



Tour du monde du handicap

Entreprise et Handicap,
un déploiement à l'International



TotalEnergies

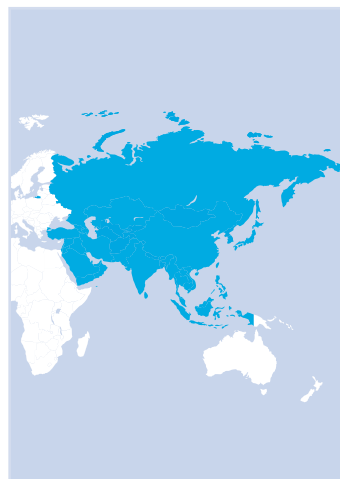
Sommaire

Edito

—
P. 03

Introduction

—
P. 04 - P. 14



3

Le continent
asiatique

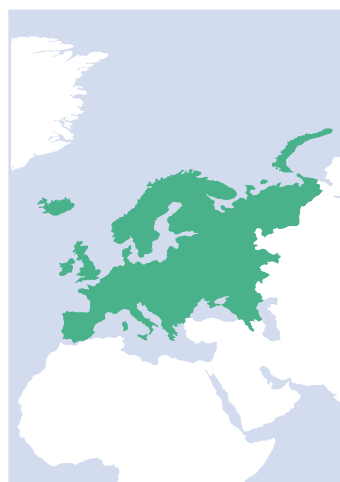
—
P. 94 - P. 145



1

Le continent
africain

—
P. 16 - P. 58



4

Le continent
européen

—
P. 146 - P. 186



2

Le continent
américain

—
P. 60 - P. 92



5

Le continent
océanien

—
P. 188 - P. 205

Remerciements

Ce Guide a été élaboré avec Loukman Lanignan, *Société Inclusive*, et Sandrine Thirion, *coup2cœur.net*. Un très grand merci à tous deux pour leur enthousiasme indéfectible dans la réalisation de ce projet !

Merci à toutes les personnes en situation de handicap, partout dans le monde, qui ont accepté de partager avec nous leur parole authentique et inspirante.

Merci à tous nos contributeurs internes et externes, référents, salariés, managers, experts, consultants..., pour leur temps, leur engagement, leur sincérité et, pour beaucoup, leur vécu personnel.

Merci enfin à Charles Gardou pour les précieux éclairages de son ouvrage « Le handicap au risque des cultures ». Nous en reprenons ici la dédicace :

”

Par-delà les continents, ce livre est dédié à ceux que le handicap relègue à l'orée du monde.

”

Dans la houle des jours et des rencontres,
Pensez à dire
Qu'il n'y a pas plusieurs humanités :
L'une forte, l'autre faible ;
L'une à l'endroit, l'autre à l'envers ;
L'une éminente, l'autre insignifiante.
Mais une seule, dépositaire de notre condition universelle.

Que, dans leur infinie diversité,
Les êtres humains disséminés sur la planète
Ne sont que des variations sur le même thème.

Que les frontières ne sont pas l'horizon.
Que des miettes de pitié ne font pas une relation,
Ni la compassion la reconnaissance.

Pensez à dire encore
Que le handicap est moins une énigme
Qu'une mise en perspective de notre humanité.
Son expression la plus authentique. La plus émouvante.

Charles Gardou

Édito

TotalEnergies s'engage pour le handicap !

Présent dans 130 pays, fort de près de 90 000 salariés et engagé de longue date en France sur le sujet du handicap, TotalEnergies décide en **2018** de porter une politique ambitieuse en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans ses filiales à l'International.

Cet engagement se traduit par la **signature par Patrick Pouyanné de la Charte Entreprise et Handicap** et l'adhésion au réseau mondial *Global Business Disability Network* de l'OIT.

Par ailleurs, en 2020, TotalEnergies rejoint **The Valuable 500**, une initiative mondiale visant à inscrire l'inclusion des personnes handicapées et la valorisation de leur potentiel dans la **feuille de route des multinationales**. Cet engagement, pris en marge du **Forum économique mondial de Davos**, marque une nouvelle étape dans la mobilisation de la Compagnie en tant qu'employeur responsable.

Au sein des entreprises, le handicap est un enjeu de diversité, d'égalité des chances et de prévention des discriminations. L'emploi de travailleurs handicapés répond à une dynamique d'attraction des talents, de développement des compétences et d'engagement sociétal.

Aujourd'hui, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à déployer leur politique handicap partout où elles sont implantées. Avec des pratiques en filiale très hétérogènes, adossées à leurs contextes législatifs et culturels spécifiques, le défi pour la Mission Handicap est bien de construire un



Christine Hamot
Responsable Mission Handicap TotalEnergies

socle de fondamentaux à la fois respectueux des différences et commun à tous. Avec la volonté de créer la dynamique, fédérer le réseau, accompagner les entités et embarquer tous les acteurs sur ce sujet parfois nouveau pour eux.

Ce Guide du handicap, construit **en partenariat avec l'Association Société Inclusive, est destiné aux filiales**. Il entend leur apporter à la fois un référentiel commun, des informations concrètes et contextualisées, ainsi qu'un partage de bonnes pratiques internes et externes. **Il donne la parole aux Référents Diversité**, acteurs clés de cette démarche, et à de nombreuses personnes concernées et engagées, pour enrichir ce panorama d'une réalité vécue « de l'intérieur ».

Avec l'espoir de **renforcer chez chacun la fierté de s'engager sur ce sujet majeur pour tous !**

Introduction

L'OIT, UN SOUTIEN FORT AUX ENTREPRISES

Intégrer une politique handicap dans une stratégie d'entreprise et la déployer localement dans les filiales est une initiative relativement récente qui a pris de l'ampleur avec le lancement en 2010 du Réseau mondial Entreprises et Handicap de l'Organisation Internationale du Travail des Nations Unies.



**Organisation
internationale
du Travail**

Jürgen Menze, Coordinateur du Réseau mondial *Entreprises et Handicap* de l'OIT



L'OIT joue un rôle essentiel dans la promotion de l'inclusion des personnes handicapées dans les politiques d'entreprises grâce au soutien de plus de 30 réseaux nationaux dans le monde.

L'OIT n'intègre pas seulement les ministères du Travail de ses 187 États membres mais aussi les associations d'employeurs et les syndicats les plus représentatifs. Ainsi, partout où nous allons, nous pouvons contacter des entreprises travaillant dans ces pays.

Les partenariats mis en place n'exigent pas une collaboration constante. Avec le Pacte Mondial des Nations Unies, notre collaboration s'est concentrée sur l'élaboration conjointe d'un guide handicap destiné aux entreprises, publié en cinq langues avec une version FAC (facile à lire) pour les personnes souffrant de handicaps intellectuels.

Nous pensons que le Pacte Mondial est un allié stratégique pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises. La multiplicité des acteurs au niveau mondial est potentiellement une source de confusion pour les entreprises qui cherchent à identifier leurs principaux points de contact. L'OIT lance des projets avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le secteur privé. Dans certains pays, le secteur privé est encouragé à prendre le lead, avec des partenariats OIT-PNUD qui s'avèrent efficaces.

Ces projets PNUD-OIT permettent d'établir ou renforcer des réseaux nationaux d'entreprises inclusives. Ce que nous faisons au niveau mondial, nous le faisons également au niveau national. Ces réseaux n'appartiennent pas à l'OIT, ils se développent d'eux-mêmes. Ils existent dans plus de 30 pays, et permettent d'impliquer le secteur privé.

THE VALUABLE 500

Lancé par Caroline Casey lors de la réunion annuelle du Forum économique mondial en janvier 2019, *The Valuable 500* est le plus grand collectif international d'entreprises engagées en faveur de l'inclusion du handicap. Depuis sa création, ce collectif a atteint son objectif initial, à savoir amener 500 organisations multinationales à s'engager publiquement en faveur du handicap.

The Valuable 500 et son partenaire *Nippon Foundation* travaillent en étroite collaboration avec le *World Economic Forum* et *l'International Disability*

Alliance, portant ainsi une organisation de premier plan, un prestigieux réseau d'affaires et la voix de la communauté des personnes handicapées. En engageant les chefs d'entreprise des marques les plus influentes, le réseau représente 8000 milliards de dollars et 22 millions de personnes employées dans le monde. Selon l'OIT, la perte économique due à l'exclusion des personnes handicapées dans les pays en développement est estimée à 7% de leur PIB.

The Valuable 500 est déterminé à créer une communauté qui soutiendra ses 500 membres pour transformer leurs entreprises et inclure les 1,3 milliard de personnes vivant avec un handicap dans le monde.

Caroline Casey, fondatrice de *The Valuable 500*



Les entreprises sont le catalyseur de changement le plus puissant de la planète : leurs dirigeants font des choix, décident des priorités et cela crée une culture, à l'intérieur de leur entreprise et à l'extérieur. *The Valuable 500* représente la masse critique nécessaire pour atteindre le point de bascule.

C'est la bonne manière de procéder, c'est certain, mais 20% de la population mondiale a une valeur ajoutée comme fournisseurs, talents et consommateurs. Nous n'avons pas besoin de votre sympathie, nous avons besoin de vous pour libérer notre potentiel dans l'écosystème des entreprises. Nous pensons que si les entreprises prennent l'initiative, la société et le gouvernement suivront. Les entreprises véritablement inclusives peuvent construire des sociétés véritablement inclusives. **Il ne s'agit pas seulement d'un impératif éthique, mais d'une priorité commerciale et d'un puissant multiplicateur d'innovation et de croissance.**

L'engagement de TotalEnergies au sein de *The Valuable 500* : « Être un employeur responsable »

En 2018, TotalEnergies s'est engagé à soutenir l'inclusion des personnes en situation de handicap en signant la Charte Entreprise et Handicap de l'OIT

La Compagnie a déjà mis en place de nombreuses initiatives pour faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap. L'inclusion des personnes en situation de handicap est importante pour nous, et nous continuons à travailler sur :

- ❶ Des programmes de sensibilisation pour lutter contre la stigmatisation et changer les perceptions
- ❷ Des programmes de formation axés sur le handicap pour les RH et les managers
- ❸ Le recrutement et l'accompagnement au travail des personnes handicapées
- ❹ La promotion de l'inclusion numérique et l'accessibilité de la communication.

HANDICAP, L'IMPORTANCE DES MOTS



Il n'existe pas de définition unique du handicap. Toutefois la définition proposée par les Nations Unies en 2006 constitue désormais une référence internationale commune :

« Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

Le Handicap, toute une histoire !

Connaître le contexte sociétal et culturel des pays permet de comprendre les représentations. Percevoir le handicap comme accident de vie ou comme malédiction impacte les réponses apportées.

Invalide, infirme, aliéné, déficient, les mots utilisés pour rendre compte du handicap expriment le malaise des sociétés. Sur tous les continents, la différence est une étrangeté inquiétante.

Dans les sociétés européennes et anglo-saxonnes, le changement de regard sur le handicap débute au 18ème siècle avec les travaux des philosophes du Siècle des Lumières, soucieux de fonder un nouvel humanisme fondé sur l'égalité de tous les citoyens.

Cette approche se renforce au 19ème siècle avec le retour à la vie civile des blessés de guerre des Campagnes Napoléoniennes, les premiers « Invalides de guerre ».

Le véritable tournant est lié à la Première Guerre Mondiale et aux « Gueules Cassées », soldats défigurés et mutilés, psychologiquement traumatisés par les combats, avec la conscience d'une dette nationale envers ces hommes touchés par les horreurs de la guerre.

Au 20ème siècle, les progrès de la science renforcent une approche rationnelle et technique des pathologies (« trisomique », « tétraplégique »). Handicap devient un terme générique pour des réalités multiples. **Peu à peu ces conceptions s'étendent aux autres continents.** En 1980, l'Organisation Mondiale de la Santé propose une définition en termes de déficiences et incapacités et en 2001 une nouvelle classification accorde une place centrale aux **facteurs environnementaux.**

« Personne handicapée » ou « personne en situation de handicap » ?

Le **modèle médical** lié à la personne glisse vers un **modèle social** centré sur l'environnement et son adéquation aux besoins spécifiques de la personne. **La personne handicapée** devient aussi une **personne en situation de handicap.**

Les notions d'insertion et d'intégration évoluent encore davantage vers celle d'**inclusion**, mouvement activement porté par les associations à travers la campagne « **Rien sur nous sans nous** » lancée par les Nations Unies comme thème de la Journée internationale des personnes handicapées, associée à la **Convention relative aux droits des personnes handicapées.**

LE HANDICAP EN QUELQUES CHIFFRES

L'Organisation Mondiale de la Santé précise : « est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises ».

 + d'**1 milliard** de personnes en situation de handicap actuellement dans le monde.


 **466 millions** de personnes ont une déficience auditive soit 6% de la population mondiale (la population de l'Union européenne).

 **253 millions** de personnes seraient touchées par une forme de déficience visuelle, soit 3,2% de la population mondiale dont 36 millions atteintes de cécité (deux fois la population du Mexique).

 **200 millions** de personnes environ ont un handicap intellectuel (QI inférieur à 75), soit 2,6% de la population mondiale (la population du Brésil).

 **75 millions** de personnes auraient besoin d'un fauteuil roulant au quotidien soit 1% de la population mondiale (la population du Canada).

 **80%** des handicaps sont invisibles. Formes méconnues de handicap non apparent mais impactant la qualité de vie.

 **80%** des types de handicap surviennent entre 18 et 64 ans.

 **240 millions** d'enfants handicapés dans le monde, selon une estimation de L'UNICEF, soit 1 enfant sur 10, dont 1 sur 2 est susceptible de ne jamais être scolarisé.

 **962 millions** de seniors handicapés en 2017, selon l'OMS, soit 2 fois plus qu'en 1980. Le nombre de personnes handicapées augmente en raison du vieillissement de la population et des maladies chroniques.



#WeThe15

Sous l'impulsion du **Comité International Paralympique** et de l'*International Disability Alliance*, **WeThe15** rassemble la plus grande coalition mondiale jamais constituée pour défendre les droits des 1,2 milliard de personnes handicapées à travers le monde soit **15% de la population mondiale**.

HANDICAP ET ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX

Le rôle des États est déterminant en posant les cadres institutionnels de référence et les obligations qui en découlent.

La plupart des pays interdisent la discrimination à l'endroit des personnes handicapées.

Une protection plus globale est inscrite dans la **Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies (CDPH)** signée par 164 États à ce jour.

En 2017, Catalina Devandas-Aguilar, rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, a rappelé que la CDH prime sur les politiques nationales.

Sa mise en œuvre présente cependant des différences importantes entre les pays et l'ONU alerte depuis longtemps sur la situation de pauvreté dans laquelle se trouve la majorité des personnes handicapées, privées davantage que les autres d'accès aux soins, à l'information, aux transports, à l'éducation, à la formation et à l'emploi.

Les acteurs clés sont avant tout les ONG, associations, intervenants sociaux, familles, amis ...

Les entreprises ont un rôle à jouer mais du fait de l'extrême variété des contextes nationaux, il est complexe pour elles d'étendre une politique unie et cohérente.

En 2015, l'ONU a établi une feuille de route à horizon 2030 partagée par tous : États, société civile et entreprises. « **Transformer notre monde** » désigne le Programme de développement durable de l'ONU soit **17 objectifs de développement durable (ODD)** endossés par tous les grands acteurs internationaux, **dont TotalEnergies en 2016.**

Le handicap s'impose comme un sujet particulièrement sensible, **révélateur des systèmes de valeurs** à travers les modèles de protection mis en place pour les personnes les plus fragiles (« personnes vulnérables » dans le référentiel des ODD).



Certains ODD sont particulièrement structurants pour les entreprises en leur offrant le cadre dans lequel s'insérer :



ODD 8 : « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »

« D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et tous les hommes, y compris les jeunes et les **personnes handicapées**, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale. »



ODD 10 : « Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre »

« D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, **de leurs handicaps**, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur religion ou de leur statut économique ou autre. »



ODD 17 « Partenariats pour la réalisation des objectifs » constitue un levier pour ces actions.

LE PLAN DE DÉPLOIEMENT HANDICAP INTERNATIONAL DE TOTALENERGIES

Enjeu de développement durable, les politiques handicap se déclinent au sein des stratégies de RSE, en lien fort avec les cultures locales.

Respectueux d'une approche du handicap comme construction sociale et culturelle, **TotalEnergies choisit de s'appuyer sur une définition adaptée au monde du travail, relativement large, celle de l'OIT:**

« *L'expression personne handicapée désigne toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.* »

Rejoindre l'OIT, c'est très concrètement, la possibilité d'être accompagné dans le déploiement d'actions locales et de bénéficier de l'appui d'un réseau de professionnels.

Sur les 10 principes de la Charte, 5 sont retenus comme prioritaires par la Compagnie :

- ① Sensibilisation et lutte contre les préjugés
- ② Politique et pratiques contre tous les types de discrimination
- ③ Maintien dans l'emploi
- ④ Accessibilité des locaux et de l'information
- ⑤ Respect de la confidentialité.

Il est proposé aux filiales une démarche volontaire, progressive et respectueuse de leur contexte.

Le lancement de la démarche a été célébré le 3 décembre 2018 (Journée internationale des personnes handicapées) lors d'un événement réunissant les Référents Handicap du Siège et des filiales (photo ci-dessous).

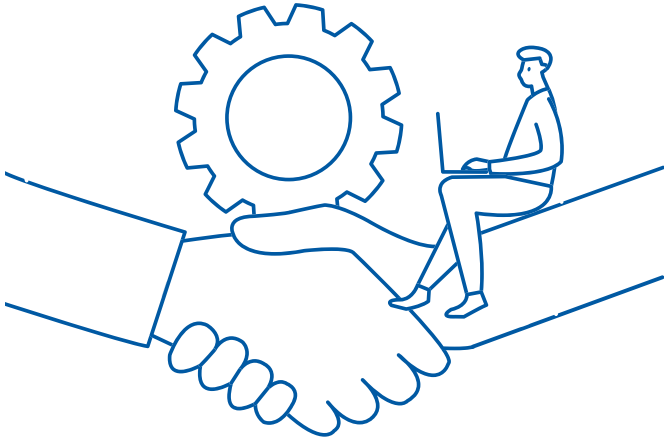


41

Filiales volontaires, sur tous les continents, s'engagent sur des objectifs locaux

Allemagne, Afrique du Sud, Angola, Argentine, Australie, Belgique, Bolivie, Brésil, Cambodge, Cameroun, Chili, Chine, Congo, Côte d'Ivoire, Danemark, Emirats arabes unis, États-Unis, Fidji, France, Gabon, Inde, Indonésie, Italie, Jamaïque, Japon, Jordanie, Malaisie, Mauritanie, Nigéria, Norvège, Pays-Bas, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pologne, Polynésie française, Porto Rico, Roumanie, Royaume-Uni, Russie, Singapour, Taiwan, Thaïlande.

DU QUESTIONNEMENT À L'ÉTUDE DE TERRAIN : LA DÉMARCHE TOTALENERGIES CONSULTING



Les Référents Handicap se heurtent souvent en interne à un double questionnement :

Pourquoi parler de ce sujet dans l'entreprise ?

