTS !

**L'Association Robots! est un organisme sans but lucratif. Basée à Nantes, elle met à la disposition des populations un savoir, des compétences et du matériel robotique. Elle désire répondre aux nombreuses questions générées par la mutation technologique actuelle, accompagner, apaiser, informer sur les solutions robotiques existantes et orienter vers les solutions disponibles.**

Le rôle de l'Association est d'accompagner la mutation actuelle de la société. Elle désire animer une dynamique autour de la robotique, dresser une carte de ses acteurs. Cette carte fera réaliser à quel point les robots sont présents dans notre environnement, ils sont déjà en pleine activité bien qu'encore peu visibles. Elle désire faire jouer avec des machines très particulières
Cette Association veut servir de show room robotique en exposant un maximum de plate-formes différentes.

**Parallèlement, l'Association se consacre à proposer des solutions robotiques à impact sociétal fort.** Elle sélectionne des populations en difficulté, et tente d'améliorer leur quotidien par le biais des robots. **Le premier projet était Rob'Autisme,** dédié à la mise en place d'un accompagnement thérapeutique de l'autisme par des robots NAO (Softbank Robotics). Rob'Autisme propose depuis 2014 un accompagnement utilisant des robots et basé sur la médiation culturelle et artistique. Les ateliers se déroulent sur 20 séances qui alternent 10 séances de préparation (enregistrement de la voix, constitution du décor, etc.) et 10 séances de programmation robotique. Un spectacle mettant en scène un ou plusieurs robots est préparé pendant les séances, et présenté à un public plus large lors d'une 21ème séance.

A l'origine, Rob'Autisme est la rencontre entre le monde de la psychothérapie (CHU de Nantes), le monde de la robotique (Centrale Nantes, Association Robots !) et celui des arts (Stereolux).

Depuis 2016, l'Association Robots ! a décidé de pérenniser le projet et l'ouvrir à l'ensemble des jeunes présentant des troubles du spectre autistique et ce en accès gratuit. Aujourd'hui, le projet implique Centrale Nantes, l'Université de Nantes, le CHU de Nantes et de nombreux soutiens et collaborations.

**Rob'Autisme propose de présenter le robot comme une extension et non un compagnon.** L'extension ne dispose pas d'une personnalité préétablie et indépendante du sujet : elle prend automatiquement la personnalité de l'utilisateur. Elle lui obéit, et ne fera rien si l'utilisateur ne l'anime pas. Pour participer au projet dans sa forme actuelle, le sujet doit donc avoir des notions de lecture et d'écriture, qui lui permettront de programmer le robot et le faire s'exprimer à sa place. Cette approche se base sur la technique du danseur d'ombre (l'animateur des marionnettes à fils) : le sujet imprime un comportement et des paroles au robot, le robot bouge et s'exprime face à des spectateurs. Les spectateurs regardent le robot et non le sujet, qui est donc protégé et dans l'ombre. Sous cette protection, il peut faire dire et faire faire ce qu'il veut au robot, et s'exprimer librement.

**Autre point important, il faut que l'enfant partage son robot, sa création, avec le monde**. C'est ici le point qui fera basculer l'enfant de l'enfermement à la communication volontaire ! Plusieurs robots doivent donc absolument être utilisés en parallèle, par plusieurs danseurs d'ombres, et le robot doit être partagé entre plusieurs enfants. Ainsi, chaque groupe pourra partager les résultats de sa programmation avec les autres, et voir ce que les autres ont fait.

**Cette approche présente plusieurs avantages :**

1. Pas de logiciel spécifique requis, outre le logiciel de programmation classique du robot (Chorégraphe d'Aldebaran Robotics). Ce logiciel

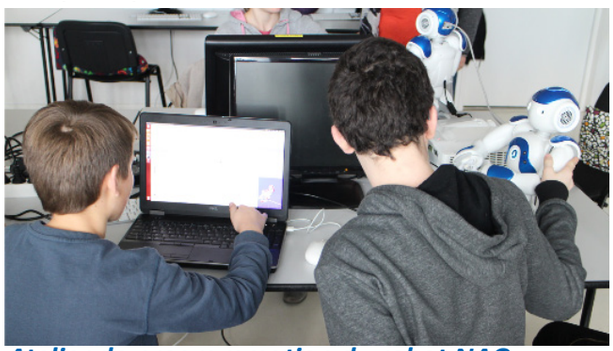
# L'ASSOCIATION ROBOTS !

détient des trames pré-définies pour simplifier la programmation selon les envies et compétences des sujets
2. Interactions directes et immédiates avec les autres sujets, en se montrant mutuellement les programmations réalisées
3. Effets observables dès la première séance sur les capacités à communiquer : si le premier réflexe est de programmer pour soi, très vite le sujet programme pour montrer aux autres
4. Apprentissage de compétences de programmation
5. Amélioration immédiate des capacités d'écriture, car si les mots sont incorrects, la synthèse vocale du robot les prononcera mal
6. Effets observables en dehors des séances dès la quatrième séance robotique
7. Effets encore visibles plusieurs mois après l'arrêt du programme
8. Temps de concentration augmenté visiblement de séance en séance (5 à 10 minutes de travail possible en début de programme, temps de travail limité à 45 mn en fin de programme, les 15 mn restantes de la séance étant réservées au jeu(faire parler le robot)

**Autre projet, Rob'Zheimer** a pour objectif l'amélioration des capacités de communication et le développement de la qualité des interactions sociales individuelles et collectives de personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées (MAMA). Le travail d'accompagnement thérapeutique effectué pendant les séances se concentre sur l'amélioration de trois niveaux de communication (individuelle, de groupe et sociétale), qui a pour effet la reconstruction identitaire des participants.

Enfin, **Rob'Educ** a pour objectif l'analyse de la contribution robotique dans le monde de l'éducation, particulièrement de la pédagogie. Il s'agit ici de mettre en place une expérience d'enseignement réalisée par un robot. Cette expérience n'a pas vocation à remplacer l'enseignant humain, mais à comprendre précisément ce qu'apporte spécifiquement un enseignant humain, ce qu'apporte spécifiquement un enseignant robotique, et comment on peut concilier les deux pour améliorer le message pédagogique.