(« c'est le rôle de l'état et de la société »),

Quel avantage l'entreprise a-t-elle à y gagner ?

(« il y a un risque de perte de productivité »).

Pour de nombreux managers, intégrer des personnes handicapées ne va pas de soi ! Les difficultés quotidiennes demeurent fortes, en lien souvent avec des barrières mentales profondément ancrées. Construire un modèle intégrant ce sujet dans la stratégie de l'entreprise peut aider les opérationnels à en comprendre les enjeux.

En 2019, une mission de suivi des actions a été confiée à TotalEnergies Consulting.

Des entretiens téléphoniques d'1 heure avec chaque filiale permettent d'appréhender chaque contexte et d'identifier freins et leviers, avec **retours d'expériences partagés**.

Les valeurs font consensus

- Toutes les filiales reconnaissent la question du handicap comme un sujet important de diversité, sur lequel beaucoup de travail reste à faire dans la société.
- Une attitude très favorable des personnes contactées qui voient dans la question du handicap à la fois une question de valeur d'entreprise, de responsabilité sociale et de business (attirer les meilleurs, retenir les salariés existants) au-delà des exigences légales quand elles existent.
- Une démarche de soutien actif lorsque la filiale est confrontée au handicap en interne (protection des salariés devenant handicapés, bonne acceptation des travailleurs handicapés recrutés).

Les pratiques sont diverses

Presque partout, le sujet est encore neuf, avec une **grande hétérogénéité d'actions** dans la prise en compte du handicap et des **bonnes pratiques** ancrées dans le contexte local.

- **Respect du principe de non-discrimination dans le recrutement**
En Allemagne, la filiale a conduit un audit des modalités de recrutement pour vérifier l'absence de biais dans le processus d'embauche. Au Cameroun, 10% des postes de stagiaires sont réservés aux personnes handicapées.
- **Santé mentale**
Au Royaume-Uni, la filiale propose une formation très appréciée concernant la santé mentale au travail. Aux Pays-Bas, la filiale dispose d'un « Confidential Advisor ».
- **Formation, sensibilisation, emploi indirect**
Au Congo, l'embauche d'une stagiaire albinos a impacté la sensibilisation des employés. En Polynésie, la filiale a formé ses équipes à la gestion des crises d'épilepsie. En Argentine, la filiale fait appel à une association spécialisée qui forme les employés au tri des déchets tout en sensibilisant les employés au handicap.

AFRIQUE, DES FILIALES ACTIVES DANS UN CONTEXTE DIFFICILE

Un contexte social difficile, un cadre réglementaire peu porteur

Les représentations culturelles à l'égard du handicap sont négatives, associées au mauvais sort, à l'extrême pauvreté et à des situations de marginalité. L'attitude des gouvernements et des classes dirigeantes va dans le sens d'une meilleure acceptation mais les pouvoirs publics n'apportent qu'une aide limitée.

Des filiales engagées dans des actions sociétales

Une tradition sociale forte de TotalEnergies en Afrique subsaharienne avec des investissements dans des infrastructures modernes : les cliniques de la Compagnie sont parmi les meilleures du pays, le suivi est très poussé au niveau social et médical, avec la conscience que la filiale a un impact direct sur la vie des personnes handicapées.

La question du handicap s'articule avec des enjeux de RSE (éducation, notamment) fortement investis.

”

La famille est indignée d'avoir un tel enfant ; la plupart des parents mettent ces enfants à l'écart ; on sait très bien que TotalEnergies est une boîte sociale, et qu'ils se retrouveront dans une situation très précaire si on les remet sur le marché de l'emploi, on les condamne presque (Congo).

Nous avons gardé l'une de ces étudiantes handicapées à titre humanitaire (Cameroun).

On a des actions importantes en matière d'éducation, une expertise en la matière ; les personnes sont plutôt abandonnées par les pouvoirs publics (Gabon).

Les personnes handicapées sont généralement stigmatisées en Afrique (Nigeria).

”



Des difficultés liées à l'environnement, souvent surmontées

- Une réelle proactivité dans le recrutement de personnes handicapées.
- Des embauches de contractés, intérimaires et stagiaires à des fonctions administratives. Les filiales tentent de les garder dans l'entreprise lorsque leur situation sociale ou de santé est difficile.
- Les locaux ou les installations industrielles ne sont pas toujours accessibles au handicap moteur.
- Intégration du handicap à la politique RSE avec des partenariats divers.
- Des attentes à l'égard du siège en termes de supports de communication, de partage de bonnes pratiques, de contacts de fournisseurs de matériel médical ou ergonomique.

”

Nous avons réservé 10% des stages académiques à des étudiants handicapés ; on est toujours sans ascenseurs dans les deux immeubles (de 3 et 5 étages) à Port-Gentil. Les personnes handicapées pourraient travailler au RdC où on a fait évoluer l'accessibilité (Gabon).

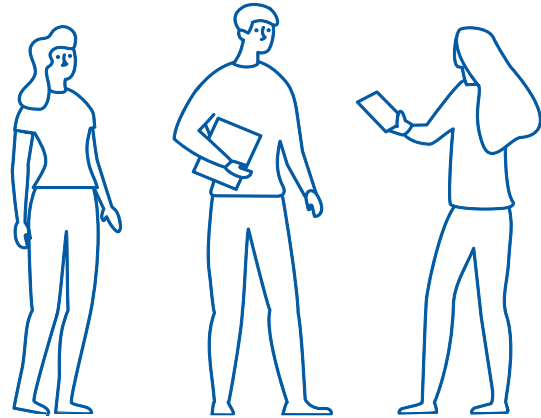
Ici, vous ne savez même pas à quelle adresse fiable vous adresser pour acquérir avec des facilités du matériel de qualité (Cameroun).

Il existe un partenariat avec une ONG en charge de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec des événements (marathons) dont TotalEnergies est sponsor (Côte d'Ivoire).

”

PAYS ANGLO-SAXONS ET EUROPE DE L'OUEST, UN CONTEXTE SOCIAL ET RÉGLEMENTAIRE FAVORABLE

La prise en compte du handicap est très large, intégrant maladies chroniques, handicap invisible et santé mentale. Avec un fort support gouvernemental et une bonne perception sociétale, les RH de ces filiales se félicitent souvent des actions menées dans leurs pays, déjà très avancés.



Des filiales souvent proactives

- Les filiales considèrent que l'inclusion des personnes handicapées relève des politiques publiques.
- La plupart ont des engagements ambitieux, en s'appuyant sur des dispositifs légaux.
- Certaines visent des résultats concrets, d'autres privilégient le respect formel des engagements.
- On note une attention forte à l'égard de la question de la santé psychique.



C'est devenu une seconde nature d'inclure les personnes handicapées (USA).

Il y a une bonne culture d'aide et de support aux personnes handicapées mais accompagner leur carrière est complexe (Danemark).

Je coche les 6 cases OIT, toutes les cases sont vertes pour moi » (Pays-Bas).

Les choses changent, nous pouvons être encore plus proactifs (Royaume-Uni).

La formation au handicap psychique a d'excellents résultats, un taux de satisfaction record (Royaume-Uni).



Des difficultés liées à l'environnement industriel et à la politique de recrutement

Plusieurs filiales sont contraintes par des politiques de réduction de coûts ou de plans de départs. En environnement industriel (plateformes offshore, raffineries) les installations sont peu accessibles.

- De nombreuses bonnes pratiques.
- Formation aux biais inconscients pour éviter les discriminations involontaires.
- Révision des process (de recrutement, notamment) pour vérifier l'absence de biais.
- Accès à des séances de psychothérapie pour les employés.
- Accessibilité des bâtiments parfois très poussée.
- Des attentes ciblées à l'égard de la Compagnie (communication et partage de bonnes pratiques).
- Un contexte national favorable, les filiales considèrent le handicap comme un sujet bien traité.



La situation est difficile car nous ne recrutons pas mais nous continuons à fournir tout ce dont les salariés déjà en poste ont besoin (Norvège).

L'obstacle, c'est qu'on travaille sur des plateformes (Pays-Bas).

Nous sommes plutôt bons, je ne pense pas que nous ayons besoin de support additionnel (Royaume-Uni).



ASIE DE L'EST ET ZONE PACIFIQUE, UNE PRISE DE CONSCIENCE À SES DÉBUTS

Un contexte social et politique qui tend à ignorer la question du handicap

Les grands principes (droits humains, non-discrimination) sont acceptés dans un contexte où les personnes handicapées sont perçues comme une charge pour leur entourage social et professionnel, avec cependant une sympathie pour le handicap physique. Le sentiment général est qu'il ne faut pas imposer à l'entreprise la responsabilité de l'inclusion qui relève des pouvoirs publics.

Des filiales attachées au respect des directives légales

Les situations sont très variables d'une filiale à l'autre. Le plus souvent, des actions sont menées mais non formalisées. Les personnes rencontrées éprouvent de la sympathie à l'égard des personnes handicapées mais ne pensent pas toujours à voir en elle des travailleurs utiles à l'entreprise.

”

Les personnes handicapées travaillent dans les arts et travaux manuels, comme coudre des paniers ou mettre des cartes dans des enveloppes ; les affaires finissent toujours par prendre le pas en fin de compte sur les actions sur le handicap (Malaisie).

Les choses sont vues comme des différences énormes par les autres personnes (Singapour).

Ils ont droit aux mêmes opportunités mais à cause de la culture, les entreprises ne les embauchent pas (Taiwan).

Comme personne et comme professionnel RH, je crois fermement à l'égalité des chances, donner à chacun les mêmes opportunités, basées sur les compétences (Indonésie).

S'ils travaillent dur, ils arrivent à trouver un job ; sinon, ils n'y arrivent pas (Japon).

”



Ces contextes de sociétés peu inclusives ne facilitent pas la prise de conscience dans les filiales. Le défaut d'accessibilité des infrastructures demeure un problème récurrent. Le manque de compétences, réel et perçu, ralentit les embauches. L'absence de soutien public et familial à l'égard des personnes handicapées limite leur accès à l'éducation, à la maîtrise de l'anglais et au marché du travail.

Les besoins exprimés à l'égard du siège sont principalement en matière de communication

”

Les gens demandent « pourquoi devons-nous les recruter ? », nous devons expliquer : « pourquoi pas ? » (Malaisie).

L'accès à l'éducation supérieure est clé, beaucoup étudient à la maison ; à l'école il n'y a pas d'aide spécialisée et aucun support pour les enseignants ; si des personnes handicapées postulaient et étaient recrutées, ils auraient les mêmes chances de progression de carrière que les autres ; mais la filiale n'embauche pas et il n'y a aucun travailleur handicapé dans la filiale (Taiwan).

Les gens peuvent ne pas être conscients et faire que la personne se sente mal à l'aise ; par exemple, ouvrir la porte à une personne en fauteuil alors qu'elle n'a rien demandé (Singapour).

”

DES PAYS CONTRASTÉS, DES ACTIONS EN FILIALE

Émerge un groupe de pays assez dispersés géographiquement (Inde, Moyen-Orient, Amérique Latine, Europe de l'Est et Russie) qui ont en commun un contexte difficile mais font preuve de proactivité. On note une certaine sensibilisation, avec des attitudes contrastées selon les régions.

Le handicap n'est pas toujours stigmatisé et le sujet progresse mais le handicap autre que moteur est souvent ignoré, voire négativement perçu ; le grand public connaît mal le sujet qui suscite plus de la pitié qu'une réelle volonté d'inclusion. De timides politiques publiques existent mais les personnes handicapées participent peu au monde du travail. Dans les filiales, des actions sont menées, rarement déclinées en règles et politiques et avec un soutien à l'emploi indirect.

Partout, un attachement fort aux valeurs et principes de non-discrimination, avec des actions RSE



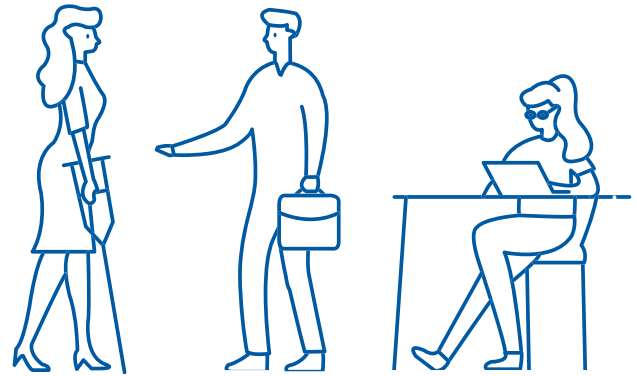
Je pense que c'est à notre tour maintenant de faire quelque chose sur le handicap (Jordanie).

On le fait de bon cœur, pas parce qu'on a signé la Charte, pas de manière calculée ou inclus dans une démarche particulière (Argentine).

Il n'y a pas beaucoup d'informations, c'est quelque chose de nouveau dans le discours public et pour être honnête les familles ne laissent pas les personnes handicapées sortir, ils les gardent cachées à la maison, et les enfants ne vont pas à l'école (Bolivie).

En Pologne, les personnes handicapées sont moins bien perçues. Il y a de l'empathie, mais c'est très individuel (Pologne).

Les infrastructures ne sont pas prêtes pour faciliter la vie des personnes handicapées (Jordanie).



Des difficultés liées aux mentalités et à une société peu inclusive

Les freins sont le poids des représentations culturelles, la perception des personnes handicapées comme dépendantes ou non compétentes, le manque d'infrastructures adaptées (transports et locaux peu accessibles).

Des points forts et des leviers d'action

Des demandes à l'égard du Siège : kit de communication et partage de bonnes pratiques, guides et procédures prérédigés afin de mettre en place des actions concrètes, coordination et séminaires réguliers. Un large éventail de pratiques : le recours aux associations pour la sensibilisation, l'accueil de stagiaires, le recrutement et la formation des personnes handicapées, les aménagements de postes.



Les employeurs essaient de recruter des personnes avec des handicaps mineurs (Jordanie).

Je n'ai jamais vu une autorité publique s'intéresser à ces questions (Argentine).

C'est dommage, mais c'est la Pologne. Depuis l'époque du communisme, ce sont des stéréotypes et une crainte à l'égard des personnes handicapées. Cela change mais petit à petit (Pologne).

La diversité n'est pas un sujet facile, il y a un esprit très traditionnel, mais ce n'est pas une règle absolue que les personnes handicapées n'accèdent qu'à des emplois peu qualifiés (Inde).





1

Le continent africain

Quelques représentations du handicap

Les témoignages recueillis dans plusieurs pays d'Afrique évoquent très souvent les questions de mauvais sort et de punition par les ancêtres de fautes présentes ou passées au sein de la lignée familiale. Les représentations du handicap retrouvent ainsi l'idée d'une action des esprits en lien avec une transgression des tabous.

La dichotomie de l'animisme entre monde visible et invisible influence directement le regard porté sur les personnes handicapées. Dans les zones rurales les plus reculées où l'accès au savoir et à l'éducation est moindre, cette approche est aggravée par la transmission de génération en génération de superstitions attachées au handicap.

Cependant, de façon paradoxale, on constate en même temps une forme d'intégration naturelle de la personne handicapée dans sa communauté : *« N'étant pas considérée elle-même comme fautive, la personne concernée a toute sa place au sein du groupe social ... Les personnes en situation de handicap jouent un rôle d'intermédiaires entre le visible et l'invisible, entre l'humain et le divin ... La personne handicapée porte aussi la marque du sacré ».**

“ Le handicap est une fatalité existentielle à forte signification spirituelle.* ”

* Charles Gardou, *Le handicap au risque des cultures*, Ed. Eres.



L'Afrique du Sud

En Afrique du Sud, la question de l'égalité raciale a porté la création de politiques anti-discrimination très poussées, y compris à l'égard du handicap. La société s'efforce de devenir plus inclusive, au-delà du simple respect des obligations légales.

CADRE JURIDIQUE

Le gouvernement de l'Apartheid avait une approche médicale classique. Les années de gouvernance démocratique ont enregistré des mutations notables pour établir une conception fondée sur les droits.

La **Constitution de 1996** considère que les droits de l'homme sont applicables à tous.

La **loi PEPUDA de 2000** promeut l'égalité et prévoit des mesures pour lutter contre les discriminations de race, sexe, couleur, âge ou handicap.

L'Afrique du Sud a ratifié en **2007** la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**, définies comme « *présentant un handicap de longue durée à savoir les déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles qui, en interaction avec divers obstacles, peuvent entraver leur participation pleine et effective à la société sur une base égale* ».

La **loi sur l'autonomisation économique des Noirs** (*Broad Based Black Economic Empowerment Act*) et la **Commission Sud-Africaine des Droits de l'Homme** complètent la Constitution.

En **2015**, un guide de ressources sur « *La promotion du droit au travail des personnes handicapées : une*

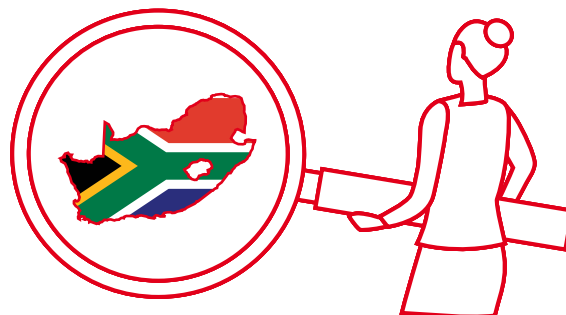
boîte à outils et Cadre de suivi pour le secteur privé » a été mis en place pour les entreprises.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

L'Afrique du Sud est une destination recommandée aux voyageurs handicapés, avec un réseau croissant d'installations accessibles. Plusieurs jardins et réserves naturelles possèdent des sentiers guidés ou des parcours en braille pour les malvoyants ; les parcs et sites les plus fréquentés sont accessibles en personnes en fauteuil.

L'Afrique du Sud inscrit autant que possible les enfants handicapés dans les écoles ordinaires et tente de remédier au niveau de violence, d'abus et de négligence auxquels sont exposés les élèves handicapés dans certains internats spécialisés. En 2015, la langue des signes sud-africaine a été introduite comme langue d'enseignement pour les élèves sourds dans toutes les écoles.

Cependant, les populations concernées souffrent de préjugés liés à des croyances populaires forte-



ment ancrées qui génèrent souvent stigmatisation, discrimination et violence. Les personnes albinos, en particulier, sont l'objet de représentations exacerbées sources d'agressions parfois extrêmes.

De manière générale, les personnes en situation de handicap ont peu accès à l'éducation et sont confrontées à de nombreuses difficultés pour trouver un emploi avec un taux de chômage de plus de 70%.

La question raciale a également un impact important.

INITIATIVES LOCALES

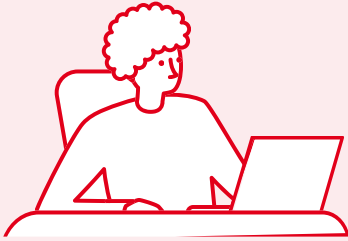
Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
National Council of and for persons with disabilities	Le Conseil national des personnes handicapées joue un rôle essentiel dans l'inclusion des personnes handicapées	+27 11 452 2774 www.ncpd.org.za
Champion of hope	ONG de la région de Pixley ka Seme, au cœur du Cap Nord	+27 78 886 7902 infocoh949@gmail.com
Quadpara	La principale agence de services pour personnes tétraplégiques et paraplégiques	manager@qagn.co.za
South african sports association for physically disabled	Des bénévoles accompagnent les personnes handicapées dans le sport	admin@sasapd.org.za

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Tumi



La filiale est relativement avancée en la matière : nous nous intéressons au handicap invisible, il existe un comité Diversité et nous avons recours à des cabinets de recrutement spécialisés.

Nous savons que l'un des obstacles les plus importants concerne l'éducation. Un grand nombre de personnes handicapées ne sont pas incluses dans l'enseignement ordinaire et ont très peu accès à l'enseignement supérieur. Dans de nombreux pays, les programmes éducatifs ne sont pas adaptés à l'inclusion des personnes handicapées. Un véritable enjeu consiste à adapter ces programmes à la demande du marché du travail.

Le Gouvernement a introduit un **Programme Éducation** avec un contrat étudiant/ employeur / centre de formation qui permet de constituer un pôle de ressources pour les employeurs potentiels. Le secteur économique doit mieux comprendre l'évidence des bénéfices à retirer de l'emploi de ces personnes comme véritable composante de diversité des équipes. C'est important de montrer qu'une démarche réellement inclusive contribue à créer un environnement capacitant. **En tant que citoyenne responsable, je suis très engagée dans ce programme.**



Mise en oeuvre des ODD



La filiale est engagée au renforcement des capacités des jeunes issus de milieux défavorisés et en situation de handicap.



La filiale conclut des partenariats avec des Universités afin d'intégrer des jeunes diplômés en situation de handicap. Elle travaille en synergie avec des organisations de personnes handicapées et des cabinets de recrutement.



Sur le maintien dans l'emploi, l'un de nos employés est déficient visuel, nous avons trouvé des solutions pour adapter ses conditions de travail, lui fournir un ordinateur avec loupe à vision améliorée, afin de lui permettre de rester connecté et ne pas se sentir isolé. Nous avons aménagé l'espace de bureau pour lui assurer un espace suffisant. L'équipe a suivi un atelier de sensibilisation.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Dans un contexte de chômage élevé et de taux croissant de jeunes inemployés faute de qualifications, le Gouvernement a introduit le **Programme Éducation** qui vise à répondre aux besoins des entreprises. La filiale a rejoint un projet pour l'éducation de jeunes de milieu défavorisé et en situation de handicap.

South Africa Learnership Program cible tous les jeunes, entre 18 et 30 ans, en situation de handicap, visible ou invisible, issus d'un contexte social et économique difficile, avec un parcours scolaire limité et en recherche d'emploi. Un contrat de formation est passé entre le jeune, un employeur et une école délivrant un diplôme inscrit au Registre National des Qualifications. Le programme alterne théorie et pratique sur une durée de 12 à 36 mois.

La filiale a signé un partenariat avec une Ecole de Commerce pour Intégrer 20 jeunes apprenants, les conduire vers une certification professionnelle via des parcours d'alternance, d'apprentissage et de formation sur le terrain, en lien étroit avec différents établissements : *Wits Business School, Stellenbosch Business School, University of Pretoria (GIBS Business School)*.

Le bénéfice pour les apprenants est l'obtention d'une qualification reconnue par l'État et l'opportunité d'une première expérience professionnelle au sein de la filiale pour ensuite poursuivre au sein d'une filière d'emplois dans des entreprises comme MTN, Vodacom, Multichoice ou South African Bank.



LE TÉMOIGNAGE DE MIKE

Né en Afrique du Sud, je vis à Durban. À l'âge de 3 ans, il m'a été diagnostiqué un cancer de l'œil et très jeune, j'ai perdu la vue. Une situation bouleversante mais ma famille a été un grand soutien, grâce à elle, j'ai pu suivre une formation professionnelle en sciences physiques. À 17 ans, je me suis spécialisé dans les installations électriques. Je n'ai pas eu l'ambition d'effectuer des études universitaires faute de moyens financiers. J'espère juste, avec mon diplôme, décrocher un emploi.

Durant mon jeune parcours d'apprentissage, certains maîtres adoptaient des comportements moqueurs à mon égard, j'en étais choqué ! D'autres me ménageaient pour éviter que je ne me blesse par accident. Dans ma langue, le handicap est appelé *ukukhuazaeve*, un problème dans son corps qu'on ne peut réparer et se doit donc d'accepter.

Mon souhait est qu'il puisse exister une association ou des mesures gouvernementales qui favorisent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes handicapés. Ma famille et moi n'avons bénéficié d'aucune aide ni accompagnement et je n'ai connaissance d'aucune loi qui favorise le recrutement de jeunes travailleurs handicapés. Mon désir c'est de pouvoir travailler pour être autonome.

LE TÉMOIGNAGE DE JOHANNES



Je suis né à Kierksdorp dans la province du nord-ouest. Seule avec 6 enfants, ma mère Nelly assumait tous les besoins de la famille. À 18 ans, j'ai pris la décision de quitter l'école pour le football. C'était le début d'une carrière passionnante, au Cap. À côté, j'étudiais le design de mode dans une école professionnelle de Cape Town et j'avais un petit boulot à Johannesburg. Il m'est arrivé alors un horrible accident qui a nécessité l'amputation de mon bras dominant. Quatre ans après, j'ai terminé mon examen de fin d'enseignement secondaire.

Au début, il était très difficile pour ma famille et ma communauté de m'accepter avec mon handicap. Il m'a fallu amener les gens à changer de regard en faisant preuve de courage pour surmonter les rejets, en m'acceptant moi-même et en cherchant à m'améliorer. Mais stigmatisation et discrimination étaient le pain quotidien. J'étais systématiquement exclu, jugé inutile, incapable, inapte à servir, à survivre. Tant de jugements pour un état qui ne dépend pas de moi !

Avec un seul bras, je dois m'ajuster et m'adapter. Quand je suis allé passer mon examen en 2012, je devais terminer les épreuves en même temps que les autres. Je n'avais absolument aucune assistance, il me fallait équilibrer ma feuille avec un objet. J'ai été pénalisé pour avoir mal écrit, sans tenir compte du fait que j'étais droitier avant ma blessure et que j'apprenais à écrire de la main gauche. Je suis conscient de ces difficultés mais j'ai décidé de rester fort moralement et de réussir malgré tout.

Dans ma langue maternelle, le handicap est appelé *Khubazek* ou *Bogole*. En Afrique du Sud, il n'y a pratiquement aucun programme de recrutement spécifique. Mon souhait est que l'on implique désormais les personnes handicapées sur les sujets qui les concernent et que l'on instaure, jusqu'à aboutissement, des politiques qui favorisent leur autonomie.





L'Angola

Le contexte angolais est marqué par les guerres coloniales et civiles qui ont ravagé le pays pendant près de 40 ans, laissant de nombreuses traces et un nombre important de victimes des mines anti-personnel.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution** comprend un ensemble d'articles relatifs à la thématique du handicap, en particulier les **articles 77, 80, 84 et 83** entièrement dédiés à ce sujet.

En **2012**, l'Angola a adopté une politique nationale en faveur des personnes en situation de handicap.

Un décret du 22 avril 2012 renforce leur protection et leur droit à l'emploi.

Une **loi sur l'accessibilité** est entrée en vigueur le **25 octobre 2016** pour les lieux publics et infrastructures, accès à l'information, reconnaissance de la langue des signes ...

L'Angola a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2020**.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Sur 20 millions d'angolais, 500 000 vivent une situation de handicap, un chiffre probablement sous-estimé compte tenu de l'intensité des conflits et des difficultés d'accès aux services de soins. Le pays est en paix aujourd'hui mais le handicap demeure perçu avant tout en lien avec les mutilés de guerre, avec une volonté étatique de changer la situation.

En zones rurales, outre les accidents liés aux mines antipersonnel, le virus de la polio atteint encore beaucoup d'enfants. À l'âge adulte, avec des séquelles de paralysie ou des déformations osseuses, ils subviennent difficilement à leurs besoins. Le mot de tous les jours, *aneja*, n'est pas péjoratif mais concerne le handicap physique ; les déficiences mentales sont peu prises en compte, le sujet est laissé aux familles.

Les programmes gouvernementaux ont démontré une certaine efficacité lors de leur mise en place en 2008 mais une partie de la population n'a pas pu



bénéficier de ces aides. Il reste difficile d'atteindre l'ensemble des communautés rurales où le taux de pauvreté et de précarité sanitaire reste élevé.

Néanmoins, une prise de conscience importante est en cours parmi les élites angolaises. La religion, 95% de chrétiens dans le pays, contribue à valoriser l'aide aux personnes handicapées et représente un véritable fer-de-lance du progrès en la matière. Certaines personnes emblématiques bénéficient d'une grande popularité et contribuent à un changement de regard, tel Miguel Buila, chanteur de gospel, en situation de handicap moteur.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
ANHA	Intégrer les personnes en situation de handicap à travers les études, le travail et le sport	+244 935 134 727 pacandaangola@gmail.com
ANEUD	Promotion de l'enseignement supérieur inclusif pour les personnes handicapées	+244 990 121 170 aneud.angola@gmail.com
FENADOR	Défense et promotion des personnes avec handicap physique. Basée à Luanda	fenador@gmail.com

Dans les années 2000, Handicap International (HI) a mis en place des actions d'éducation aux risques des mines à Benguela, Lubango, Uige et Negage. Ces centres ont été ensuite transférés au Programme national Rééducation et Handicap, sous la supervision du ministère angolais de la Santé. Des programmes de réadaptation à base communautaire

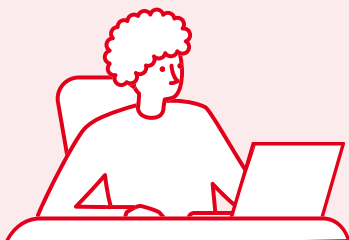
associent et forment les proches d'une personne handicapée aux gestes et soins de réadaptation.

Ces activités ont été transférées depuis à ses partenaires locaux. HI continue à soutenir le réseau des associations locales dans les provinces de Huambo, Benguela et Huila, sans présence directe.

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Nzinga



Le handicap en Angola résulte, certes, des années de conflits armés, mais également des lacunes du système de santé, de l'accès limité aux programmes de prévention, des séquelles d'infirmités ou d'anomalies congénitales ainsi que des accidents de la route.

Les personnes handicapées souffrent encore des préjugés en termes de compétences, avec des difficultés d'accès à l'emploi du fait d'une forte stigmatisation au moment de l'orientation professionnelle et du manque d'infrastructures aménagées.

Au sein de la filiale, le handicap est un sujet nouveau malgré une forte expérience des sujets de RSE et de diversité. Un décret présidentiel de 2016 préconise qu'au moins 2% des postes de travail des institutions privées soient réservés aux personnes handicapées (4% dans les institutions publiques) ; cependant, ne sont pas couverts les postes de travail sous conditions difficiles (activités minières, fours haute température, travail en hauteur de plus de 5 mètres...)

La filiale a ainsi choisi de s'engager sur une base volontaire : la différence, nous devons en faire notre force. Il nous faut valoriser toutes les différences et tous les axes de diversité. La sensibilisation a été faite à plusieurs reprises sur d'autres sujets, mais le handicap a été moins abordé. Nous avons des collaborateurs porteurs de handicap mais si celui-ci n'est pas visible, les gens n'y pensent pas vraiment. **Le Management de TEPA est convaincu de l'enjeu clé que représentent la diversité et l'inclusion.**



Mise en oeuvre des ODD



Malgré l'absence de contrainte légale, la filiale recrute sur la base des compétences recherchées, pour un poste donné, avec un salaire correspondant au niveau de responsabilité, sans aucune distinction. C'est également le cas pour les évolutions de carrière. Nous avons un grand nombre de postes opérationnels offshore mais également onshore ; nos collaborateurs peuvent poursuivre leur évolution de carrière dans les métiers liés aux opérations.



La filiale compte un certain nombre de travailleurs handicapés, les postes sont adaptés avec des mesures spécifiques si besoin. Les deux bâtiments principaux de la filiale sont des IGH, les locaux sont accessibles à tous.



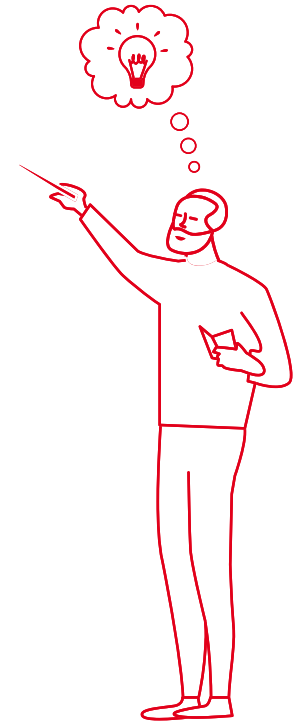
La filiale a initié des échanges avec des associations. Il y a un besoin de plus de sensibilisation concernant l'inclusion des personnes handicapées et l'inclusion en général.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La filiale finalise sa Charte interne *Diversité et Inclusion*, qui devrait être prochainement signée par le Directeur Général.

La RH a travaillé également sur sa roadmap *Diversité et Inclusion* et notamment sur la création d'une boîte à outils destinée à l'ensemble des collaborateurs.

Cette boîte à outils permet à tous de s'approprier cette thématique, de s'informer, d'animer les échanges, mais aussi de comprendre les *soft-skills* pouvant être développées par les personnes en lien avec leur situation de handicap : renforcement des capacités et qualités d'écoute active chez les personnes malvoyantes ou encore capacité de concentration accrue chez les porteurs d'un handicap auditif, compétence recherchée par exemple dans le métier finances.





Le Cameroun

Les organisations locales insistent sur la nécessité d'une prise de conscience à toutes les échelles du pays : État, école, communauté, famille.

Elles recommandent un plus grand soutien social et économique, en application des principes de la Convention de l'ONU.

CADRE JURIDIQUE

La loi du 18 janvier 1996 portant révision de la **Constitution du 2 juin 1972** indique que « *la nation protège et encourage la famille, base naturelle de la société humaine. Elle protège la femme, les jeunes, les personnes âgées et les personnes handicapées* ».

La loi du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées réaffirme le principe de la solidarité nationale et vise la prévention du handicap ainsi que la réadaptation et l'inté-

gration psychologique, sociale et économique des personnes en situation de handicap. Elle définit le **handicap** comme « *une limitation des possibilités de pleine participation d'une personne présentant une déficience à une activité dans un environnement donné* », etc., et **comme personne handicapée** « *toute personne dans l'incapacité d'assurer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale, du fait d'une déficience physique ou mentale, congénitale ou non* ». Une carte d'invalidité permet l'accès à de nombreuses aides relevant de la solidarité nationale.

Le gouvernement camerounais vient de décréter la fin de la limite d'âge pour les personnes en situation

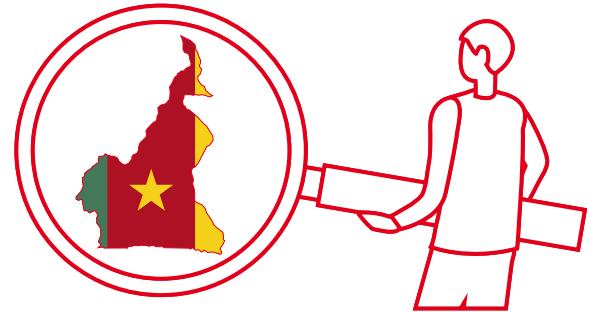
de handicap dans l'accès aux concours administratifs, afin d'améliorer leur accès à l'emploi.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Au Cameroun, le nombre de personnes vivant avec un handicap est estimé à 5 ou 6% de la population soit plus d'1 million de personnes. Les accidents de la route représentent une forte proportion des causes de handicap et d'exclusion sociale. Les complications légales, la mauvaise volonté des assureurs, les tracasseries administratives peuvent se révéler dévastateurs et les personnes basculer très vite dans la précarité.

Qu'il soit sensoriel, moteur, cognitif ou mental, le handicap pose presque toujours un problème d'insertion. Mal perçue, elle évoque dans l'inconscient collectif la surcharge sociale, le poids de l'inactivité. Ce rejet est particulièrement marqué en l'absence de causes identifiées : l'imaginaire populaire, la superstition, la croyance au paranormal prennent le dessus et l'exclusion devient le seul comportement possible.

Ce peu de considération peut avoir un effet redoutable, celui de développer et d'entretenir chez les personnes en situation de handicap une auto-négation de leur propre dignité, une impossibilité à croire en leurs propres capacités et potentialités. Ces per-



sonnes constituent une catégorie socialement vulnérable, généralement livrée à elle-même. Certains se battent pour faire valoir leurs droits et leurs compétences, valoriser leur potentiel, avec un seul mot d'ordre : survivre par tous les moyens, braver les préjugés et le regard des autres, s'intégrer dans la société des « gens normaux ».

Le système éducatif camerounais présente deux types d'enseignements, ordinaire et spécialisé. Les enfants avec handicap moteur sont admis dans les écoles ordinaires. La création d'écoles spécialisées relève des pouvoirs publics, tel le *Rehabilitation Institut For The Blind de Buéa*. Cependant, la plupart émanent d'initiatives privées.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
ANJHC	L'association regroupe des personnes handicapées diplômées de l'enseignement supérieur	+237 75 72 14 33
Promhandicap association	Développer l'intégration socio-économique des personnes handicapées	+237 77 30 19 78 contact@promhandicam-asso.org
V-Handicap	Assistance éducative et morale aux personnes handicapées	+237 33 42 77 47 info@vhandicap.net
AHEC	info@associationhandicapespoircameroun.com	+237 691 371 031

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot du Référent : Manfred



Il existe tout un arsenal juridique mais le soutien réel est celui du cercle familial. Ces personnes sont perçues comme des marginaux. Certains types de handicaps sont très peu acceptés, l'albinisme mais aussi la lèpre, crainte et rejetée : même après la guérison, ces personnes sont exclues de la société et vivent un véritable martyre. Le handicap psychique fait face à une stigmatisation très violente, inimaginable : ces personnes sont abandonnées dans la rue, sans accompagnement, sauf si la famille en a les moyens.

Au Nord du pays, les préjugés culturels sont forts, en particulier sur les albinos. Il existe une grande association pour l'albinisme et le chef d'État a nommé un albinos à de très hautes fonctions. Lors de la dernière élection présidentielle, l'un des candidats avait un porte-parole albinos, d'une grande intelligence qui a su gagner l'opinion et devenir une vedette nationale. Il était certes vu comme une exception, mais c'était original et signe d'une nouvelle tendance.