**Ces projets de recherche durent plusieurs années**, passant par l'analyse des solutions existantes dans le domaine abordé, l'analyse des besoins des populations, la proposition d'une solution innovante réaliste qui tient compte des contraintes du matériel utilisé et du contexte, la mise en place de la solution sur le terrain, sa validation auprès des populations concernées et la divulgation publique de la solution et de ses résultats.



*Atelier de programmation du robot NAO*

**Les robots coûtent encore très cher.** Afin de mettre le matériel à disposition et l'utiliser pour les ateliers, les projets sociétaux ou les projets artistiques, tous les soutiens sont bienvenus. Chacun peut soutenir les actions en adhérant bien sûr, ou en faisant un don, ou en parlant à des entreprises ou des fondations d'entreprises qui soutiennent les Associations, ou en mettant du matériel à disposition: robots, ordinateurs, matériel électronique, etc.
Il est également possible de devenir bénévole et contribuer aux projets en cours, ou commander des interventions, ou participer à des activités. En bref, tout le monde est bienvenu pour participer à l'aventure robotique.
Et ne vous faites pas d'illusions: vous n'avez plus besoin, aujourd'hui, d'être informaticien pour programmer un robot!

Site WEB : http://www.association-robots.com/

# La 4ème édition du salon Handicap, emploi et achats responsables (1/4)

**Hélène Bornes, représentant l'ATHA et le groupe Diversité Aquitaine de La Poste, propose la synthèse de sa participation au salon qui s'est tenu le 28 mai 2019 à Paris. Hélène a suivi quatre conférences et 3 ateliers.**

Des entreprises adaptées (EA), des entreprises et services d'aides par le travail (ESAT) ainsi que des travailleurs indépendants handicapés (TIH) étaient présents au nombre de 150 répartis en 14 pôles d'activité. Il y a eu 70 conférences et ateliers. 13 parcours métiers, 15 projets pour les trophées innovation et start up ont été présentés. La journée a mobilisé 500 experts et 3 Ministres.
Tous les domaines du handicap dans l'entreprise étaient abordés : la sensibilisation, le recrutement, le maintien dans l'emploi et le recours au secteur protégé ainsi que les innovations.
Cette année, était évoquée la réforme de l'OETH en cours pour en présenter les impacts et permettre aux entreprises d'en identifier les opportunités.

## I - Handicap : Comment communiquer sans stéréotype et de manière inclusive

L'agence de communication INSPIRIENCE indique dans une enquête d'avril 2019 portant sur 895 personnes âgées de 18 à 65 ans que la révolution de l'entreprise devenue inclusive est en cours. Toutefois, il reste beaucoup à faire pour que le handicap devienne une grande cause RSE pour l'entreprise.
**En effet, certains résultats sont positifs :** 2/3 des personnes interrogées jugent que leur intégration a été facile et très facile, 86 % se sentent intégrées comme n'importe quelle personne, 80 % sont reconnues pour leurs compétences. **D'autres estiment qu'il y a une marge de progrès** : 2/3 estiment ne pas être accompagnées dans leur carrière, 1/3 que le management est la compétence la moins développée. 2/3 se disent investies dans leur travail mais seulement 1/3 perçoivent un vrai engagement de l'entreprise pour leur intégration.
Pour améliorer le bien-être au travail, 30 % citent la formation comme principal levier et 22 % la sensibilisation de leur environnement proche.
Il est exact que la sensibilisation permet de déconstruire tous les stéréotypes pour éviter les biais décisionnels dans le déploiement des actions. A ce niveau, l'absentéisme se veut un élément parlant. En effet, certains hiérarchiques s'imaginent que les travailleurs en situation de handicap sont un peu lents et s'arrêtent régulièrement. Une problématique d'intégration dans l'équipe en découle.
Un autre stéréotype positif cette fois ci, serait d'imaginer que la personne en situation de handicap a une motivation supérieure entraînant un niveau d'attente excessif aboutissant à une situation d'échec.

**Alors, la question est de savoir comment agir ?**
Carrefour parle de compétences pour faire tomber les stéréotypes et banalise la question du handicap en parlant de diversité.
Adecco en fait un enjeu pédagogique pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations. Par exemple, si une entreprise du bâtiment recherche un peintre, il faut pouvoir lui dire qu'un peintre en situation de handicap peut aussi faire le même travail. Ainsi tous les collaborateurs d'Adecco sont également confrontés à un enjeu basé sur les compétences. **En effet, la lutte contre les discriminations doit se baser sur les compétences attendues.**
**Einstein disait « il est plus facile de désintégrer un atome qu'un préjugé ».**Il est important d'élaborer des techniques d'argumentation pour faire évoluer la pensée de la personne et déconstruire les stéréotypes sans en recréer.
**Toutefois, la communication peut se révéler négative.** Ainsi, sur le WEB lorsque nous cherchons le terme "handicap", un homme blanc et souriant en fauteuil roulant apparaît alors que seulement 3 % des personnes en situation de handicap sont concernées.
Les handicaps visuels sont également représentés par une canne blanche. Cette vision réductrice est extrême et alimente l'idée d'une situation compliquée. Donc, même les pictogrammes

# La 4ème édition du salon Handicap, emploi et achats responsables (2/4)

peuvent être stéréotypés. L'image utilisée doit représenter la réalité. Les handicaps invisibles sont majoritaires (80 % des handicaps). Il convient d'éviter la mise en valeur de la sur-performance car, par exemple, un sportif de haut niveau ne représente pas la diversité.

**Parmi les « bonnes pratiques », il est permis de noter :**

• Enedis met en valeur les salariés de l'entreprise témoignant eux-mêmes de leur succès et difficultés.

• Les ESAT valorisent les compétences de la personne et choisissent de ne pas rappeler le handicap. Ainsi, elle progresse sans se sentir infantilisée.