L'emploi, même temporaire, a un effet positif sur la trajectoire de ces personnes et c'est un outil majeur pour faire évoluer les mentalités. Nous réservons 10% de nos stages à des étudiants handicapés. Le blocage ne vient pas d'un doute quant à leurs compétences mais il faut travailler sur la culture, c'est le vrai challenge. Nous avons accueilli en stage une étudiante rejetée par son père du fait de son albinisme. Nous l'avons aidée à poursuivre ses études et à subvenir à ses besoins. Sa présence a beaucoup changé le regard. Avant, elle-même avait des réticences, maintenant elle participe aux activités sociales. Le DG est très engagé. **La filiale a choisi de s'engager avec la conscience de sauver des vies, vous sentez qu'en réalité, vous sauvez des vies.**



Mise en oeuvre des ODD



La filiale participe à des salons d'emploi spécialisés et a recruté plusieurs intérimaires et stagiaires handicapés.



La filiale noue des partenariats avec l'Université Catholique d'Afrique centrale, l'Ecole nationale Polytechnique et l'ESSEC de Douala. Ces centres passent les appels d'offre et la filiale finance les travaux d'accessibilité. Des partenariats avec le ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et l'association des albinos soutiennent le développement de l'entrepreneuriat.



Une intérimaire a fait une chute à domicile aggravant son handicap, elle a été intégrée au contrat maladie du personnel. Un autre a été accompagné avec un crédit pour une plantation. *« Les salariés connaissent peu ces actions. La confidentialité c'est l'éthique de notre métier. Cela va de soi, c'est un devoir ».*

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La filiale parraine une association nationale impliquée dans le développement professionnel des personnes en situation de handicap.

Le partenariat avec *Action Solidarité* et avec différentes écoles leur permet d'acquérir une première expérience.

La filiale finance des bourses d'études et accueille des étudiants en situation de handicap moteur ou des albinos pour des stages académiques, avec embauche potentielle.

La filiale organise des tests d'acuité visuelle et finance les aides nécessaires, comme le matériel pour faciliter la lecture aux personnes mal voyantes.

Le recrutement de personnes en situation de handicap, la journée de la diversité, l'aménagement des bureaux, les places réservées dans le parking, sont d'autres exemples de bonnes pratiques.



LE TÉMOIGNAGE DE CHRISTIAN



Né au Cameroun, à 12 ans, on m'a diagnostiqué un problème de malformation dentaire, 60 dents au lieu de 32 comme tous les enfants. Mes parents m'ont amené à l'hôpital mais ils nous ont conseillé d'attendre que ma croissance se termine.

C'est l'école qui m'a le plus freiné. Je subissais les moqueries ; en arrivant en classe le matin, je trouvais des feuilles avec des mots comme « Dracula », « monstre », etc. Je ne pouvais pas m'exprimer sans provoquer des railleries. Je n'arrivais plus à me concentrer, j'avais perdu toute confiance. Je mettais tout mon espoir en l'autorité de l'école mais je n'ai reçu aucune aide. On me disait : « Vous voulez qu'on fasse quoi ? ». Aucune sanction n'était prise.

Ce phénomène s'est amplifié lorsque j'ai intégré la 6ème. Je ne pensais pas souffrir autant au collège. J'ai commencé à me défendre, j'en suis venu aux mains, avec pour conséquence des exclusions régulières de l'établissement, pour trois jours, une semaine, parfois jusqu'à 3 mois. Ce handicap m'a beaucoup gêné dans ma relation avec autrui. Je cherchais quelques gouttes d'attention, je n'avais pas d'amis, quelques garçons essayaient de me comprendre, les autres ne voulaient pas s'approcher du monstre. Les railleries de mon enfance ont laissé des séquelles dans ma vie d'adulte. Sur le plan relationnel, aucune jeune fille ne pouvait accepter quelqu'un d'anormal. Il m'a fallu un courage énorme !

Tout ça avait un impact sur mes études, je me disais : « Comment je vais faire ? Comment est-ce que je vais avancer ? ». Ma pauvre maman essayait de me remonter le moral en me disant : « Bats toi, c'est la vie, que peux-tu faire d'autre ? ». La société est encore au balbutiement de l'acceptation d'autrui tel que Dieu l'a créé. Enfant, ma vision de handicap se résumait aux déficiences motrices, j'enviais ce handicap, mieux accepté dans la société. Si quelqu'un a une malformation,

il est considéré comme un sorcier. La société n'arrive pas à admettre les différences mais je n'ai pas demandé à avoir plus de 30 dents que la normale. J'étais si découragé que je n'avais plus envie de me lever, je me disais : « Ça sert à quoi si c'est pour me faire insulter tous les jours ? ».

Pendant cette période d'obscurité, c'est un prêtre qui m'a aidé ; il a su me tirer des ténèbres dans lesquelles j'étais plongé, il a endossé le rôle de psychologue, j'ai attendu des années de rencontrer quelqu'un qui m'aide à transcender cette étape. Moi, je fais attention à tous et à chacun. Il m'a fallu du temps pour comprendre que pour réussir dans la vie, je devais faire un effort pour effacer les mauvais souvenirs du passé, gérer mes difficultés et montrer à ceux qui me font du mal que je peux apporter quelque chose à la société. C'est en suivant les conseils du prêtre et de mes parents que j'ai pu faire cet effort, m'accepter tel que je suis et réussir.

Au fil du temps, j'ai trouvé des techniques pour surmonter ma colère. Quand je croisais des filles qui avaient l'habitude de m'insulter, je me moquais d'elles à mon tour. Je me mettais à rire. Je leur disais : « C'est fini ? C'est tout ? ». Elles étaient déconcertées. Je n'étais plus une victime ! Cette technique a porté ses fruits, certaines ont commencé à me dire bonjour au lieu de m'insulter. Il y a même une qui a eu le courage de venir vers moi pour s'excuser. Je leur ai pardonné. Grâce à ma détermination, même avec trois ans de retard, j'ai réussi sur le plan scolaire. Ça m'a donné la force de m'affirmer, je me rendais disponible pour aider ceux qui échouaient, je commençais à avoir des amis.

Après avoir eu ma licence à l'Université de Douala, j'ai décroché un poste pour donner des cours de philosophie mais je n'ai pas tenu deux semaines. Cette première expérience a été catastrophique ! Dès ma présentation, des élèves ont commencé à crier : « Eh tu es laid, comme tu es laid ! ». Tous les élèves rigolaient. Humilié, je suis allé me plaindre auprès du surveillant, il m'a répondu : « Monsieur, ici on ne punit pas les étudiants ». Il s'est lui-même mis à rire ! La personne qui était censée faire régner la discipline n'arrivait plus à se contrôler tellement il rigolait, il a finalement repris son souffle en me disant : « Vous voulez qu'on chasse tous les élèves qui ont ri ? On ne va plus avoir personne ! ». Je lui ai dit que je ne pouvais pas enseigner dans ces conditions et je suis parti. J'ai vécu cela comme un échec.

Une loi a été promulguée en 2010 pour la protection des personnes handicapées mais sur le plan pratique on nous laisse naviguer en eau trouble où survit celui qui peut. L'État ne peut pas se limiter à promulguer des lois. Heureusement, aujourd'hui, il existe Société Inclusive à laquelle j'appartiens.

On me dit toujours que je n'ai pas à me plaindre, j'ai eu mon bac, j'ai fait une thèse en sciences politiques. Mais je souffre toujours des clichés, cette violence psychologique et symbolique m'affecte tous les jours. La société veut que je change ma dentition mais cette dentition fait partie de ce que je suis, de mon identité. J'ai pris beaucoup de temps pour l'accepter mais j'y suis finalement arrivé. Je ne la changerai pour rien au monde, même si j'ai de l'argent pour le faire. Aujourd'hui j'ai accepté qui je suis et je ne changerai jamais. Ceux qui veulent m'accepter comme je suis, tant mieux, ceux qui ne veulent pas m'accepter comme je suis, tant pis pour eux ! Je commence à vraiment prendre confiance en moi, je me dis : « Maintenant je veux me fréquenter ». Je suis convaincu que ma détermination à réussir va me donner une place dans cette société.





Le Congo

« La force des liens familiaux et communautaires permet le plus souvent à la personne handicapée de trouver refuge au sein de sa famille, avec parfois une forme de survalorisation en tant que personne porteuse de signe »*. Une ambivalence qui constitue une forte charge morale et sociale pour la famille.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution du 20 janvier 2002** indique : « *Il est institué un conseil consultatif des personnes vivant avec handicap chargé d'émettre des avis ... et de faire au gouvernement des suggestions visant une meilleure prise en charge de la personne vivant avec handicap* ».

La **loi du 22 avril 1992** portant protection et promotion de la personne handicapée, l'**arrêté ministériel** sur les attributions et l'organisation du Centre Natio-

nal de réadaptation professionnelle des personnes handicapées et le **décret du 18 juin 2009** sur l'approbation du **plan national** pour les personnes handicapées, visent, selon le ministre des Affaires Sociales, de l'Action Humanitaire et de la Solidarité, à « *renforcer les droits des personnes handicapées au Congo Brazzaville pour une société juste, équitable et résiliente, sans exclusion dans un monde en pleine mutation* ».

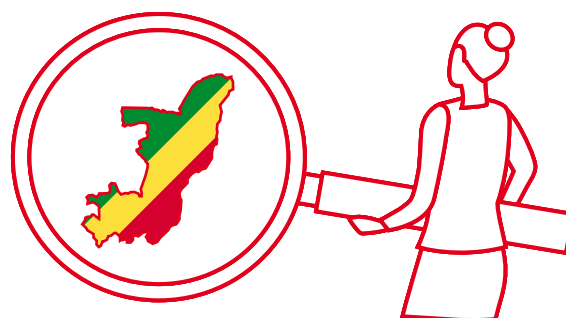
Le Congo a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Au Congo, une personne sur dix est en situation de handicap. Dans la société traditionnelle africaine, le handicap est le résultat d'un désordre. La maladie mentale, en particulier, est vue comme une agression par les esprits, une attaque visant la diminution de l'autre aux plans physique, psychique et social. L'approche la plus traditionaliste interprète ainsi la venue d'un enfant handicapé comme l'effet d'une malédiction due à la méchanceté d'un tiers, le résultat d'un sort, d'un envoûtement ou encore le retour d'un ancêtre, la visite d'un esprit malveillant.

Une croyance très forte concerne le non-respect d'interdits par la mère : la relation entre la mère et l'enfant pendant la grossesse est dynamique, chacun de ses actes impacte l'enfant. Elle doit respecter un ensemble de règles. En cas de transgression, elle peut être tenue pour responsable du handicap de son enfant.

La famille et la communauté demeurent cependant les principaux soutiens des personnes en situation de handicap, avec une prise en charge souvent inté-



grale, excepté pour les personnes albinos littéralement ostracisées du fait d'un handicap visible trop perturbant pour l'entourage.

Pour la première fois, le gouvernement congolais s'est doté d'un ministère chargé des personnes handicapées. À sa tête, Irène Esambo Diata, vit elle-même avec un handicap. Elle a présenté en 2020 une loi pour des quotas dans les administrations et le secteur privé. « À l'Assemblée nationale, quand vous regardez, il n'y a aucune personne vivant avec un handicap, quand vous regardez au Sénat, aucune personne avec un handicap. Parmi les besoins, il y a la participation des personnes vivant avec un handicap dans la prise de décisions. »

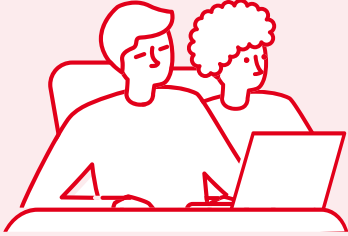
INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
FENAPHACO	Réseau de 529 associations et organisations travaillant pour les droits des personnes vivant avec un handicap	+243 99 737 5614 fenaphaco@gmail.com
UNHACO	Union nationale des associations de personnes handicapées au Congo	+242 05 551 3438 unhacogoma@yahoo.fr
Handicap Afrique	Œuvre pour la promotion et la protection des enfants et jeunes handicapés	+242 06 666 3588 handicapafrique.org@gmail.com

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot des Référents : Maxime et Alice



Le handicap est perçu comme une malédiction. Les racines de cette perception sont ancestrales et culturelles, pas du tout religieuses. Dès leur enfance, les personnes font face à des difficultés d'éducation et d'insertion considérables. Elles sont vues comme diminuées et inutiles. Il arrive qu'un enfant soit chassé de l'école par la pression des autres enfants. Très peu bénéficient d'une formation professionnelle. Pour les enfants

porteurs de handicap mentaux, on dit « les enfants niais ».

On constate une certaine évolution. Des albinos, des aveugles, des sourds-muets passent à la TV, mais ce n'est pas suffisant pour sensibiliser la société. Quelques œuvres existent à Brazzaville, mais les personnes handicapées dépendent souvent entièrement de leur famille.

La filiale a choisi de s'engager par enjeu de RSE et alignement avec la démarche de la Compagnie. Nous fêtons 50 ans de présence, il n'y a jamais eu de plan social malgré des périodes difficiles. Le DRH a un fort engagement personnel, avec le souci de donner une chance à tout le monde. Le principal frein est la question des compétences. On ne reçoit quasiment pas de demandes de personnes handicapées, sans doute par auto-censure. Dès qu'on aura un bon candidat, on le recrutera en CDI, cela enverra un signal fort. On a des personnes en contrat temporaire aux archives, à la formation, avec la volonté de pérenniser ces postes car arrêter leur contrat les met en situation précaire, avec le risque de les voir retirer leurs enfants de l'école, se retrouver à la rue. On les condamne presque du fait d'un marché du travail difficile.

Tous les managers jouent le jeu et étudient comment leur confier de nouvelles tâches. On n'a jamais laissé tomber personne et en cas d'accident on est là pour accompagner. La perception du handicap par le personnel de la filiale est positive, ça se passe très bien. La confidentialité est garantie. **Aujourd'hui, les gens viennent nous voir, il existe une situation de confiance.**

Mise en oeuvre des ODD



Des expériences positives de recrutement ont été réalisées dans les fonctions supports, business et finances. Le recours aux contrats temporaires est une voie.



La filiale joue un rôle prépondérant dans la prise en compte des questions de santé dans le pays. Les RH sont attentifs aux maladies chroniques, diabète, hypertension, à la promotion de la santé, la prévention des risques psychologiques, avec une politique de risque zéro. La structure hospitalière de TotalEnergies est la plus avancée du Congo, la seule avec des urgentistes.



La filiale noue des partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Sur le site Poincaré, un nouveau bâtiment a été conçu avec une rampe d'accès pour les personnes à mobilité réduite. À la suite d'un accident de voiture, un employé se déplace désormais en fauteuil roulant. Il travaillait sur un poste opérationnel, sur la base industrielle, non accessible. Une mobilité interne lui a permis une nouvelle affectation dans le bâtiment administratif. Le bureau a été adapté : rampe d'accès depuis le parking, bureau spacieux pour lui permettre de se déplacer dans le bâtiment avec son fauteuil roulant.

Une Charte de confidentialité a été spécifiquement éditée et signée par la Direction de la filiale garantissant ainsi aux salariés le strict respect de leurs données personnelles.

Cette Charte est affichée dans les locaux, permettant aux salariés concernés de connaître le réseau d'appui à leur disposition au sein de la filiale pour une réponse individualisée. Cette action permet également de sensibiliser les collaborateurs aux politiques d'inclusion au sein de la filiale.



LE TÉMOIGNAGE D'IBRAHIMA

Je m'appelle Ibrahima et je travaille chez TotalEnergies depuis 17 ans. J'ai occupé plusieurs postes dans le domaine de l'IT au M&S. Au bout de quelques années, j'ai voulu faire autre chose car je voyais les choses bouger en interne. Je me suis formé aux domaines des énergies renouvelables, du développement durable et de la prospective, ce qui m'a permis de rejoindre la branche GRP en 2016 pour travailler sur l'analyse des marchés du gaz et de l'électricité. En novembre 2020, j'ai eu l'opportunité de m'expatrier en République du Congo. J'ai encore changé de métier puisque je travaille pour la division des Achats Contrat de la filiale EP où je m'occupe des achats de prestations d'ingénierie, de travaux et de projets pour nos activités.

Ce que j'ai l'habitude de dire, c'est que notre fonctionnement chez TotalEnergies est le reflet de ce qu'il se passe dans la société. Il y a toujours ce préjugé, quand on rencontre une personne handicapée, de se demander si elle va être capable de certaines choses, et c'est naturel ! Mais il est clair que dans notre entreprise, il y a une vraie solidarité, une entraide et la volonté de faire progresser les mentalités. Cela dit, je trouve qu'en tant que personne handicapée, on a ce besoin de faire nos preuves, de prouver que l'on est capable d'accomplir les mêmes choses que nos collègues, pour pouvoir faire notre chemin. On a cette volonté de se surpasser pour presque « gommer » notre handicap aux yeux des autres.

J'aurais moi aussi un mot de remerciement pour mes collègues, leur ouverture d'esprit et leur soutien. Mais j'ai aussi une suggestion pour notre Compagnie : tendre davantage la main aux personnes handicapées à l'international, qui n'ont pas toujours les mêmes possibilités et avantages qu'en France.

LE TÉMOIGNAGE DE JOACHIM



La joie de mes parents

Si pour Saint Irénée, l'Évêque de Lyon, « *la gloire de Dieu, c'est l'homme vivant* », pour mes parents la gloire de Dieu, c'était leur premier fils qui enfin se tenait debout, après plusieurs mois d'un travail acharné de rééducation, sous l'impulsion des sœurs de la paroisse Saint-Jean où le centre de polio était installé.

À ma naissance, le Congo Brazzaville était encore une colonie française au sein de l'Afrique équatoriale française et, bien que Brazzaville fût la capitale, bon nombre de structures sanitaires et sociales appartenaient aux confessions religieuses, en particulier l'Église catholique. Mes parents étaient catholiques pratiquants. N'ayant pas été vacciné contre le virus de la poliomyélite - je me demande même si le vaccin était déjà proposé ? - quelques semaines après ma naissance, on annonça à mes parents que j'avais contracté le virus. Les muscles inférieurs étaient touchés. Le pronostic que je ne puisse jamais marcher était engagé. Les médecins recommandèrent à mes parents le centre de polio de la paroisse Saint-Jean, le plus proche du domicile de ma grand-mère chez qui j'allais passer mes premières années de vie. Mon père travaillait dans une société de Ponts et Chaussées et avec ma mère ils parcouraient le pays pour construire des routes, des ponts ou des bacs.

Tel un reptile

Mes premières années furent pour moi des années de reptation, car c'est ainsi que je me déplaçais. Malgré tout, les religieuses insistèrent auprès de mes parents pour me scolariser. Le centre de polio fut en quelque sorte pour moi l'école maternelle. Ce sont le dos de ma grand-mère, de ma mère et de ma grande sœur, qui furent mon car scolaire jusqu'en classe élémentaire. Mais contrairement au car scolaire, je ne descendais pas à l'arrêt devant l'école Saint-Jean, elles me déposaient dans la classe à ma place.

Cette situation ne m'empêchait pas d'être un enfant dissipé, au grand dam de l'Instituteur, qui ne se privait pas de m'administrer des gifles ou des coups de liane. Pendant la colonisation, chicoter ou gifler les élèves récalcitrants ou dissipés faisait partie des méthodes pédagogiques. Cela entraînait parfois des situations embarrassantes et cocasses car il arrivait que l'enfant chicoté s'enfuit de la classe en pleurant et dans les minutes qui suivaient on voyait arriver ses parents et il s'ensuivait une bagarre avec l'enseignant. Moi, je ne pouvais pas m'enfuir et mes parents me recommandaient plutôt d'arrêter de bavarder en classe !

En 1963, une révolution politique a renversé le premier Président de la République du Congo. L'enseignement fut nationalisé et les méthodes pédagogiques issues de la colonisation mises au rebut.

L'oiseau qui ne peut pas voler

Ma mère inlassablement me disait de ne pas suivre mes camarades, dans leurs quatre cents coups, car « *ngoumbi yi lombolo na nsala mu lukuku y ndila* », « *l'oiseau qui ne peut pas voler mange toujours à la lisière du bois* ». Certains enseignants me toléraient juste. Ne fût-ce qu'ex-

pliquer à un autre écolier que son expression était incorrecte me valait d'être toisé par le professeur qui me disait « *qu'est-ce que cela aurait été si vous étiez complet* ». Ils avaient du mal à accepter que l'Infirmier que j'étais puisse oublier de faire ses devoirs. Un jour, l'instituteur furieux m'envoya au tableau et devant toute la classe m'insulta copieusement en disant que je ne valais rien, et que je ne ferais rien de bon dans ma vie. Malgré mon infirmité j'avais le sens de la répartie et tout en pleurant, je pariais avec lui que je ferais des études supérieures. Et le hasard a voulu que je le rencontre le jour de la proclamation des résultats du Brevet des collèges. Et avec une certaine fierté je lui annonçai que mon dossier avait été accepté dans un des meilleurs Lycées de Brazzaville pour préparer le Baccalauréat avec une bourse d'État et poursuivre des études à l'étranger.

Le jardin du Père Henri

Par la volonté des religieuses et de mes parents et pour la gloire de Dieu, tous les efforts que nous avons tous consentis pour ma rééducation fonctionnelle portèrent leurs fruits. Vers l'âge de huit ans, je commençais à me tenir debout, sur ma jambe gauche. Ma jambe droite elle, ne pouvait pas me porter. Une opération chirurgicale était nécessaire.

En attendant, ma grand-mère me trouva un bâton et me montra comment caler ma jambe droite contre ce bâton et me déplacer grâce à ma jambe gauche. C'était pour moi le début de l'autonomie ... et des ennuis. Car je voulais maintenant essayer de suivre mes copains et participer à leurs aventures.

Un jour après la classe, nous sommes allés cueillir des fruits dans le jardin du Père Henri. J'ai utilisé mon bâton pour faire tomber des papayes. Au lieu de les faire tomber, mon bâton s'est cassé en deux et je commençais à pleurer car je ne pouvais plus me déplacer. Cette mésaventure déclencha les rires et les moqueries de mes camarades de classe. Mais nous étions dans un jardin, j'ai pu casser une branche assez solide, la couper à la bonne longueur et en faire un nouveau bâton. C'est ce jour-là que ma mère m'a dit son proverbe de l'oiseau qui ne peut pas voler.

Progressivement, après deux interventions chirurgicales, une orthèse de marche à la jambe droite m'a conféré plus d'autonomie. À 21 ans, j'ai obtenu le Baccalauréat série D et une bourse pour faire des études dans une Université parisienne. Une maîtrise de Biochimie, suivie d'une formation d'Analyste Programmeur en Informatique de Gestion, m'ont permis d'être recruté chez TotalEnergies.

Je suis resté cet oiseau qui mange à la lisière du bois, n'ayant pratiquement pas d'amis, car je ne peux pas me rendre partout où tonne le tam-tam.





La Côte d'Ivoire

Un cadre institutionnel moderne permet aux personnes en situation de handicap de bénéficier de soins gratuits et d'accéder à un parcours éducatif complet, jusqu'à l'enseignement supérieur. De fait, seules y parviennent réellement les personnes bénéficiant d'un fort soutien financier et familial.

CADRE JURIDIQUE

La Constitution ivoirienne comporte des dispositions concernant le handicap. **Article 6** : « L'État assure la protection des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées ». **Article 7** : « L'État assure à tous les citoyens l'égal accès à la santé, à l'éducation, à la culture, à l'information, à la formation professionnelle et à l'emploi ».

La loi du 10 novembre 1998 d'orientation en faveur

des personnes handicapées définit les types de handicap et détermine la politique générale en leur faveur.

Est considérée comme personne en situation de handicap « toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises ». Le gouvernement ivoirien les reconnaît comme des « personnes

vulnérables » dont il entend « réduire significativement la pauvreté ».

En 2014, la Côte d'Ivoire a ratifié la **Convention relatives aux droits des personnes handicapées**.

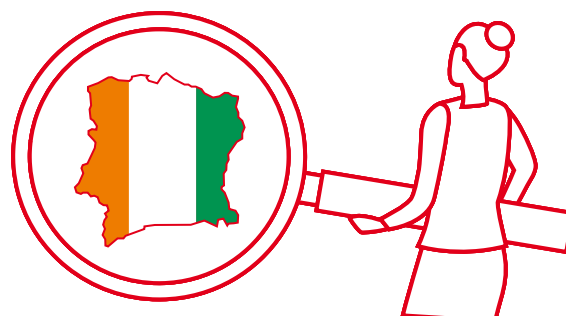
Le **décret du 9 mai 2018** relatif à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé impose 1 personne handicapée dès 100 salariés, 2% de l'effectif au-delà, sous peine d'une contribution au fonds d'insertion des personnes handicapées.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Près de 900 000 personnes en situation de handicap sont recensées en 2017 en Côte d'Ivoire, en grande majorité des personnes avec un handicap physique. 70% de ces personnes vivent en milieu rural et 65% sont sans emploi.

Le handicap est souvent mal perçu. Dans les communautés rurales, de nombreux tabous et préjugés persistent, particulièrement chez les personnes illettrées. Les charlatans peuvent exercer une grande influence sur les familles et les pousser à cacher ou abandonner leur enfant handicapé, considéré comme « gbassé », marabouté, porteur d'une malédiction.

Dans les villes, les personnes avec un handicap visible vivent d'aumônes près des lieux de prière.



Des soins médicaux gratuits existent dans certains centres urbains mais l'information aux patients, les possibilités de transport et d'accessibilité de ces centres demeurent aléatoires dès lors qu'ils ne sont pas intégrés dans une politique publique d'envergure.

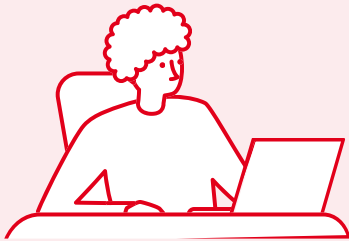
INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Fédération des associations pour la promotion sociale des handicapés	Association ivoirienne à but non-lucratif qui contribue à l'amélioration des droits des personnes handicapées	+225 07 0772 0817 fah_ci@yahoo.fr
Association Imagine le monde	Un bureau en France appuie et soutient les actions de terrain de AIM Côte d'Ivoire	+225 07 5981 9390 info@imaginelemonde.org
Cabinet La Libellule	Cabinet de recrutement spécialisé dans l'intégration professionnelle des personnes handicapées	+225 27 2253 1080 contact@lalibellule-emploi.ci

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot de la Référente : Amélie



La filiale a choisi de s'engager par volonté d'un ancrage sociétal, du fait de sa forte exposition dans la société civile. La Compagnie est très regardée en Côte d'Ivoire, la marque employeur est très visible et les actions soutenues par la filiale ont un impact positif sur l'engagement des salariés : ils voient que lorsqu'on travaille pour TotalEnergies, on reste en emploi même si on a un problème, ça, c'est très apprécié.

Le handicap, c'est un sujet qui mérite qu'on s'y attarde mais pour moi, c'est dans la tête de chacun, ce sont les limites que l'on se donne soi-même. Les choses que les personnes handicapées font et que des gens « normaux » ne pourraient pas faire, c'est extraordinaire. Il faut avant tout se dépasser, faire ce que l'on aime ; il y a certes des limites objectives et il faut pouvoir les contourner – il ne faut pas oublier l'importance de l'environnement.

Dans notre environnement, la pauvreté et la misère touchent particulièrement les personnes handicapées. Il existe une tendance à les orienter vers les métiers manuels. Ils sont acceptés dans les établissements scolaires ordinaires mais il n'y a pas toujours les mesures d'accompagnement nécessaires et les freins sont nombreux, les préjugés et aussi le manque d'accessibilité des bâtiments.

Les choses évoluent, il existe une aide financière d'État et des services dédiés au sein des ministères, des mesures incitatives comme « Handi Plus ». On a eu un ministre handicapé à mobilité réduite. **Je suis très optimiste mais il ne faut pas se voiler la face, la culture a un impact, souvent elle freine.**

Mise en oeuvre des ODD



Un comptable de la filiale est en situation de handicap suite à un AVC. « *L'aménagement a été spontané, l'idée ne m'est même pas venue de faire autrement* ». Aujourd'hui, la filiale emploie trois salariés en situation de handicap, deux permanents et un intérimaire.



La filiale accorde une subvention annuelle à La Page Blanche, une association spécialisée pour les personnes avec déficience intellectuelle et motrice. Elle a également un partenariat avec La Libellule, un cabinet de recrutement spécialisé sur le handicap en Côte d'Ivoire.



La priorité est la formation des managers sur « Handicap et Management » et « Handicaps invisibles ».

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Nous avons un partenariat avec *La Libellule*, organisation spécialisée dans la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap et cabinet de recrutement et d'insertion professionnelle qui organise des événements dont TotalEnergies CI est partenaire.

La filiale parraine un événement sportif national, le *Handi-Marathon*, ouvert à tous, également organisé par *La Libellule*, à Abidjan. Les employés de TotalEnergies sont invités à y participer. C'est un bon moyen de sensibiliser les collaborateurs.

Notre réponse est une politique de soutien académique. Nous avons mis en place une politique d'accompagnement pour subventionner leurs frais de scolarité.

Depuis 2009, TotalEnergies Côte d'Ivoire accorde une subvention annuelle à *La Page Blanche*, une structure spécialisée pour les personnes ayant une déficience intellectuelle et motrice. Le nombre de volontaires devrait augmenter dans les années suivantes grâce au programme *Action !* de la Fondation. Ce volontariat à *La Page Blanche* permet une sensibilisation du personnel aux fondamentaux du handicap au travail par la visite d'un centre d'éducation spécialisée, complétée par une journée de visite des locaux de la filiale suivie d'une session de coaching carrière.



LE TÉMOIGNAGE DE DANIELÈ



Je vis à Abidjan. Je porte les séquelles d'une polio survenue à l'âge de 5 ans.

Très fortement soutenue par mes parents, ma mère a beaucoup travaillé à ma rééducation et mon père m'a toujours dit que je pouvais tout faire, tout ce que je voulais ; un jour je suis revenue de l'école, choquée, en racontant que mes camarades de classe m'appelaient « handicapée » : il m'a dit : « N'importe quoi, tu n'es pas handicapée, tu vas à l'école comme tout le monde. » À l'école, je n'ai bénéficié d'aucune aide, je suis dégourdie, j'ai su me débrouiller seule !

Après des études en France, j'ai travaillé pour plusieurs entreprises internationales en Côte d'Ivoire **avant de créer en 2015 mon propre cabinet privé *La Libellule***, le seul de Côte d'Ivoire à accompagner les personnes handicapées vers l'emploi, y compris dans le secteur privé.

Depuis les années 70, de nombreuses associations existent en Côte d'Ivoire, toutes ancrées dans une démarche sociale du handicap.

Pendant longtemps, les seules possibilités d'intégration professionnelle se trouvaient dans le secteur public. Cette méconnaissance du sujet par les acteurs locaux rend très difficile le recrutement de personnes handicapées dans les entreprises privées, y compris dans les filiales

locales des multinationales qui n'intègrent pas du tout le handicap dans leur stratégie de recrutement.

Maladie ou malformation, acquis ou inné, le handicap est expliqué par des raisons mystiques, religieuses ou irrationnelles et les personnes handicapées culturellement maintenues dans le cocon familial. Il faut faire un énorme travail d'acceptation du handicap par la société, de réassurance des personnes handicapées et en parallèle de sensibilisation des entreprises.

Ces obstacles culturels peuvent être mis en regard avec la fonction sociale et religieuse dévolue aux personnes handicapées dont le rôle est de recevoir l'aumône, les dons que doit effectuer tout croyant en direction des plus pauvres et des plus vulnérables : les personnes handicapées jouent un rôle dans la société en permettant la pratique de la zakat : certains croyants font de longs détours pour donner de préférence leur obole à un mendiant handicapé, pauvre d'entre les pauvres, pour louer Dieu.

Je viens d'une fratrie de 5 enfants. Un de mes frères considère encore le handicap comme ayant un lien avec la sorcellerie. L'albinisme est particulièrement redouté. Le handicap sensoriel est difficilement accepté, les sourds sont appelés *bobos* (« ne parlez pas à un *bobo*, sinon vous allez avoir un enfant *bobo* »).

Les choses évoluent heureusement, en lien avec les enjeux de RSE portés par les entreprises multinationales, avec les salons pour l'emploi, la communication diffusée par les réseaux sociaux et les médias locaux avec cette initiative exemplaire de la télévision publique ivoirienne qui diffuse une émission dédiée aux sourds et à l'apprentissage de la langue des signes française, c'est très positif.

LA LIBELLULE

La Libellule est le premier cabinet de recrutement et de conseil en ressources humaines spécialisé dans la sensibilisation, l'insertion et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap en Côte d'Ivoire.

Créé en 2015, il répond aux besoins élémentaires de conseil et de technique de placement des personnes en situation de handicap auprès des entreprises. La question de l'orientation professionnelle est une de nos préoccupations majeures afin de faciliter l'insertion professionnelle dans le secteur privé.

La Libellule organise diverses actions de communication et de promotion tels le *Handi Marathon d'Abidjan*, course dédiée aux personnes en situation de handicap, aux ONG, associations, entreprises, institutions, acteurs du monde du handicap dans la sous-région du continent ; le *concours Miss Handicap CI* ; les journées du *Forum Handi Emploi* à Abidjan créé en 1980 par TotalEnergies, et *ivoirehandicaptv.net*, premier et seul média de Côte d'Ivoire dédié au handicap.

Contact : contact@lalibellule-recrutement.com





Le Gabon

Le Gabon s'est doté d'un cadre juridique complet. La principale difficulté réside dans l'application effective des dispositifs prévus. La pression de la société civile, familles et associations, fait bouger le regard porté sur les personnes handicapées pour leur donner la place qui leur revient dans une société ouverte à la différence et à la diversité.

CADRE JURIDIQUE

Le Gabon a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2007** et son **Protocole facultatif en 2014**. Le pays est doté d'un cadre juridique et institutionnel avec plusieurs dispositifs d'aide et de prise en charge des personnes handicapées. Le **Décret du 31 mai 1971** relatif à l'aide sociale instaure une aide financière annuelle pour les personnes handicapées et le renouvellement de leur

matériel orthopédique tous les 5 ans.

La **Loi du 13 février 1996** portant Protection sociale des personnes handicapées stipule que « *les établissements scolaires et professionnels publics et confessionnels reconnus d'utilité publique sont tenus d'accorder la priorité à l'inscription à l'école de l'élève handicapé physique* ». Elle institue **une carte d'invalidité** ouvrant droit à de nombreuses réductions.

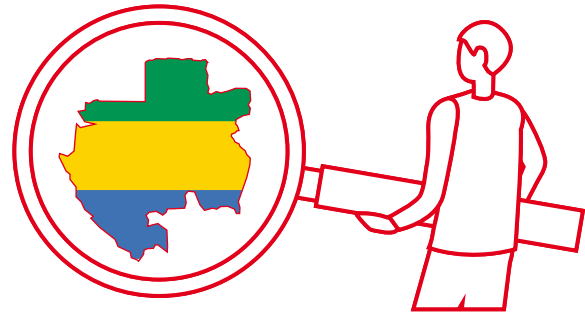
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Au recensement de 2013, le Gabon comptait officiellement 37 789 personnes en situation de handicap soit une prévalence nationale de 2,2%, avec une population rurale en situation de handicap deux fois et demie plus élevée (4,7%) qu'en milieu urbain (1,9%). Le handicap le mieux recensé est le handicap moteur.

Malgré la disponibilité de divers services sociaux, des difficultés d'accès à ces services persistent, par manque d'information, d'accessibilité ou manque de formation de certains professionnels. Le handicap reste une cause d'exclusion scolaire et professionnelle, avec un déficit d'acceptation sociale.

Bien que le regard tende à évoluer, pendant longtemps vivre avec un handicap signifiait vivre isolé. Le handicap est vu comme une malédiction et pour éviter que celle-ci ne rejaillisse sur soi, on doit prendre toutes ses distances avec la personne handicapée.

Les personnes se constituent en associations et vivent d'une aide individuelle plutôt que publique. Les programmes de soutien dédiés manquent. Les personnes sourdes, muettes ou aveugles se réfugient dans leur famille, celles avec un handicap mental en hôpital psychiatrique. Les albinos font l'objet de croyances anciennes et sont ostracisés. Ces personnes sont majoritairement pauvres, handicap et pauvreté cumulant les facteurs de discrimination.



Malgré ce contexte difficile, de nombreuses personnes en situation de handicap expérimentent une intégration positive au sein de leur communauté et en milieu professionnel.

Depuis quelques années, les mentalités évoluent. Un fort lobbying des familles et des associations rencontre la plus grande ouverture du monde politique en faveur de l'accès aux droits fondamentaux des personnes handicapées.

Depuis quelques années, les mentalités évoluent. Un fort lobbying des familles et des associations rencontre la plus grande ouverture du monde politique en faveur de l'accès aux droits fondamentaux des personnes handicapées.

INITIATIVES LOCALES

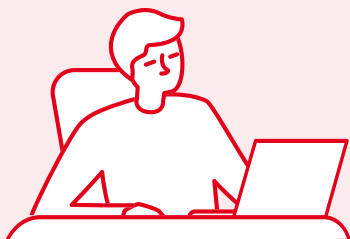
Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
AIMCG	L'Association des infirmes moteurs cérébraux du Gabon fonde son action sur le respect de la personne humaine	+241 04 4399 01 assodesimcdugabon@gmail.com
ANPHG	Association nationale des personnes avec un handicap moteur du Gabon	+241 02 0917 53
Amicale des Femmes Handicapées du Gabon	Organisation de lutte pour les droits des femmes et enfants handicapés (affiliée à la FNAPHG)	+241 07 7885 398 amicalefemmehandicapees96@gmail.com

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot du Référent : Georges



La filiale a une expérience limitée du sujet. Elle a choisi de s'engager du fait des enjeux RSE, notamment pour une entreprise riche dans un pays pauvre : nous sommes concernés notamment comme filiale d'Exploration Production par l'impact sur notre environnement, dans l'éducation ou les infrastructures.