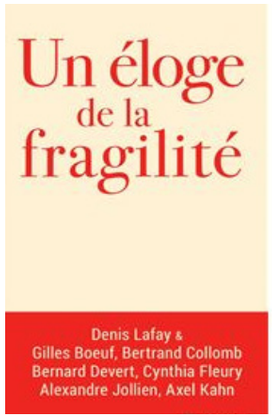
• Carrefour a proposé comme action de sensibilisation la participation à un raid inter-entreprises à vélo avec des équipes de 4 personnes mixtes valides-handicapées. Le message véhiculé est qu'une personne seule n'arrivera à rien mais qu'en équipe, elles y arriveront ensemble. Les managers doivent réaliser une section avec un TH (Travailleur Handicapé) pour lever les tabous et les barrières. De plus, en partageant un moment de convivialité le dialogue est plus facile.

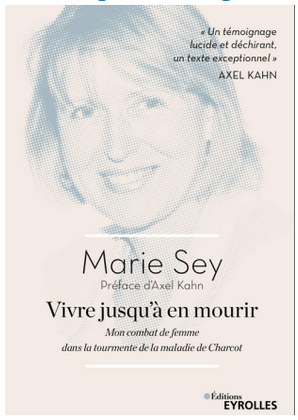
• Adecco utilise l'autodérision pour la formation des collaborateurs dans des vidéos et des web-séries. Ils insistent sur les stéréotypes et terminent sur un message pédagogique.

« TH conseil » indique qu'il faudrait ne pas parler exclusivement de handicap mais développer l'empathie : se mettre à la place de, comprendre, développer une posture permettant de répondre.

## II - Éthique et performance, le couple infernal :

Axel KAHN, médecin généticien, Président de la fondation internationale sur la recherche sur le handicap indique que la performance est évaluée par rapport à des critères marchands. Ainsi, les questions se posent quant au mode de reconnaissance des ressources des « plus fragiles » et de **comment parvenir à ce que les différences deviennent des atouts.** A ce propos deux livres sont cités : "Vivre jusqu'à en mourir,




mon combat de femme dans la tourmente de la maladie de Charcot" de Marie SEY chez Eyrolles, et "un éloge de la fragilité" Denis LAFAY collectif aux Éditions de l'Aube.

**La problématique consiste à définir la performance et ses limites . est-elle vertueuse et contestable ?**

Deux dimensions se trouvent dans la performance. Toute personne qui est en sous-évaluation par rapport aux efforts qu'elle pourrait faire est éthiquement contestable car elle ne tire pas le meilleur parti d'elle-même. En outre, une personne battue à la course à pied peut être plus performante dans d'autres domaines.

Donc, la performance se définie par 2 critères : tirer le meilleur de soi-même en se mesurant avec des pairs et ne pas utiliser la performance comme moyen d'écraser, de nuire.

Mais il existe des effets "pervers" : un autiste Asperger avec une capacité de concentration supérieure sera prisé dans l'informatique et une personne sourde sera moins distraite donc elles seront performantes du fait de leur handicap.

**Alexandre JOLLIEN revendique le droit à la fatigabilité, fragilité et non performance** d'où la question de savoir s'il faut écarter les personnes handicapées moins performantes de l'entreprise. On constate un surcroît de performance collective de collaborateurs engagés pour aider un travailleur en situation de handicap "**Prendre soin de" est un fait social qui crée de l'émulation, de l'humanité.** Une entreprise éthique sait gérer dans la réalité du monde du travail, incluant la compétition mais aussi les projets de vie, le bien-être de ses salariés. Cela n'est durable dans le temps que par l'investissement de ses collaborateurs. Les succès

# La 4ème édition du salon Handicap, emploi et achats responsables (3/4)

de l'entreprise doivent être ressentis comme des succès personnels.

**Quelle est la limite entre l'homme réparé et l'homme augmenté ?** L'homme réparé est un cyborg mais c'est un homme. Quand je répare, je lutte contre une inégalité acquise de nature. Avec les techniques génétiques, est créé un homme avec des capacités augmentées sources de nouvelles inégalités.
Se pose alors la question des mesures futures à prendre ? La création du 4ème secteur de l'assurance peut être une piste. On vit mieux et il faudrait arriver à gérer ce succès ce qui, couplé à l'atteinte des objectifs de la loi de 2005 serait très bien. L'entreprise devrait aussi améliorer son questionnement éthique.
Selon Philippe EYMERICH, Directeur Général de la Société Générale, **les nouvelles technologies vont modifier les relations avec le handicap et il faudra que l'entreprise s'y prépare**. 2 ou 3 niveaux sont à considérer :
1- grâce à ces techniques, la personne handicapée est réparée et devient une personne ordinaire.
2- le handicap est gommé et les personnes sont sur le même niveau
3- l'homme aux performances augmentées n'est pas pertinent dans l'entreprise car un homme non augmenté avec un système de deep-learning bouleverse le monde.
Selon lui, le sport avec le dopage rend la morale du sport où le plus fort gagne, immorale car le plus fort ne gagne pas toujours et la morale est ailleurs. Il faudra régler le problème de l'homme augmenté comme le dopage car il faut respecter la règle du jeu.

Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, retrace la politique handicap portée pour changer le quotidien des PH.
La réforme se décline en 2 séquences :
**1 - La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en vigueur au 1er janvier 2020 met l'accent sur l'entreprise inclusive par :**

• Une incitation à l'emploi direct et à la valorisation de la sous-traitance avec les EA et ESAT,
• Le maintien du taux d'emploi légal à 6 % avec ré-interrogation possible tous les 5 ans,
• Une simplification de la déclaration de l'OETH et du calcul des effectifs avec un interlocuteur unique (URSSAF ou MSA), comptabilisation de toutes les formes d'emploi au prorata du temps de travail sur l'année, valorisation de l'emploi des seniors (les + de 50 ans compteront pour 1,5)
• Une nomination d'un référent handicap dans les entreprises de + de 500 salariés.
**2- Amélioration de l'accès à l'offre de service et meilleure articulation des dispositifs spécifiques** et de droit commun organisés au plus près du territoire avec une offre adaptée à toutes les entreprises y compris celles de moins de 20 salariés qui devront aussi déclarer leur TH. 2 autres leviers seront le changement d'échelle de l'emploi accompagné et la mise en place d'une plate forme numérique "emploi et handicap".
La 2e édition du Duoday le 16 mai, a mis en lumière la mobilisation pour les TH avec cinq fois plus de participants qu'en 2018.

# La 4ème édition du salon Handicap, emploi et achats responsables (4/4)

Sophie Cluzel indique qu'il faut parler positivement du handicap.
Le handicap est un engagement interministériel pour mener une politique de droit commun et ce salon permet de parler de l'emploi des personnes handicapées avec les employeurs et à tous les niveaux de l'entreprise. L'emploi des personnes en situation de handicap est un marqueur de la performance économique et sociale de l'entreprise.

**Elle relève 2 enjeux : favoriser l'emploi des PH car leur chômage est 2 fois plus élevé et investir dans les compétences des travailleurs** pour augmenter leur niveau de qualification, infra-bac pour la plupart.
Toutes les réformes conduites visent à répondre à ces enjeux.
Actuellement, la rénovation de l'offre CAP EMPLOI-Pôle Emploi avec un accompagnement personnalisé, gradué et des acteurs du handicap ayant pris le temps de se connaître ce qui permet une meilleure articulation de l'accompagnement des entreprises et des personnes.
Par ailleurs, il est prévu une meilleure appropriation de la notion d'aménagement raisonnable, un accompagnement pour mettre en action l'accessibilité universelle anglo-saxonne avec un site numérique en français. Dès l'apprentissage, le mode accessibilité permettra de lever l'autocensure.

### III - Concevoir un site web de qualité

Un site web de qualité suppose le respect de 7 engagements :
• des contenus et services faciles à trouver
• une navigation claire et intuitive
• une interface qui respecte le choix des utilisateurs
• des réponses sans ambiguïté aux questions des utilisateurs
• des interlocuteurs facilement identifiables
• des précautions pour la sécurité des utilisateurs
• une vitesse d'affichage suivie et optimisée

### IV- Rechercher un ESAT

Taper : www.reseau-gesat.com sur un moteur de recherche. Se connecter en haut et à droite puis " je n'ai pas de compte, en créer un". Création de mon compte/annuaire ESAT/EA. Effectuer une recherche avancée sur le critère géographique "autour de ».

### V- Innovations :

OrCam My Eye 2 destiné aux personnes aveugles et

malvoyantes est un dispositif de vision artificielle miniaturisé de la taille d'un doigt.
Il pèse seulement 22,5 grammes et permet une lecture instantanée à haute voix de n'importe quel texte imprimé ou numérique : journaux, livres, étiquettes de produits, écrans de smartphone. Il identifie en temps réel les visages (reconnaissance faciale), les produits, code-barre, billets de banque et couleurs. Il suffit juste de pointer du doigt quelque chose qui ne soit pas manuscrit. Il reconnaît les gestes simples de la main. L'autonomie est de 2h30 en utilisation intense avec un rechargement d'une demi charge en 20 minutes.
Il est en vente chez certains opticiens. Le prix varie de 3750€ ou 4790€ selon le modèle.

# LA MANDATURE DU COGAS 2019-2022

**Au cours de sa séance du 27 juin 2019, le Conseil d'Orientation et de Gestion des Activités Sociales, plus connu sous le nom du COGAS, a défini sa politique pour la nouvelle mandature 2019-2022. Cette politique des activités sociales est importante dans le sens où elle continue à maintenir du lien social entre des postiers actifs et retraités tout en répondant à leurs besoins. L'offre sociale contribue à la qualité de vie au travail et permet de participer à la conciliation vie privée et professionnelle. Dans cet objectif elles seront évolutives, construites entre les représentants du personnel, des secteurs associatifs et de La Poste et fondées sur l'écoute des postiers.**

Le COGAS est un organe délibératif rassemblant les représentants de l'entreprise, des associations et des cinq grandes organisations syndicales. Ce principe de gouvernance unique permet de moderniser l'offre et de satisfaire les Postiers.

L'offre de COGAS est ouverte à tous les postiers actifs et en partie aux postiers retraités. Elle se fonde sur le principe de solidarité en fonction des revenus du foyer. L'accès à la culture, aux loisirs aux vacances et à la restauration y sont favorisés notamment pour ceux le nécessitent le plus.

**Deux paramètres sont à considérer pour que l'offre sociale réponde aux véritables besoins des postiers** :
- les changements sociétaux (notion de familles, modes d'informations, modes de consommations etc)
- les évolutions de l'entreprise ( pyramide des âges, mobilité quotidienne croissante, attachement des postiers au social etc)

**Les enquêtes réalisées montrent que 15 % ne bénéficient d'aucune offre. Ces postiers souhaitent bénéficier :**
- d'une information personnalisée de qualité
- d'offres plus performantes adaptées aux nouvelles habitudes de vie.
- d'un accès simple à l'offre

**Le COGAS devra au cours de sa nouvelle mandature réfléchir sur ces points. Parmi ses engagements les plus importants le COGAS prévoit de renforcer son action en faveur des personnels :**
- nouveaux arrivants
- en situation d'aidant familial
- en situation de handicap
- parents d'enfant en situation de handicap
- retraités ou proches de la retraite
- vivant en foyer monoparental ou célibataire

L'offre se voulant accessible facilement et par tous les canaux, sa dématérialisation maîtrisée

LES liens UTILES

**PORTAIL MALIN**
**LE SITE WEB DES ACTIVITÉS SOCIALES**

portail malin

www.portail-malin.com
Nom d'utilisateur : **offre**
Mot de passe : **sociale**

> **SPOT+, le réseau d'entraide de La Poste**
> **L'ESPACE ACTIVITÉS SOCIALES**
Commandez en ligne votre Chèque-Vacances, votre participation à une activité sportive ou culturelle, votre Chèque culture et vos Cesu.

**LA LIGNE DES ACTIVITÉS SOCIALES**
Du lundi au vendredi de 9 h à 17 h (heures locales de métropole).

0 800 000 505 Service & appel gratuits

La ligne des activités sociales permet de contacter les gestionnaires des prestations demandées sur l'Espace activités sociales, ainsi que la plupart des associations partenaires.