Pour moi, handicap veut dire compassion, compréhension, je suis tout à fait disposé à aider, à faciliter. En Afrique subsaharienne, il y a un célèbre chanteur qui a fait une chanson sur ce sujet. Le titre est *King solo*. Ainsi lorsque les gens rencontrent quelqu'un qui a subi les effets de la poliomyélite, ils l'appellent un *king solo*, sans que ce soit péjoratif, la chanson choisit plutôt des mots d'affection. Dans les zones moins urbanisées, les albinos font l'objet de croyances anciennes qui font que ces personnes sont rejetées. Même dans des milieux urbanisés, les gens gardent ces croyances. Rien n'est naturel au sud du Sahara : si vous avez un handicap, c'est qu'on vous a jeté un sort.

Je ne suis pas sûr qu'il y ait un handicap mieux accepté qu'un autre Il y a des blagues sur les bègues. En revanche, le handicap physique est mieux accueilli que le handicap mental. **Je ne dis pas que les pouvoirs publics ne s'en préoccupent pas, j'observe certaines actions.**



Mise en oeuvre des ODD



Normalement pour postuler c'est sur *Careers*. Mais les personnes qui ont peu de moyens n'ont pas accès à internet. On a donc organisé des dépôts de CV. On a beaucoup appris sur les difficultés d'accès des personnes en fauteuil : un hall d'accueil, un bureau de poste, c'est déjà un sujet compliqué !



La filiale soutient l'accès aux études scientifiques et techniques avec un projet de prise en charge des frais de transports pour répondre aux difficultés de mobilité. On sent que le sujet est porté par les équipes : en lien avec le mouvement *WeThe15*, les salariés ont marché dans la rue en portant des T-shirts violets.



Un salarié est devenu handicapé après un accident de voiture. Il utilisait un fauteuil roulant et devait être porté tous les jours dans un bâtiment de trois étages sans ascenseur. Ça a été corrigé : on a mis en place des rampes d'accès dans l'entrée et les issues de secours, et on a formé les équipiers d'étages.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Le témoignage d'une salariée, maman d'un enfant sourd, a conduit à une prise de conscience par la filiale des difficultés d'accès à l'éducation des enfants en situation de handicap à Port-Gentil. La filiale a saisi les autorités nationales de cette question, permettant d'identifier un besoin au niveau régional et de lancer un projet d'école pour enfants et jeunes en situation de handicap auditif.

La filiale a cofinancé ce projet dans le cadre de sa politique de développement durable et d'engagement sociétal en faveur des communautés environnantes, avec un impact direct sur l'ODD 4 en faveur de l'éducation.

Cette école aura une capacité d'accueil d'une centaine d'élèves répartis en 3 classes de différents niveaux. L'école disposera d'une structure adaptée, d'équipements et d'enseignants spécialisés, pour répondre à leurs besoins et s'assurer qu'ils puissent poursuivre leur éducation dans les meilleures conditions.

Cette action de moyen- long terme bénéficiera à l'ensemble de la communauté locale.





La Mauritanie

En Mauritanie, les personnes en situation de handicap évoluent dans un contexte de précarité générale marquée par la pauvreté et la déscolarisation. Les pouvoirs publics ont consenti récemment des efforts importants pour remédier à cette situation et renforcer les possibilités d'accès aux services de base.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution** du pays, dans son article premier, garantit à tous les citoyens l'égalité devant la loi, sans discrimination.

Le gouvernement mauritanien a adopté en **2006** une **loi nationale** portant protection et promotion des personnes handicapées et a instauré par décret un quota dans les concours nationaux d'emploi. Un **Conseil National Multisectoriel** est chargé de la

promotion des personnes handicapées. Ce Conseil, placé sous l'autorité du Premier Ministre a pour mission d'assister le Ministère chargé des Affaires Sociales en matière de réadaptation et intégration, protection sanitaire et sociale, promotion des personnes handicapées, campagnes médiatiques et de prévention du handicap.

La Mauritanie a ratifié **en 2012 la Convention relative aux droits des personnes handicapées**.

L'assurance maladie complète et gratuite lancée le 28 mai 2021 dans le cadre du projet d'assurance maladie pour tous, ouvre l'accès aux soins à des

centaines de milliers de personnes précaires, y compris les personnes en situation de handicap.

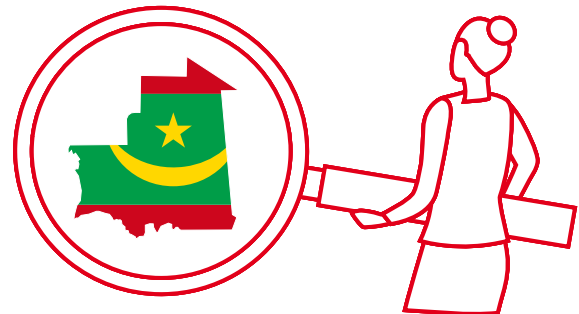
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Le dernier recensement indique qu'environ 30 000 personnes vivent avec un handicap en Mauritanie soit presque 1% de la population dont 18% de moins de 15 ans.

En Mauritanie, les personnes handicapées sont perçues de prime abord comme des victimes d'accidents des mines antipersonnel disséminées sur le territoire. Le pays est classé comme le plus performant au monde dans la lutte contre les mines et restes d'engins explosifs.

Pour les familles, il est difficile d'accepter la naissance d'un enfant handicapé. Souvent cachés et isolés dans la maison familiale, ils n'ont pas d'existence légale et ne sont pas scolarisés. Insertion scolaire et professionnelle restent alors des privilèges difficilement accessibles.

Les enfants avec un handicap psycho-social ou intellectuel font l'objet d'un rejet particulièrement fort, en lien avec des croyances négatives, craints comme porteurs de mauvais sort. En 2018 le centre Zayed a ouvert, géré par l'Association des enfants autistes de Mauritanie, fondée par la Première Dame.



Contrairement à d'autres pays du Continent, les personnes atteintes d'albinisme ne sont pas la cible d'attaques, enlèvements ou crimes rituels. Toutefois, il n'existe pas de législation spécifique les protégeant.

Lors de sa participation en 2022 à la 15e session des États parties à la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, à New York, la ministre de l'Action sociale, de l'Enfance et de la Famille, *Savia Mint Ntahah*, a affirmé que la Mauritanie a fait des progrès importants en matière des droits des personnes handicapées. Elle a passé en revue les réalisations accomplies au profit des personnes handicapées dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de société portant protection des populations les plus vulnérables.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Association mauritanienne pour la promotion des personnes handicapées	Eduquer, soigner et former les enfants et adolescents déficients mentaux ; développer des activités pour la réadaptation et l'intégration sociale des personnes handicapées mentales	+222 4525 4868
FEMANPH	Union des associations œuvrant pour l'inclusion des personnes handicapées en Mauritanie	n.c

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

TotalEnergies Mauritanie soutient l'association nationale des aveugles de Nouakchott et a financé entièrement (50% la filiale / 50% la Direction Afrique) un programme de formation professionnelle d'une durée de 6 mois pour 12 personnes malvoyantes.

Toutes ont du travail actuellement comme dessinatrices de boubous.

L'une des stagiaires a été recrutée comme standardiste au sein de la filiale et poursuit une trajectoire professionnelle avec en 2021 une promotion de chargée de communication.

Pour Wouro, cette évolution est très positive : *« Moi aussi je peux évoluer, je peux avoir une carrière comme les autres. Je vois moins bien que les autres, c'est tout. Le boulot que m'a donné TotalEnergies, ça a beaucoup joué, ça m'a beaucoup aidée, c'est venu au bon moment. Maintenant, je suis la journaliste de la boîte ! »*



LE TÉMOIGNAGE DE WOURO

Je m'appelle Wouro, je suis entrée chez TotalEnergies en 2007 en tant que standardiste pour la filiale en Mauritanie, c'était mon premier emploi. Aujourd'hui, je suis chargée de communication interne.

Moins qu'un impact de mon handicap sur ma carrière, c'est plutôt ma carrière qui a eu un impact sur mon handicap !

J'étais très jeune quand j'ai été embauchée, je n'avais pas encore très bien assimilé ma malvoyance et j'étais frustrée car je ne savais pas quoi faire après une scolarité très compliquée par mon handicap. Rejoindre TotalEnergies m'a permis d'aller de l'avant et de mieux accepter mon handicap.

Personnellement, je n'ai jamais subi de discrimination de la part de ma hiérarchie ou de mes collègues, j'ai trouvé chez TotalEnergies des gens ouverts d'esprit qui m'ont très bien intégrée.

Mais quand j'ai souhaité évoluer, j'ai senti que je devrais prouver encore plus que les autres que j'en étais capable.

J'ai commencé par déposer auprès du comité de Parrainage Afrique Moyen-Orient de la branche M&S un dossier de financement pour un projet d'association visant à former des femmes malvoyantes au tissage et leur permettre de gagner de l'argent grâce à cette activité. Il a été retenu et je me suis dit qu'en m'investissant à fond dans ce projet, je pourrais montrer de quoi j'étais capable et gagner la confiance de ma hiérarchie. C'est comme ça qu'il y a deux ans, j'ai pu évoluer et prendre le poste de chargée de communication interne.



Le Nigéria

Malgré la mise en place d'un cadre juridique très strict, la question du handicap est presque inexistante dans les politiques publiques du pays, dans un contexte de guerre contre Boko Haram. Les personnes handicapées dépendent principalement de leur famille, des ONG et des groupes religieux.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution** interdit les discriminations et la loi suprême oblige le pouvoir exécutif à assurer l'inclusion des personnes handicapées dans la société. Le Nigeria est signataire des différentes Chartes des Nations Unies sur les Droits de l'Homme et a adopté la **Loi sur l'invalidité (Disability Agreement)**.

En **2007**, le Nigéria a signé la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** et son **Pro-**

tocole facultatif. Des projets de loi interdisant la discrimination à l'égard des personnes handicapées ont été adoptés par l'Assemblée nationale nigériane en **2011 et 2015**.

Le 23 janvier **2019**, le Nigéria a officiellement introduit la protection des personnes handicapées dans son système juridique et interdit la discrimination à l'encontre des personnes à mobilité réduite.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

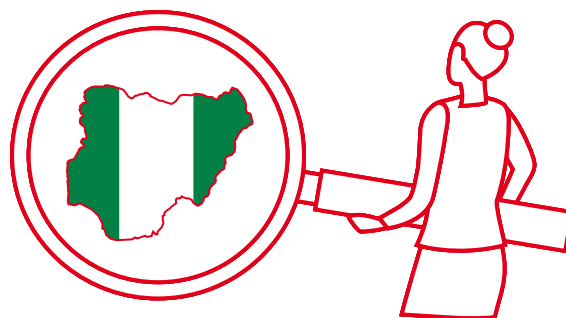
Premier producteur de pétrole et puissance économique du continent africain, son poids économique et démographique lui a valu le surnom de « Géant d'Afrique ». Au Nigéria, plus de 25 millions de personnes vivent en situation de handicap.

Une forte stigmatisation les exclut socialement, économiquement et politiquement. Des organisations font pression sur le gouvernement pour faire appliquer les lois existantes. Dans le nord du Nigeria, de nombreux enfants et adolescents atteints de troubles psychiatriques sont victimes de maltraitance.

Le terme permettant de désigner le handicap en Yoruba est *abirun* ou encore *eniyán*, « une personne incomplète » ; *aror* désigne le handicap moteur, *aforju* le handicap visuel. *alaabo* englobe tout type de handicap, une personne à qui il manque une fonctionnalité, une appellation assez péjorative.

De nombreuses personnes handicapées sollicitent l'aide publique pour lancer des projets dans le maraîchage, la confection ou la musique, mais elles disent rencontrer le plus souvent gêne et incompréhension : aux yeux de leurs interlocuteurs, leur place est dans la rue, à mendier. De fait, l'aide étant rare, beaucoup n'ont pas d'autre choix. Dans les rues d'Abuja, Kano ou Sokoto, des centaines de personnes handicapées mendient, vêtues de haillons, dans des fauteuils roulants improvisés, se déplaçant sur des béquilles ou se traînant à terre

Dans les régions rurales, les enfants handicapés sont généralement confinés à la maison. Souvent,



les familles les traitent avec une honte secrète, dans les cas extrêmes, elles les abandonnent. La *Leprosy Mission Nigeria* estime que 16% d'entre eux ont survécu en mendiant. Un rapport de l'ONG *Oxfam* montre que la maltraitance sexuelle des enfants handicapés est de plus en plus fréquente au Nigeria et que plus de 60% des filles handicapées en ont été victimes. Il n'existe pas d'information en braille sur le VIH/sida, et les soignants ne connaissent pas le langage des signes.

En outre, les personnes handicapées au Nigeria ont souvent du mal à trouver un logement. Cobhams Asuquo, chanteur, auteur et producteur aveugle, dit avoir eu du mal à se loger.

Cependant, au contraire, dans certaines traditions, la personne handicapée est perçue comme porteuse de signe, possédant un pouvoir dont elle est seule à connaître les limites. La cohésion familiale et la solidarité villageoise favorisent alors fortement l'inclusion des personnes handicapées.

« *Qui veut aller au Paradis, se lie d'amitié avec des sourds et aveugles* » (Proverbe Hausa).

INITIATIVES LOCALES

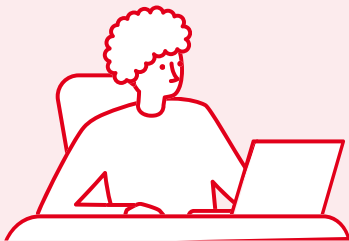
Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Centre for Citizens with Disabilities	ONG oeuvrant pour l'inclusion des citoyens handicapés	+234 (0) 815 7205 555 info@ccdnigeria.org
PWDN	People with disability initiative Nigeria : défense des personnes handicapées	+234 (0) 803 4054 346 helpdesk@pwn.org

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Gillian



En Afrique, le grand public a dans l'ensemble une mauvaise perception du handicap. Il n'y a pas de volonté délibérée de discriminer mais les réactions sont inconsciemment négatives. Les gens ne pensent pas à ce sujet, moi-même, il y avait beaucoup de choses dont je n'étais pas consciente auparavant.

Les personnes handicapées évoluent dans un environnement difficile, hostile. Il peut y avoir des interprétations liées au manque de connaissance, ceci est particulièrement vrai pour le handicap invisible. Les personnes avec un handicap auditif sont souvent considérées comme obstinées et inefficaces. Et le handicap psychique, personne ne veut en entendre parler.

Les enjeux de diversité sont actuellement centrés sur les femmes et l'égalité professionnelle, la diversité culturelle : 32 États au Nigéria composent une réelle diversité ethnique et géographique.

Nos engagements portent sur le respect de la confidentialité, des solutions d'accessibilité et de prise en charge des transports, une stratégie pour identifier des personnes handicapées sur les campus avec un parcours éducatif et des bourses financées par TotalEnergies. Une aide attendue du Siège est une transcription de la Charte « Entreprise et Handicap » de l'OIT et un guide pour structurer tout le processus de recrutement avec des conseils aux recruteurs. **Il nous faut un cadre clair avec une campagne globale et efficace de sensibilisation au handicap.**



Mise en oeuvre des ODD



La filiale encourage les personnes handicapées à candidater. Une salariée a bénéficié d'un équipement braille et une autre a participé à une conférence grâce à un fauteuil roulant.



Un audit d'accessibilité a été conduit lors de l'installation dans les nouveaux bâtiments. Des places de parking et des rampes d'accès sont désormais disponibles. Sur le plan médical, il existe un programme de soutien psychosocial et un accès aux soins via une clinique chirurgicale entièrement financée par TotalEnergies et reconnue comme l'une des meilleures d'Afrique, accessible à tout le personnel.



La filiale travaille avec l'ONG WAC-DI, pour scolariser les enfants malvoyants. Elle développe des partenariats en faveur de l'éducation et soutient le handisport, elle sponsorise le championnat paralympique de football pour lequel le Nigéria est champion du monde.

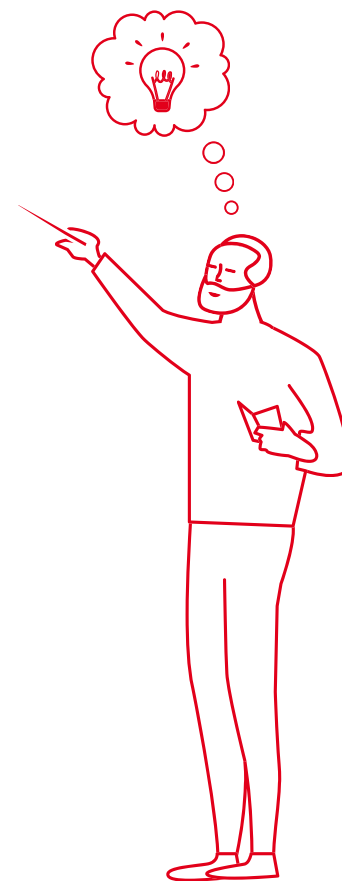
BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Après la signature de la Charte de l'OIT, la filiale a animé un quiz en ligne pour découvrir les perceptions des salariés sur le handicap, avec des cadeaux à gagner. Un diagnostic a permis de mieux appréhender les actions à mettre en place pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans l'entreprise.

Des aménagements raisonnables ont été mis en place pour assurer ces salariés d'un environnement de travail favorable et confortable, avec une qualité de vie au travail optimale. Le Service Médical assure le respect de la confidentialité des informations pour prévenir les stéréotypes et les biais inconscients.

Vers l'externe, nous soutenons un partenariat avec l'équipe paralympique du Nigéria. Nous avons des partenariats avec des agences gouvernementales et les responsables des communautés locales pour accompagner l'éducation de 13 enfants mal voyants âgés de 7 à 17 ans. Nous travaillons en lien étroit avec notre département RSE pour accompagner ces enfants jusqu'à la fin de leur scolarité secondaire.

Fortement engagée dans le soutien à l'éducation des jeunes, l'équipe RSE intègre dans ses actions des programmes en faveur des jeunes en situation de handicap.



LE TÉMOIGNAGE D'ADEBOLA

Je suis né au Nigéria. J'ai grandi heureux dans une famille moderne. Tout allait bien jusqu'à la fin de mon cycle universitaire lorsque j'ai commencé à éprouver des difficultés à me déplacer. J'avais 24 ans. Peu à peu, monter les escaliers devenait un problème. J'ai pensé à une fracture osseuse suite à un match de football et j'ai décidé de consulter dans une clinique orthopédique.

A commencé un réel parcours de combattant. Mon état de santé empirait, même ma respiration devenait pénible. J'ai été orienté vers un neurologue de l'hôpital de Lagos. Une série interminable de tests. Après chaque séance, je restais cloué au lit, deux années vécues comme un enfer. Les séances censées apaiser mes douleurs ne faisaient qu'aggraver la situation. Mes parents ont eu recours à la médecine traditionnelle. Les béquilles sont devenues inévitables.

Sur la recommandation d'un ami de la famille vivant au Bénin, j'ai pu être pris en charge au Centre National Hospitalier et Universitaire Hubert Koutoukou Maga de Cotonou. Le service de neurologie pédiatrique a diagnostiqué une amyotrophie spinale, malheureusement un traitement n'était plus possible à ce stade. J'ai bénéficié d'un suivi afin d'éviter une aggravation et d'un fauteuil roulant.

Actuellement, je suis entrepreneur. D'un point de vue global, le handicap est bien accepté au sein de la société nigériane. Beaucoup de personnes s'interrogeaient au départ : est-ce que j'étais ef-

fectivement apte à faire le boulot et c'est vrai que je dois prouver deux fois plus qu'une personne valide. Mais mon équipe est dynamique, elle m'a aidé à prendre de la hauteur, à démontrer mes capacités, convaincre les partenaires, et par la suite le reste s'est fait.

Sans revenu, tu as l'impression d'être inutile puisque forcément tu te trouves dans une situation de dépendance. Mis à part le soutien familial et l'amour des proches, mes principales motivations actuelles sont de constituer un chiffre d'affaires pour maintenir mon train de vie et aider d'autres jeunes en situation de handicap à s'instruire, financièrement et moralement.

Je ne suis toujours pas marié. J'éprouve d'énormes difficultés à construire une relation sentimentale. Le regard hostile de la belle famille, cela requiert beaucoup d'amour, un courage énorme. Pour moi, seule une personne atteinte d'un handicap au sein du gouvernement saurait faire bouger les choses. En tant que personne vivant avec un handicap, quand la famille n'est pas financièrement solide, il est très difficile de pouvoir se faire soigner ou d'accéder au système éducatif. On retrouve beaucoup d'enfants handicapés qui mendient dans les rues du fait de la précarité de leur famille et de l'absence de mesures d'accompagnement du gouvernement.

Les entreprises responsables, notamment les multinationales, sont conscientes de leur responsabilité vis-à-vis des communautés et je souhaite qu'elles mènent une politique sociale qui favorise le recrutement de jeunes talents en situation de handicap. Et j'espère que mon pays mettra en place une section indépendante dédiée à la cause du handicap, le département étant actuellement sous la tutelle du ministère en charge de la femme et de la famille.



LE TÉMOIGNAGE DE DIARRA



J'ai eu une attaque de polio à 8 mois. Mes parents étant fonctionnaires, j'ai eu un accès relativement facile aux soins et aux séances de rééducation motrice ; c'est la qualité de prise en charge parentale qui m'a permis de bénéficier d'un suivi médical régulier et efficace et des aides les mieux adaptées. Au Sénégal, encore trop peu de familles sont impliquées et actives dans la recherche de solutions et la prise en charge demeure problématique lorsque les familles n'ont pas les moyens financiers.

Mon parcours n'est pas exceptionnel mais il demeure néanmoins rare dans des contextes socio-économiques et culturels où le plus souvent l'éducation scolaire des enfants handicapés n'est pas une option et ils cessent d'aller à l'école lorsque le handicap survient.

À mon sens, mon histoire reflète toute la complexité et l'ambivalence d'un soutien parental, en particulier maternel, orienté vers l'intégration scolaire, la poursuite d'études et l'autonomie financière, seule issue pour moi, condamnée à vivre seule, sans jamais pouvoir espérer me marier, comme l'une de mes tantes également frappée par la polio et célibataire. J'ai 45 ans et le sujet est encore sensible pour moi quand je pense aux femmes du quartier, des femmes éduquées, venues demander à ma mère, à l'annonce de mon mariage, quel marabout elle avait consulté pour me trouver un mari ! Pour moi, la discrimination touche davantage les femmes. La femme

a un très grand pouvoir dans les sociétés africaines, elle occupe une place centrale, avec un pouvoir de décision très important au sein de la famille. Une femme avec un handicap, c'est problématique, elle est associée à la maternité.

Mes excellents résultats scolaires ont toujours été vécus dans une grande solitude, avec le sentiment de ne pas être vraiment incluse dans la cellule familiale et le rejet de mes cousins ; « tu n'es pas comme les autres ». J'ai grandi seule au sein d'une famille très nombreuse, je me suis construite avec ça. Chez nous, la famille a une très grande importance ; c'était très douloureux pour moi d'être toujours seule. Je souhaitais rejoindre une communauté où je pourrais me sentir intégrée.

À 14 ans, j'enviais les mendiants que je voyais et entendais dans la rue, riant et plaisantant en groupes, comme soudés par une communauté de destin. J'étais trop jeune alors pour percevoir et comprendre l'envers du décor, la violence de la rue. J'ai remarqué très tôt cette forte présence des personnes handicapées parmi les mendiants de la rue.

La mendicité a une fonction sociale et la présence des personnes handicapées est très forte dans la rue. L'aumône est une pratique centrale des religions du Livre. En Afrique, les personnes handicapées ont un double statut, résultat de la rencontre de ces religions et de l'animisme. Le handicap suscite l'effroi, comme conséquence d'une faute passée ; en même temps, dans des régions où l'on fait beaucoup l'aumône, ces personnes permettent de faire le bien et sont alors recherchées comme démultipliant l'efficacité de l'aide distribuée et de la louange divine contenue dans le don.





Un acteur engagé en Afrique

Loukman, Fondateur de *Société Inclusive* et de *Lanignan*



SOCIÉTÉ INCLUSIVE

Depuis 2019, l'association *Société Inclusive* développe en France et en Afrique une approche globale de lutte contre les discriminations faites aux personnes en situation de handicap. Loin des politiques d'assistanat, elle contribue par un soutien académique et un accompagnement professionnel renforcés à construire les dynamiques inclusives à même de les conduire vers une totale autonomie.

Société Inclusive intervient sur quatre axes : la défense des droits des personnes en situation de handicap ; le plaidoyer auprès des pouvoirs publics, des autorités et des entreprises locales ; la sensibilisation auprès du grand public pour contribuer à des sociétés plus unies, durables et tolérantes, en proposant

des événements culturels ou sportifs, des visites dans des centres spécialisés de formation ou encore des tables rondes sur le thème du handicap ; l'accompagnement des personnes au plan administratif, technique, académique et professionnel.

Société Inclusive anime à ce jour un réseau d'antennes implantées au Bénin, au Burkina Faso, au Cameroun, au Congo, en Côte d'Ivoire, au Gabon, au Sénégal, au Togo, avec pour ambition de développer ses actions sur tout le continent. Nous travaillons avec les entreprises pour améliorer l'employabilité des jeunes en situation de handicap. L'association est engagée pour la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies, prioritairement les ODD 4, 5, 8, 10, 16 et 17.

LANIGNAN, ENTREPRISE À MISSION

Acteur de l'économie sociale et solidaire, *Lanignan* est une entreprise à mission qui contribue à rendre la société plus durable et inclusive.

Le cabinet accompagne les entreprises dans la structuration de leur politique handicap, la formation et la sensibilisation de leurs collaborateurs et le recrutement de talents en situation de handicap.

Nous intervenons en France et dans plusieurs pays africains pour accompagner entreprises, gouvernements et organisations internationales dans leurs efforts en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

MON PARCOURS

J'ai grandi au Bénin. À 7 ans j'ai développé des troubles moteurs consécutifs à la prise d'un médicament, interdit depuis. Il s'en est suivi 9 ans de rééducation, une période très dure, avec une interruption de scolarité de deux années, entièrement soutenu par ma mère. Grâce à elle, j'ai tout fait comme les autres, je n'ai bénéficié d'aucune aide autre que sa foi en mes capacités. Elle m'a aidé à forger mon autonomie. Au Bénin, comme dans beaucoup d'autres pays d'Afrique, la femme a une place centrale dans l'éducation des enfants, leur avenir dépend de leur mère.

Au Bénin, le handicap est encore appréhendé sous un angle médical et caritatif. Alors qu'en Occident, le handicap est aussi perçu comme une question relative aux droits de l'Homme. Un véritable frein à l'intégration est la certitude que la personne handicapée ne va pas réussir sa vie, qu'elle sera à la charge de la société et qu'il vaut mieux miser sur les frères et sœurs. On en prend acte et on vit avec, « Dieu l'a voulu comme ça ».

Les premières discriminations dont j'ai pu souffrir sont venues des enfants à l'école. Lors de mon retour après deux ans d'absence, ils refusaient de jouer au football avec moi. Ensuite, ce fut la Faculté de Droit d'Abomey Calavi à Cotonou. Elle comptait 10 000 inscrits et chaque cours accueillait de 1000 à 1 500 étudiants. Il fallait arriver très tôt, 2 à 3 heures avant le cours pour espérer avoir une place assise. Les étudiants s'organisaient par équipes pour réserver des places. Je ne pouvais compter sur personne et, même tôt et alors que des places semblaient libres, les étudiants présents refusaient de me laisser m'asseoir à côté d'eux, prétextant que la place était prise.

Un jour cependant, j'ai présenté en amphi un exposé de Sciences Politiques sur un sujet très pointu : la reconnaissance des nouveaux États indépendants, Kosovo, Abkhazie, Ossétie et Somaliland. Je connaissais ce sujet par cœur et le professeur m'a félicité avec enthousiasme en me sacrant « Internationaliste » de ma promotion. J'ai été ovationné et à partir de ce jour, je n'ai plus vécu aucune discrimination ... On peut obliger les autres à vous respecter et à vous faire une place !

À mon arrivée en France, une première expérience professionnelle m'a amené à rencontrer un manager bien intentionné mais paternaliste : il voulait me faire travailler le moins possible ! J'ai demandé des responsabilités en adéquation avec mes études afin de construire un vrai parcours de compétence. Et un jour il a reconnu : « J'ai complètement oublié que tu étais en situation de handicap ! ». C'est important d'être bienveillant mais il faut aussi être vrai.

De père Béninois et de mère d'origine Nigériane, je parle le français, le yoruba et le fon, compris et parlé au Bénin. En fon, handicapé se dit *sekunon*, littéralement « quelque chose à qui le Seigneur a enlevé quelque chose ». Pour le handicap psychique, on dit *Tororsu*, « l'anormalité ». De manière générale, toutes les formes de handicap sont rejetées, même si c'est un peu différent pour les accidents de la vie. Les handicapés de naissance sont « cachés dans la basse-cour », on ne montre pas ce qui n'est pas présentable, c'est une malédiction sur toute la famille, en particulier sur la mère.

Un proverbe dit : « Quand un enfant est bon, il appartient à son père ; quand un enfant est mauvais, il appartient à sa mère ». Celui qui est différent représente une rupture d'équilibre. La pensée animiste est au fondement de cette peur de tout ce qui sort de l'ordinaire. Le Bénin a reconnu l'animisme comme religion officielle et comme base des sociétés africaines. Il existe un syncrétisme pacifique, la cohabitation pacifique de toutes les religions. En face de chez moi à Houeto, il y a côte à côte un temple Vaudou, une Mosquée et une église Catholique, cela ne gêne personne. J'ai grandi dans un univers où tout le monde était ouvert et bienveillant. 30% de musulmans, 70% de chrétiens, 100% d'animistes !

Entreprise à mission / Lanignan - I.loukman@lanignan.com - +33 6 07 70 86 19





2

Le continent américain

Quelques représentations du handicap

« Au **Brésil**, le handicap, assimilé à du négatif, est vécu et traité comme une tragédie familiale. Les représentations déformantes procèdent essentiellement de la prégnance d'un modèle d'apparence esthétique et d'une constante mise en scène du corps.

C'est la « maison », précisément la mère de famille, qui assure protection et aide.

Dans cette culture, où la magie, la religion, la pensée rationnelle, le moderne et le traditionnel s'enchevêtrent indissociablement, les mouvements religieux représentent des recours. Nombreux sont ceux qui placent leur espérance dans les cultes afro-brésiliens.

Aux **États Unis**, l'autonomie est un droit. Elle est en ce sens le principe de base à partir duquel le mouvement de défense des droits des personnes handicapées a pris son envol en Amérique du Nord ... Ce modèle tend à se diffuser par l'internationalisation voire la transnationalisation du mouvement des personnes handicapées d'une part et par les institutions de la gouvernance internationale (ONU, OMS) d'autre part. »*

* Charles Gardou, *Le handicap au risque des cultures*, Ed. Eres.



L'Argentine

Après la chute de la dictature militaire, les années de construction démocratique ont vu l'essor des mesures de promotion des droits des personnes handicapées, pleinement reconnus désormais en Argentine comme un sujet de droits humains.

CADRE JURIDIQUE

La **loi portant protection des personnes handicapées**, est entrée en vigueur le **16 mars 1981**. Elle encadre certaines dispositions pour l'insertion sociale et professionnelle et prévoit des quotas de 4% de travailleurs handicapés dans le secteur public et les entreprises privées sous concession pour les services publics. Ces quotas sont malgré tout peu respectés, avec un pourcentage réel inférieur à 1%.

L'Argentine a adhéré en **2008** à la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**.

La loi de démocratisation de la représentation politique de **2009** marque une avancée importante pour la participation des personnes handicapées à la vie publique. Un Observatoire du handicap a été créé pour superviser l'application de la Convention, en concertation active avec la société civile.

La cadre juridique a sensiblement évolué vers une application de la Convention, avec des efforts encore à porter sur des questions majeures comme l'internement d'office des personnes handicapées mentales, laissé à la discrétion des juges.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

On estime à plus de 5,5 millions le nombre de personnes vivant avec un handicap en Argentine, soit 13% de la population.

Les infrastructures sont souvent inaccessibles. Cependant, à Buenos Aires, la plupart des bus sont équipés de plateformes qui s'abaissent (*pisos bajos*) pour permettre l'accès avec un fauteuil. Certaines stations de métro (*subte*) disposent de rampes automatisées et d'ascenseurs de rue menant directement à la plate-forme d'embarquement, ou encore d'une signalisation en braille et de marqueurs tactiles.

En 2011, une campagne a été lancée sous le slogan « Le plus grand obstacle est l'indifférence, le meilleur outil l'information », sous forme de spots télévisés, reprise en particulier lors des retransmissions sportives dans le cadre d'un programme intitulé « Le football pour tous ».

Les provinces gèrent leur propre système éducatif. Il existe de grandes différences entre les zones rurales



où tous les enfants vont dans la même école et les zones urbaines où la séparation est plus courante. Une ligne téléphonique nationale gratuite permet d'enregistrer et suivre les cas de discrimination dans les établissements scolaires.

En 2016, le ministère de l'Éducation a organisé 35 événements et ateliers axés sur l'éducation inclusive et la formation des enseignants. Ces programmes ont atteint plus de 45 000 personnes. La Banque mondiale soutient également des projets d'éducation inclusive dans les zones rurales où le manque de ressources et de services de base aggrave le lien entre handicap et pauvreté.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Enfants du désert	Inclusion des enfants handicapés, en lien avec les professionnels de santé	jeromine@enfantsdudesert.org asso@enfantsdudesert.org
CILSA	Promouvoir l'inclusion des personnes marginalisées et handicapées	+54 11 6588 0012 cilsa@cilsa.org
APSURIA	Améliorer la qualité de vie des personnes handicapées, soutenir leur accès aux soins	info@apsuria.org
Agencia nacional de discapacidad	Promouvoir des politiques qui favorisent l'inclusion des personnes handicapées	+54 9 800 333 2662 consultas@andis.gov.ar

À Buenos Aires, **QRV Transportes especiales** (011 15 6863 9555 / 011 4306 6635) propose des transports privés et des visites de la ville à bord de minibus adaptés aux fauteuils roulants.

La **Biblioteca Argentina Para Ciegos (BAC)**, bibliothèque argentine pour les aveugles (011 4981 0137) à Buenos Aires, possède de nombreux livres en braille (espagnol).

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot du Référent : Gustavo



Il y a un manque de sensibilisation énorme, énorme, énorme pour faciliter l'intégration et le respect. Beaucoup de lieux publics ne sont pas accessibles. Pour nous, c'est un sujet d'actualité, le MS rejoint l'EP dans son bâtiment, cela nécessite de réaménager 3 étages.

Dans la filiale, le handicap, ce n'est pas un sujet de tous les jours mais la non-discrimination est traitée dans tous les événements sur la diversité. « Capacités différentes » est assez utilisé dernièrement.

Le recrutement, cela me tient à cœur, c'est envisageable sur des fonctions IT. Au sein de la filiale, 3 ou 4 salariés sont porteurs de handicaps visibles mais pour les handicaps invisibles, les gens ne se déclarent pas. Un géophysicien est devenu tétraplégique. On a fait plein de choses : rééducation dans les meilleurs centres, assistance à très haut niveau, le meilleur équipement en fauteuil roulant, une sensibilisation au handicap de toute la filiale. Toute l'équipe a très bien réagi, ça a été extraordinaire. Ça fait 10 ans que l'accident est arrivé, on continue à mettre à sa disposition un transport adapté, on a aménagé les 9 étages de bureaux, on a mis des lecteurs de badge supplémentaires à sa hauteur, on a adapté les toilettes, on a même fait des modifications dans son appartement pour le rendre accessible. Ça a été très bien perçu, très apprécié par les gens et le salarié lui-même. On s'engage très fortement, le maintien en emploi, on le réussit super bien !

La filiale souhaite s'engager par volonté d'engagement sociétal et RSE : on le fait de bon cœur, pas parce qu'on a signé la Charte, pas de manière calculée.



Mise en oeuvre des ODD



La filiale travaille avec *Incluyeme* cabinet externe disposant d'une importante CVthèque de personnes handicapées. Une personne aveugle a été recrutée sur un CDD.



La filiale a mis en place un programme de formation de trois mois pour des jeunes en situation de handicap. Les employés de la filiale partagent leurs connaissances et leurs expériences avec ces jeunes pour les aider à élaborer un projet professionnel. À la fin du trimestre, les meilleurs projets sont financés par la filiale. 35 projets sont déjà financés et la filiale envisage de recruter quelques étudiants.



Des partenariats avec *Tiflonexos* pour l'ouverture de la *Biblioteca*, premier centre de ressources pour les personnes aveugles et mal-voyantes et avec l'association d'insertion par le sport *Baccigalupo* permettent aux salariés de s'engager aux côtés des adhérents.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Depuis 5 ans, la filiale travaille en partenariat avec *Cascos Verdes*, une structure **qui emploie 500 personnes handicapées mentales**, en partenariat avec une Université qui leur apporte une formation technique au tri des déchets.

Pour faciliter leur insertion dans l'emploi, la filiale accueille ces jeunes dans ses locaux pour des prestations de recyclage. Le financement de cette activité permet de soutenir leurs études et de payer leur formation.

La filiale s'appuie sur cette prestation pour sensibiliser les salariés au **tri sélectif des déchets. Une initiative originale de formation du personnel par les jeunes de Cascos Verdes**. Cette action répond à un réel besoin, ils sont rémunérés pour ce service contractualisé avec l'association. Cette action est très efficace et appréciée des salariés.

La filiale parraine par ailleurs la fondation Baccigalupo, pour permettre à des enfants et jeunes en situation de handicap mental de pratiquer différents sports. Le parrainage permet d'améliorer et soutenir les écoles de sport. Les salariés partagent différentes activités avec eux par le biais de la plate-forme « *Action !* » de la Fondation TotalEnergies.



LE TÉMOIGNAGE DE KARINA



Je suis née en Argentine dans une famille dont j'étais l'unique enfant. Tout semblait normal jusqu'à l'âge de deux ans où a été diagnostiqué un handicap mental, plus précisément l'autisme.