# LA MANDATURE DU COGAS 2019-2022

ainsi que son développement en ligne et l'accompagnement des postiers dans les démarches se poursuivront. De plus, il est prévu de favoriser des synergies positives et constructives entre les Associations.
Le COGAS tient également à renforcer la place des interlocuteurs de proximité, qu'ils soient managériaux, de la filière RH ou simplement postiers, dans l'information tout en leur apportant les éléments nécessaires à leur implication.

**S'agissant de l'année 2019, le COGAS dans le cadre de sa nouvelle mandature 2019-2022 a dégagé quatre axes :**
- Garantir l'installation des instances du nouveau COGAS.
- Poursuivre, développer et enrichir la communication sur l'offre par tous les canaux et relais possibles.
- Examiner les moyens d'une plus grande réactivité pour mieux prendre en compte les difficultés personnelles des postiers intervenant en cours d'année.
- Proposer aux dirigeants associatifs des actions de formation avec la cartographie des risques.

**Plus globalement, le COGAS a formulé les souhaits :**

- De faire participer les postiers dans l'amélioration de l'offre existante et de l'accès à cette dernière
- De donner aux postiers un rôle actif dans le relais de l'information
- De favoriser l'écoute et les attentes des postiers
- De favoriser les échanges directs et la solidarité entre postiers
- De faciliter l'accès des équipes de la Direction Nationale des Activités Sociales et des Associations à tous les territoires postaux
- De réfléchir à des modalités pour développer les liens inter-générationnels entre postiers
- D'encourager davantage les postiers à s'engager au sein des associations postales

**Afin de réaliser les souhaits ci-dessus évoqués, les orientations du COGAS sont :**

- **L'accompagnement des vacances et voyages** en favorisant le départ en vacances pour tous et particulièrement pour les postiers aux revenus les plus modestes avec une attention particulière portée à la prise en compte du conjoint, des spécificités liées aux vacances des postiers célibataires
- **L'accès au sport, aux loisirs et à la culture** en encourageant le développement d'une offre associative de qualité et davantage centrée sur les territoires ainsi que des opérations convivialité appréciées des postiers. Le développement d'offres accessibles aux postiers en situation de maladie et/ou de handicap et d'offres en ligne correspondant aux nouvelles habitudes seront étudiées.
- **L'aide à la parentalité** se traduisant au-delà des aides financières par l'accompagnement des familles et le soutien à la parentalité dans sa globalité.
- **La solidarité et vie quotidienne** en réaffirmant une volonté encore plus forte de soutenir les postiers en difficulté dans un contexte socio-économique complexe. Pour cela, le COGAS rappelle qu'il peut compter sur l'expertise des Associations Postales et l'accompagnement qu'elles proposent aux postiers et à leurs managers. Une attention particulière sera portée aux postiers en situation de handicap et à leurs familles.
- **Une offre pour se restaurer** en privilégiant une restauration collective de qualité, dans des conditions économiques acceptables, s'appuyant sur des restaurants associatifs et/ou conventionnés et/ou confiés à des gestionnaires privés, en veillant à ce que les aides bénéficient

# LA MANDATURE DU COGAS 2019-2022

exclusivement aux postiers. Dans un souci de meilleure qualité de vie au travail, de nouveaux concepts sur les sites ne bénéficiant pas actuellement de restauration seront expérimentés. La question de la restauration devra être prise en compte en amont de toute réorganisation territoriale par les entités postales en charge du projet.

- **La communication aux acteurs de proximité** par le renforcement de l'acculturation et l'implication des acteurs de proximité en particulier les managers et la filière RH.
- **L'information des postiers** en veillant à apporter les modifications nécessaires aux outils et aux messages afin de tendre de plus en plus vers une communication claire, simple et adaptée. De plus, la conformité en matière d'accessibilité et de protection des données sera d'actualité.
- **A l'écoute des postiers** en s'appuyant sur des données chiffrées issues d'enquêtes et sur la perception des postiers vis-à-vis de l'offre existante mais aussi de son évolution. Des tests sur de nouvelles offres et sur les nouvelles procédures de demandes pourraient avoir lieu.
- **La vie associative des postiers** en menant des actions qui donnent du sens et de la visibilité aux différentes associations. Le COGAS continue à proposer une démarche de soutien et de conseil ainsi que des outils au service de leur viabilité et pour limiter les risques. Les Associations postales seront sensibilisées à la question d'accessibilité physique de leurs locaux. L'engagement associatif des postiers sera encouragé par des actions concrètes sur le terrain ainsi que la synergie entre associations postales de tous secteurs confondus et avec le monde associatif externe, au bénéfice des postiers.
- **La gouvernance tripartite entre les organisations syndicales, les Associations et La Poste est réaffirmée.** Le COGAS accompagnera tous les acteurs dans l'appropriation de leurs missions, particulièrement les interlocuteurs des Branches sur les instances locales. Les Présidents de CTPC et de Comités Mixtes seront animés localement. Une réflexion globale sur les CTPC et les commissions locales sera menée.

## Pour aller plus loin : Le rôle de la Direction Nationale des Activités Sociales

Pour illustrer l'article précédent sur la mandature de COGAS, il semble opportun de savoir comment les actions de la politique sociale seront mises en œuvre une fois validées par cette instance.

La D.N.A.S, garante de l'unité du social assume à ce niveau un rôle fondamental. Ainsi :

• Elle prépare la politique d'action sociale unitaire votée par le COGAS et en assure la mise en œuvre
• Elle anime la gouvernance des activités sociales avec les branches
• Elle organise et contrôle sur la gestion des moyens
• Elle apporte conseil, expertise et formation aux acteurs du domaine des activités sociales

La D.N.A.S dispose d'un réseau territorial spécifique avec 8 établissements : Nord-Ouest, Ouest, Ile-de-France, Grand-Est, Rhône Alpes, Centre Auvergne Limousin, Méditerranée, Midi Atlantique.et 1 établissement spécialisé Chèque-vacances (Montpellier).

**Chaque établissement pilote le déploiement des politiques d'action sociale et de logement sur son territoire** (sauf Ile-de-France)

**1.** Assure la mise en œuvre de la politique sociale sur sa zone.

**2.** Contribue à la connaissance des besoins et à l'organisation de l'offre au plan local et assure la promotion des politiques d'activités sociales et de logement auprès des managers locaux.

**3.** Prépare le projet de budget des activités sociales soumis à la CTPC et analyse son exécution.

**4.** Accompagne les évolutions des branches et assure le diagnostic de leurs attentes, en particulier dans les domaines de la restauration, de l'enfance et du logement (sauf Ile de France, géré par le Service Logement de La Poste).

**5.** L'établissement Ile de France assure le numéro vert de la plateforme nationale pour les personnels actifs.

# ASPTT : UNE PRATIQUE POUR TOUS, UN SPORT POUR CHACUN

**La FSASPTT est une fédération de clubs omnisports, partenaire du développement des territoires et au service de l'ensemble de la population. Elle a fait de l'omnisports le cœur de son projet fédéral et a placé l'être humain au cœur de son projet sportif.**

Construite sous la forme de labels et d'événements, l'offre omnisports ASPTT a pour vocation d'offrir une pratique sportive pour tous et à tous les âges de la vie. Quel que soit le niveau, enfants, adolescents, adultes, seniors, handicapés, tous trouveront des pratiques adaptées à leurs envies.

**Le label SOLIDARITÉ Handicap** est un concept de la FSASPTT qui permet de reconnaître et d'accompagner les clubs qui accueillent des publics en situation de handicap. Le label garantit une démarche pédagogique adaptée et une accessibilité de la pratique au plus grand nombre. Aujourd'hui plus de 50 adhérents pratiquent une activité adaptée dans 12 clubs ASPTT.

**La démarche pédagogique du label SOLIDARITÉ Handicap s'appuie sur :**

- L'évaluation des aptitudes physiques et cognitives,
- Une progressivité dans les séances,
- Un accompagnement de qualité individualisé ou en groupe réduit,
- La sécurité des pratiquants,
- Un matériel adapté,
- Une variation des activités et des contenus de séances.

**Le label SOLIDARITÉ Autisme** est un dispositif proposant un programme éducatif et sportif pour les enfants autistes de 12 mois à 18 ans. Il permet aujourd'hui l'inclusion de 100 enfants dans 15 clubs

Pour encadrer cette pratique solidaire, les clubs ASPTT s'engagent à mettre en place un éducateur en Activité Physique Adaptée Santé (APAS) par enfant et à utiliser les outils pédagogiques fournis. Cet éducateur APAS est préalablement formé lors de deux journées de formation par la FSASPTT.

## L'engagement de l'ASPTT

Au travers de sa gamme SOLIDARITÉ, la FSASPTT s'engage dans l'inclusion des publics éloignés des pratiques sportives, dont les personnes en situation de handicap, et référence ses clubs d'accueil dans le Handiguide du Ministère des Sports ainsi que sur la plateforme Handissimo (plateforme de solutions et d'entraide pour les parents d'enfant avec handicap).

**Aujourd'hui, 23 clubs sont labellisés SOLIDARITÉ :**

Solidarité Autisme et Handicap : Toulouse, Sète, Rouen, Caen et Strasbourg- Solidarité Autisme : Metz, Pays Catalan, Dijon, Bayonne Cote Basque, Montpellier, Brest, Cholet, Albi, Grand Lyon, Limoges et Marseilles - Solidarité Handicap : Mulhouse, Draguignan, Foot Five Academy, Nancy Meurthe et Moselle, Besançon, Pays de Grasse Handball et Vannes

**Plus d'informations sur :** asptt.com

# Adoptons les bons réflexes !

**Extrait du livret réalisé par l'Atha sur les bons réflexes à avoir face à une personne en situation de handicap. Dans ce numéro, la première fiche consacrée au handicap auditif**

## Le Handicap Auditif

**La majorité des personnes malentendantes lisent sur les lèvres : Ne criez pas, ne parlez pas trop lentement mais articulez bien et faites des phrases simples et courtes.**

**• Si réunions et si possible : équipez la salle de micros ou de boucles magnétiques qui amplifient le son.**

**•Dîtes à la personne de se placer. Elle choisira un endroit afin d'avoir le champs de vision le plus large possible afin qu'elle puisse obtenir un maximum d'informations visuelles**

**• Un environnement calme est préconisé afin de réduire les bruits de fond (fermer, les portes, les fenêtres etc). Lors des réunions ou conversations de groupes, ne parlez pas en même temps. Utilisez si possible des supports de présentation.**

**• Vérifiez que la personne a compris et répétez, reformulez ou écrivez si nécessaire sans faire preuve d'impatience**

**• Si certaines informations ont été communiquées oralement (signaux d'alarmes, autres messages sonores diffusées), pensez à les retransmettre à la personne.**

**• Pour indiquer une direction, n'hésitez pas à utiliser des dessins et soyez précis.**

## Connaissez-vous la différence ?

• L**a Langue de Signes Française**. La syntaxe de cette langue est très différente de celle du français parlé. La structure de la phrase est la suivante : temps > lieu > sujet > action. L'interprète articule parfois des mots. Chaque signe de la Langue des Signes comporte cinq paramètres ou cinq caractéristiques qui sont utilisés en même temps:

1. La configuration de la main, c'est-à-dire la forme de la main (il existe 50 configurations différentes)
2. L'orientation de la main
3. L'emplacement où se fait le signe
4. Le mouvement de la main
5. L'expression du visage

La grammaire de la Langue des Signes règle la manière dont les mains et les bras bougent, l'expression du visage et les mouvements de la tête, des épaules et du buste qui accompagnent les signes. La syntaxe règle l'ordre des signes dans la phrase.

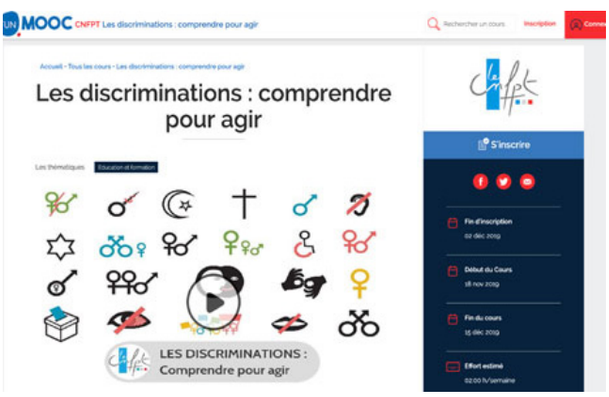
• **Le français signé.** Ce moyen de communication utilise les gestes de la langue des signes et suit la syntaxe du français parlé. Ce compromis naît de la nécessité de communiquer ; il est utilisé par des entendants mais aussi des malentendants et sourds de langue maternelle française qui ont d'ailleurs parfois une bonne connaissance des signes mais ne maîtrisent pas la syntaxe de la LSF.

• **Le Langage Parlé Complété (**LPC) Cette méthode accompagne par codage manuel l'énonciation orale du français et facilite la lecture labiale. Le code se compose de huit configurations de main pour représenter les consonnes ainsi que de cinq emplacements sur le visage pour représenter les voyelles. Son apprentissage étant assez rapide, il rend plus facile la communication entre l'enfant sourd et sa famille entendante. Le LPC est un moyen efficace pour l'apprentissage de la langue orale par les jeunes sourds. Le LPC n'est pas une langue, c'est un code.

# MOOC : FORMATION EN LIGNE POUR COMBATTRE LES DISCRIMINATIONS

**Comment prévenir et éviter les situations discriminantes ? Le MOOC "Les discriminations : comprendre pour agir" tente d'y répondre via trois séances en ligne, à compter du 18 novembre 2019. Inscriptions possibles jusqu'au 2 décembre 2019**

Pour combattre les discriminations, il faut tout d'abord en saisir le sens. Pour ce faire, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) lance, en collaboration avec le Défenseur des droits (DDD) et la Fondation du Camp des Milles, acteur de référence dans la prévention des discriminations, du racisme et de l'antisémitisme, le MOOC «Les discriminations : comprendre pour agir ». Ce cours, gratuit, débutera le 18 novembre 2019 et se déroulera sur trois semaines. Le handicap, selon le rapport du DDD, reste la première cause de discrimination pour la troisième année consécutive. Avis aux intéressés, les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 2 décembre 2019 sur la plateforme FUN !




## Déconstruire les stéréotypes

« En France métropolitaine, au cours des cinq dernières années, 47 % des personnes âgées de 18 à 79 ans déclarent avoir été discriminées dans l'accès à l'emploi, 46 % lors de la recherche d'un logement et 20 % dans leurs relations avec l'administration », explique Julie Voldoire, chargée de mission au sein du DDD. Mais réagir face à une situation discriminante implique de connaître ses « responsabilités, le droit applicable ainsi que les voies de recours et les acteurs ressources ». Le MOOC propose ainsi de « déconstruire les stéréotypes, les biais cognitifs et les mécanismes sociaux » qui les provoquent. Mais, au fait, c'est quoi un MOOC ? En anglais, cela donne « massive open online course » ou formation en ligne ouverte à tous, capable d'accueillir un grand nombre de participants. En 2018, « HandiMOOC », le premier MOOC handicap, voyait le jour pour permettre aux personnes handicapées de retrouver le chemin de l'emploi.

## 3 séances : de la définition à l'action

Ce cours en ligne est composé de trois séances. La première, « Les discriminations, de quoi parlons-nous ? », lève le voile sur la définition légale et s'intéresse aux critères reconnus par la loi (âge, identité de genre, handicap, etc.), aux domaines concernés et à la façon dont la discrimination s'exerce (directe, indirecte, par association). Enfin, elle dévoile les sanctions et les voies de recours possibles. "Comment comprendre et prévenir les attitudes et les comportements discriminatoires?"est le thème de la deuxième séance. Elle aborde les processus conduisant aux discriminations et comment il est possible de résister, individuellement ou de façon collective, à ces engrenages. Enfin, la troisième et dernière partie présente les obligations et les responsabilités particulières des collectivités territoriales pour lutter contre les discriminations à l'encontre des citoyens mais, aussi, en tant qu'employeur, à l'encontre des agents publics.

## Tous concernés

Chaque séance est structurée autour d'une introduction, d'interviews d'experts, de clips animés, de vidéos de synthèse, de quiz et de ressources écrites (cours, bibliographie). Cela représente deux heures de travail par semaine. Des questions ? Un forum est à la disposition des participants. « Nous sommes tous concernés par les discriminations, comme acteurs, victimes ou témoins », conclut Jean-Louis Kerignard, ancien responsable du pôle formation continue à la Fondation du Camps des milles.

*Article rédigé par Cassandre Rogeret, journaliste Handicap.fr*

# Le premier chatbot dédié à l'accessibilité par I Wheel Share

## L'innovation utile au service d'une société inclusive et d'une plus grande autonomie : le premier chatbot dédié à l'accessibilité, développé par I Wheel Share

Entreprise de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire), I Wheel Share a été créée en 2015 par Audrey Sovignet en réponse à l'absence de solution accessible sur l'accessibilité, permettant de faciliter les déplacements des personnes handicapées et à mobilité réduite. Une première application mobile collaborative voit le jour avant de céder la place à WILSON, le premier chatbot de l'accessibilité pour tous.

**Son objectif : favoriser l'autonomie, au-delà du handicap** (moteur, auditif, visuel) que le robot sait parfaitement différencier pour adapter un langage et du contenu adaptés. Car dans les faits, WILSON s'adresse à tous, aux 12 millions de personnes en situation de Handicap en France et aux 11 millions d'aidants, pour répondre à une exigence d'inclusion, chère à Audrey Sovignet, fondatrice d'I Wheel Share, initialement inspirée par le quotidien de son frère paraplégique pour mettre en place une solution simple et riche de sens. « Après avoir testé et éprouvé l'application mobile, impersonnelle, j'ai constaté que nos utilisateurs recherchaient un engagement plus important de la technologie qu'ils souhaitent plus conviviale. Pas seulement au travers d'une interface au design sympathique mais d'une relation supplémentaire que l'application ne permettait pas », précise l'entrepreneuse qui explore les chatbots depuis sa formation à Simplon, avant de poursuivre sur la mission de WILSON : «mettre en place un agent conversationnel n'est pas suffisant. Paradoxalement, on est en mesure d'attendre d'un robot qu'il replace de l'humain au cœur de la relation avec l'utilisateur, qu'il l'aide intelligemment, le conseille, lui suggère du contenu et des services adaptés de qualité, et plus encore ».

Créer une relation intime avec l'utilisateur repose sur la confiance, la performance et la disponibilité. La promesse d'un chatbot comme WILSON, ce compagnon de vie, c'est d'être plus qu'un simple assistant, en se positionnant comme un véritable facilitateur, agrégateur de contenus qu'il centralise pour une utilisation simplifiée et unifiée, le chatbot interroge aujourd'hui plus de 300 000 données d'accessibilité (emploi, santé, sport, culture…), actualisées en temps réel via des API (Application Programming Interface), qu'il va analyser, exploiter et restituer en fonction des demandes qui lui sont exprimées (pull) par l'utilisateur qu'il va géolocaliser, et avec lequel il interagit par l'intermédiaire de Messenger ou via le site Internet www.iwheelshare.com.

« WILSON détecte les intentions et s'enrichit des retours d'expérience. Nous développons un moteur de recommandations qui permettra de proposer à chaque utilisateur des informations et services complémentaires, grâce à l'analyse prédictive », souligne Audrey Sovignet. Engagée en faveur de l'accessibilité, de l'autonomie et de l'inclusion, elle insiste sur l'engagement de l'humain derrière la technologie : sans une équipe de développeurs et de rédacteurs chez I Wheel Share, sans des utilisateurs participatifs, WILSON n'existerait pas. Le chatbot, ou la digitalisation du HtoH (Human-to-Human).

À ce jour, 10 000 utilisateurs mensuels du chatbot Pour l'utiliser, indiquer « I Wheel Share » dans la barre de recherche de Messenger comme si vous cherchiez un ami ou tapez : https://m.me/iwheelshare

Pour en savoir plus :
www.iwheelshare.com /
contact@iwheelshare.com

# Vie de l'association

## Réunion des adhérents Auvergne Rhône Alpes

Le 18 novembre 2019, douze adhérents de la Région Auvergne-Rhône-Alpes se sont réunis au centre Financier de Lyon sur invitation de Régis DUCRUIX Responsable de la Région. et en présence de la présidente Françoise FOURNIER venue rencontrer les adhérents dans un cadre plus convivial.

Cette réunion fut l'occasion de faire le bilan de l'année 2019 qui s'achève et d'entrevoir les perspectives 2020. L'année à venir sera ponctuée par l'Assemblée Générale qui se tiendra à Lyon Oullins les 26 et 27 mars 2020. Il a aussi été question de répondre favorablement aux diverses invitations et sollicitations de La Poste et Orange lorsqu'il s'agit de manifestions organisées autour de la thématique des situations de handicap. Le loto 2020 fût aussi mentionné et devrait se dérouler en début d'année.

Régis DUCRUIX a également déployé le contenu du nouvel accord handicap signé à La Poste en 2019. Tous les adhérents présents, se sont montrés très satisfaits de cette réunion.

**Quelques images sur la SEEPH des bénévoles de l'Atha en attendant d'y revenir plus en détail dans le prochain numéro**

**À La Poste de La Roche Sur Yon avec Catherine Berbuto et Stéphane Guérin**

**À La Poste d'Angers avec Éric Gélig et Gaëtan Grégoire le 19/11**

**Chez Orange à Nantes le 19/11 avec Dominique Bienfait**

**À La Poste de Bordeaux avec Hélène Bornes et Josefina Zambrano**

**Chez Orange Gardens à Châtillon le 19/11 et 21/11 avec Françoise Fournier et Emmanuel Cerisier**

# BULLETIN D'ADHÉSION 2020

## Association ouverte à tous

**Nom** : ..... **Prénom** : .....
**Date de Naissance :** .....
**Adresse:** .....
**Complément Adresse** : .....
**Code Postal:** ..... **Ville:** .....
**Tél domicile:** ..... **Portable:** .....
**Mail :** .....

Je suis : ☐ La Poste → ❒ courrier/colis ❒ Réseau ❒ Transverse ❒ LBP
☐ Orange ☐ Autre
☐ Fonctionnaire ☐ Salarié ☐ Actif ☐ Retraité

☐ J'adhère à l'**ATHA** pour un montant annuel de **10 €** (comprend la version numérique de la revue « Le lien ».

☐ Je m'abonne uniquement au journal « **Le Lien** » pour 16 euros (tarif non adhérent)

☐ J'effectue un don de_____ €

⊙ **Modes de paiement choisi** : ❒ par chèque ❒ par prélèvement*
* Contacter le secrétariat pour recevoir le mandat SEPA

☐ Montant total du règlement : _____ €

Facultatif : Je suis reconnu(e) travailleur handicapé (RQTH) : ☐Oui ☐Non

J'accepte que mes coordonnées soient transmises au correspondant départemental **ATHA**
☐Oui ☐Non
J'accepte de figurer sur les photos publiées dans le journal de l'association « **Le Lien** »
☐Oui ☐Non

**ASSOCIATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL OU EN RETRAITE DE LA POSTE & ORANGE**

Immeuble ORSUD
3/5 Avenue Galliéni
94257 GENTILLY CEDEX
Tél : 01 41 24 49 50
Fax : 01 41 24 14 15
contact@atha.fr
www.atha.fr

Association à but non lucratif régie par la Loi de 1901
CCP Paris 597 94 Z
Code APE 913 E
Siret 420 678 575 00010

Association à but non lucratif régie par la loi de 1901. CCP Paris 597 94 Z Code APE 913 E Siret 420 678 575 00010
Les informations recueillies sont nécessaires pour votre adhésion. Elles font l'objet d'un traitement informatique et sont destinées au secrétariat de l'association. En application de l'article 39 et des suivants de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent.
Conformément au Règlement Européen sur la Protection des données (RGPD), entrée en vigueur le 25 mai 2018, L'Atha s'engage à garantir la sécurité et la confidentialité de vos données personnelles. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez-vous adresser à l'Atha Immeuble Orsud 5/07 avenue Galliéni 94257 Gentilly cedex.

Date et signature