Avec des parents très présents, j'ai vécu une enfance tranquille, comme tout enfant bien portant. Dès l'âge requis, mes parents m'ont inscrite à l'école. J'ai bravé les obstacles tant bien que mal jusqu'à l'Université. À un moment, il fallait étudier et aussi travailler en parallèle, une épreuve pour une personne atteinte d'autisme. Il fut alors très difficile de jumeler les deux à la fois. Heureusement, avec beaucoup de détermination, j'ai pu continuer mes études jusqu'en troisième année d'Université et obtenir mon diplôme de tourisme.

Aujourd'hui je suis maman de deux enfants atteints du même handicap que moi. Mes deux enfants sont nés autistes ce qui m'a obligée à abandonner mon travail pour me consacrer entièrement à eux. Je n'ai personne pour m'aider, mon quotidien est donc très compliqué. Je dois rester constamment à la maison avec les enfants. En raison du regard de la société, je ne les emmène nulle part. Ils sont mal acceptés par la société. Mais ils sont moins mal vus que les aveugles.

En Argentine, on travaille beaucoup pour l'inclusion des personnes atteintes de l'autisme. Mais il n'y a pas un appui du gouvernement pour qu'une personne en difficulté puisse trouver un travail. Il existe une agence nationale qui dicte des politiques publiques sur le handicap. Mais le gouvernement devrait imposer des lois aux entreprises pour l'emploi des personnes handicapées. Il demeure des insuffisances auxquelles le gouvernement devrait remédier.



LE TÉMOIGNAGE DE CHRISTOPHER



Le « spina bifida » est un handicap que je porte depuis ma naissance. Je me déplace en fauteuil roulant. Ma famille et mes amis m'apportent un vrai appui. Je me considère tout à fait normal, comme quelqu'un qui peut faire partie de la société dans laquelle nous vivons.

Actuellement, je suis certifié en technologies informatiques et graphiques après une scolarité en école d'éducation spécialisée et en école ordinaire. Il m'a fallu beaucoup de détermination et de résilience. Ma mère et mes enseignants ont dû entrer en contact avec le ministère de l'Éducation quand le problème de l'accessibilité est apparu. J'ai bénéficié de la sollicitude des enseignants et de mes amis.

Pourtant, dans la société, une personne atteinte de handicap est destinée à ne pas avoir une place de choix, elle est considérée comme quelqu'un qui ne peut rien faire, qui ne devrait pas être à l'école, qui ne devrait pas travailler, qui ne devrait pas faire des choses comme une personne ordinaire.

Se démarquer a été possible grâce à ma mère qui continue d'être mon plus grand soutien, même à l'âge adulte. Ma mère n'a jamais envisagé de me placer dans une institution spécialisée ou m'abandonner comme l'aurait voulu l'environnement.

Je vis à Barbade, ici il n'y a toujours pas de textes législatifs pour l'inclusion des personnes atteintes de handicap.

En dépit de cela, je travaille pour révéler mon potentiel et être un homme accompli. Mon crédo, c'est qu'une personne handicapée est une personne capable de contribuer utilement à la société en ne laissant pas le handicap le définir ou le restreindre. Je suis prêt à surmonter tous les défis qui se présenteront à moi.





La Bolivie

En Bolivie, des réformes sociales et économiques ont été entreprises. Cependant, les inégalités persistent et les personnes en situation de handicap restent marginalisées, insuffisamment intégrées dans la société.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution** reconnaît l'égalité de tous les citoyens et proscrit toutes les formes de discriminations sans toutefois mentionner explicitement les personnes handicapées.

Le cadre légal comprend peu de dispositions relatives aux personnes handicapées et, parfois, restreint leur capacité juridique (droit de vote et de représentation, droit à contracter légalement un mariage et fonder une famille...) Toutefois, une législation sur les quotas astreint les entreprises publiques et privées à

compter au moins 4% de personnes en situation de handicap dans leur effectif.

En novembre **2009**, le pays a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**. Depuis lors, elle s'efforce d'œuvrer pour une certaine amélioration de ses politiques sociales.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

La population de la Bolivie est estimée à près de 12 millions d'habitants. 15% est concernée par un handicap.

La société et les institutions ont connu ces dernières années un processus de transformation profonde, avec la reconnaissance et l'inclusion croissante des 36 ethnies et cultures indigènes du pays.

La Bolivie figure parmi les pays les plus pauvres d'Amérique latine. Une grande majorité de sa population vit en milieu rural, avec un faible accès aux soins et aux infrastructures.

Les causes du handicap sont en majeure partie liées aux catastrophes naturelles. La Bolivie est un des principaux théâtres latino-américains affectés par les changements climatiques. Séismes, inondations et éruptions volcaniques sont fréquents et occasionnent de nombreuses victimes.

Un enjeu pour les ONG est d'accompagner les autorités locales et les membres de la protection civile pour une meilleure prise en compte des plus vulnérables dans les plans de préparation aux catastrophes naturelles.



Une majorité d'enfants vit au sein de familles défavorisées qui n'ont pas les moyens ni les connaissances nécessaires pour leur procurer les soins dont ils ont besoin, dans des zones où n'existe souvent aucune structure pour les accueillir.

Par ailleurs, les personnes handicapées subissent beaucoup d'inégalités et continuent d'être marginalisées dans la société et dans l'emploi.

Des associations comme Handicap International (HI) accompagnent les personnes concernées vers un emploi décent. Dans la municipalité d'El Alto, à l'ouest du pays, HI forme notamment le personnel du secteur de l'insertion professionnelle et travaille à l'élaboration d'une stratégie de soutien aux personnes les plus vulnérables (femmes, personnes handicapées).

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Humanity and Inclusion	Défense des droits, inclusion dans la gestion des risques naturels / changements climatiques	+ 1 (301) 891 2138 dp@bolivia.handicap.be
Asociacion de padres, madres y familiares de niños y jóvenes con discapacidad	Inclusion des personnes handicapées et leurs familles dans une communauté sociale et professionnelle, renforcement des capacités plaidoyer devant les instances publiques	info@jacha-uru.com asociacion.jachauru@gmail.com

Humanity and Inclusion a mis en place plusieurs centres de réadaptation dans les départements de Potosi et d'Oruro (Oruro, Potosí, Beni, Pando, Santa Cruz, Cochabamba) et propose des sensibilisations

sur les droits reproductifs et sexuels et la prévention des violences basées sur le genre.

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Paula



Parler de handicap, c'est parler de déficiences mais également de défis et opportunités ; nous pensons qu'une personne ne peut pas faire quelque chose, mais elle a le potentiel pour faire autre chose et contribuer de manière significative à la société.

En Bolivie, la culture n'est pas favorable au handicap. Il n'y a pas beaucoup d'informations et, pour être vraiment honnête, les familles ne laissent pas ces personnes sortir, elles les gardent à la maison ; les enfants handicapés ne vont pas à l'école, qui est rarement accessible de toute façon. La situation évolue progressivement, c'est quelque chose de nouveau dans le discours public, mais nous n'en sommes qu'au début.

Sur les raisons sous-jacentes, je ne suis pas sûre mais je crois que les gens ne sont pas suffisamment informés ; ils pensent que c'est trop compliqué pour ces personnes de participer pleinement à toutes les activités et ils veulent les protéger.

Les handicaps psychiques sont plus difficiles à comprendre et à valoriser, ce qui limite la participation des personnes handicapées mentales à l'économie.

Par contre, il y a des efforts pour adapter les infrastructures, y compris chez TotalEnergies, des portes adaptées aux fauteuils roulants dans le hall d'entrée par exemple, même si toutes les entreprises ne le font pas.



Mise en oeuvre des ODD



Pour prévenir les situations d'épuisement professionnel, la filiale a développé une procédure d'accompagnement des salariés par le service médical et les ressources humaines.



Nous avons mené une sensibilisation avec une artiste qui peint avec un handicap de la main et du bras. C'était une très belle expérience et tout le monde a beaucoup apprécié, sur la façon de se donner les moyens d'agir quand on est différent, qu'on a une ambition claire et qu'on le veut vraiment.



Nous allons offrir des bourses aux étudiants en situation de handicap. Les universités partenaires sont : UPSA Santa Cruz de la Sierra, State University et Militar University Santa Cruz et La Paz.

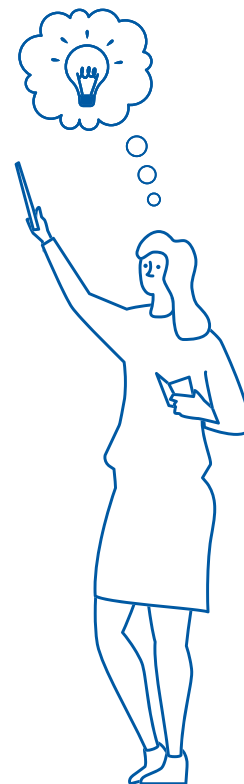
BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La filiale a développé une procédure pour aider ses employés en situation de difficulté psychologique. Des personnes ont été dans cette situation, et elles ont été accompagnées par le service médical, les RH et leurs équipes pour trouver des aménagements.

Les salariés sont sensibilisés à l'identification et la détection des signes précurseurs de stress chez soi ou chez ses collègues.

Les RH et le service médical sont informés pour la mise en œuvre des moyens nécessaires pour soutenir la personne en difficulté.

La filiale poursuit son engagement dans l'appui à l'insertion éducative en animant des séminaires de sensibilisation dans les universités du pays pour échanger sur le bénéfice des recrutements inclusifs au sein de la Compagnie et établir des contacts avec les instituts de formation supérieure tel que l'**UPSA : Universidad Privada de Santa Cruz de La Sierra**, vivier potentiel de candidats pour nos métiers EP en Bolivie (www.upsa.edu.bo).





Le Brésil

Le Brésil est une société profondément multiculturelle, ouverte à la diversité de genre et de culture. D'une manière générale, les politiques sociales prennent en compte cette diversité mais sont beaucoup moins actives sur la question du handicap.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution fédérale brésilienne de 1988** interdit toute forme de discrimination à l'égard des personnes handicapées. Ce texte a entamé le processus de déségrégation. La **loi fédérale de 1989** consacre le droit des personnes handicapées à l'éducation, de préférence en école ordinaire.

La **loi de 1991** renforce l'insertion professionnelle avec des quotas d'emploi pour les entreprises : 2% pour un effectif de 100 à 200 salariés ; 3% de 201 à 500 salariés ; 4% de 501 à 1000 salariés ; 5% au-delà.

En **2008**, une loi fédérale impose aux entreprises de plus de 100 employés de réserver 10% de leurs offres de stages aux personnes handicapées. La même année, le pays a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**.

La loi de 2015 précise « *par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ».

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Le Brésil a une population de 191 millions d'habitants dont 28 millions en situation de handicap (15%). Parmi elles, 1 million sont professionnellement actives.

Imprégnée de civilisation indienne, un temps colonie portugaise chrétienne, puis enrichie par l'immigration d'Afrique, d'Europe et d'Asie, le Brésil est un pays profondément multiculturel. La reconnaissance des minorités a abouti à un droit du travail très protecteur. En 2004, l'organisation internationale *Disability Rights Monitor* reconnaissait déjà le Brésil comme l'un des cinq pays au monde les plus favorables à l'inclusion des personnes handicapées.

Si le Brésil possède un dispositif législatif favorable, il demeure cependant un écart important entre théorie et réalité, avec des contrastes socio-économiques extrêmes et une stigmatisation persistante. Au Brésil, le culte du corps et de l'esthétique contribue à placer le handicap visible en contradiction fondamentale avec l'exigence de beauté qui traverse toute la culture brésilienne, par une certaine analogie avec la problématique de couleur de peau des populations noires et métisses.

Si les grands centres urbains tentent d'initier quelques



actions de mise en accessibilité des services publics d'éducation et de santé, dans les zones rurales dominant l'isolement et la pauvreté. La famille est alors le seul recours, la valeur de référence, en résonance avec la place centrale qu'elle occupe dans la société brésilienne et du rôle essentiel joué par la mère.

Dans les favelas, beaucoup sont réduits à la mendicité et exposés à la violence, en lien avec des préjugés tirant leur origine de la pluralité des cultures endogènes où demeure prégnante une perception du handicap comme signe de malédiction. Ce regard accentue leur isolement. Cantonnés dans leurs familles, certains se réfugient dans les cultes afro-brésiliens (umbanda, cadomblé, spiritisme ...) ou chrétiens (renouveau charismatique) où ils espèrent trouver, sinon la guérison, du moins un sens à leurs épreuves.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Institut Ethos	Partage d'expériences RSE d'entrepreneurs et de cadres du secteur privé	+55 11 3897 2400 atendimento@ethos.org.br
APAE Brasil	Soutien aux personnes handicapées mentales	+55 61 3224-9922 fenapaes@apaebrazil.org.br
SENAI	Réseau d'écoles professionnelles soutenu par la Confédération brésilienne de l'industrie	+55 61 3317 9000 lamego@senaicni.com.br
REIS	Réseau entrepreneurial pour l'inclusion sociale	ivonesantana @modoparites.com.br

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Fabiana



Au Brésil, la plupart des personnes handicapées restent au sein de leur famille. La législation est protectrice, avec un soutien et une aide financière de l'État et un quota pour les inclure dans les effectifs des entreprises.

Le handicap moteur est perçu comme moins restrictif à l'insertion professionnelle que le handicap psychique et intellectuel.

Les principaux obstacles à l'insertion professionnelle sont surtout la crainte d'un manque de compétences et de productivité et aussi le manque d'infrastructures adaptées.

Ici, nous avons intégré 4 personnes handicapées dans nos différents services. Actuellement, nous recrutons pour augmenter le nombre des personnes en situation de handicap au sein de notre effectif en conformité avec la loi en vigueur « *Lei de Proteção de Dados* ». Nous travaillons avec des experts du recrutement pour embaucher des personnes en situation de handicap sur des postes opérationnels et techniques.

La filiale attend du Siège un soutien actif dans la création d'un réseau de collègues au sein de la Compagnie, comme TWICE, et qui travaillerait sur les questions liées au handicap.



Mise en oeuvre des ODD



La filiale a développé une sensibilisation, avec des formations, des retours d'expériences et des témoignages de personnes concernées.



Un partenariat avec Livia Praties, journaliste de médias sportifs, membre du comité Paralympique des Jeux Panaméricains 2019 et Rio 2016 a permis de mener des campagnes de sensibilisation avec des ateliers et tables rondes sur le thème des compétences et de la performance collective.



L'accessibilité des locaux a fait l'objet d'un audit avec un architecte. La filiale a procédé à certaines modifications pour favoriser l'accessibilité du site.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La filiale a dédié à une collaboratrice la sélection de candidats en situation de handicap afin de dynamiser le recrutement de ce type de profils au bénéfice de la diversité des équipes opérationnelles et techniques de la filiale.

TEEP Brésil a établi en son sein un comité de la diversité sponsorisé par des membres du Codir, ce afin de permettre une coordination des actions en faveur de l'inclusion de l'ensemble des communautés composantes de la diversité au Brésil.

Ce comité partage ses initiatives au cours de tables rondes composées d'interlocuteurs de la diversité et de l'inclusion issus des autres filiales de la Compagnie de la zone Amériques (USA, Argentine, Bolivie...). Il mène des actions sur le thème du handicap lors d'évènements phares comme le *National Day for Awareness of People with Disabilities*, en septembre et l'*International Day* le 3 décembre.



LES TÉMOIGNAGES DE JORGE, MARCO ET ANDERSON

Au sein de TotalEnergies EP Brazil, l'inclusion du Handicap en action

Jorge, Marco et Anderson travaillent ensemble au sein de l'EP Brazil. Chacun porte un handicap acquis au cours de la vie. Marco, le plus expérimenté au sein de la Compagnie, s'accorde avec Jorge et Anderson pour affirmer que son handicap n'a jamais eu d'impact négatif sur son parcours de carrière au sein de TotalEnergies.

Tous partagent la même idée : « *L'obstacle au développement de carrière n'est pas directement lié au handicap ; c'est plutôt un environnement de travail inadapté qui positionne les personnes en situation de handicap !* »

Chacun d'entre eux nous partage un message :

Jorge : « *Respectez les différences et les limites de chacun, c'est le plus important pour moi.* »

Marco : « *Faisons de TotalEnergies "a good place to work" quelles que soient les différences.* »

Anderson : « *Depuis que j'ai commencé à travailler ici, je ne me suis jamais senti comme une personne portant un handicap, nous devons croire en nos rêves et tout faire pour les réaliser. Je vois que TotalEnergies EP agit à fond.* »

LE TÉMOIGNAGE D'ADRIANO



J'ai 44 ans et je vis au Brésil avec un handicap visuel partiel qui remonte à la grossesse de ma mère, une maladie parasitaire engendrant des malformations chez le fœtus. Dans mon cas, les sens visuel et auditif ont été touchés. L'audition a pu être corrigée ; pour la vision, ma mère me procurait des médicaments disponibles hors du Brésil et qui ont amélioré progressivement ma vue. Aujourd'hui, je peux voir, quoique faiblement.

Ma situation a été très difficile pour ma famille, surtout pour ma mère. Avec l'aide de Dieu, elle a pu prendre le dessus, elle a pu surmonter. Moi, j'ose croire et dire que mon enfance a été normale, joyeuse. Mes parents étaient des commerçants, ni luxe ni vie misérable non plus. Ni riches ni pauvres, nous n'avons jamais manqué de rien.

J'ai été inscrit à l'institut São Rafael, une école pour handicapés visuels. Là, j'ai rencontré énormément d'embûches. Je n'arrivais pas à recopier ce qui était écrit au tableau, je devais m'accrocher aux explications du professeur pour comprendre et assimiler les cours. Par ailleurs, je devais affronter les moqueries des autres enfants. J'ai eu des problèmes avec la direction, non pas parce que j'étais récalcitrant, mais imagine un enfant qui me traite d'aveugle, je ne vais quand même pas rester là et le regarder m'insulter ! J'ai été renvoyé trois fois de l'école.

J'ai réussi tant bien que mal à obtenir mon diplôme d'entrée à l'université. À une époque où la technologie n'était pas encore très développée, je me suis appuyé sur mon audition pour réussir. Après des années de dur labeur, j'ai fini mes études en tant que professeur d'histoire et de pédagogie. J'ai exercé ce métier avant de me consacrer au commerce et je suis aujourd'hui très satisfait et heureux.

Mon quotidien aujourd'hui, ça va. Le monde est visuel, tout ce que tu dois faire tu as besoin de voir. Ma plus grande difficulté a été mon insertion dans le monde du travail. Même quand tu as les qualités requises, sans la vision, c'est compliqué de s'insérer. Le regard de la société s'est amélioré, c'était bien pire auparavant. Avant, quand tu avais un handicapé à la maison, il fallait le cacher. Contrairement à d'autres, mes parents m'ont beaucoup assisté. Mes consultations médicales se faisaient chez des spécialistes de renom. Je n'ai pas vraiment senti le poids du regard de la société sur mon handicap.

La discrimination est très grande au Brésil, spécialement pour un handicapé visuel, parce qu'en réalité le monde est fait pour ceux qui voient très loin, dans tous les sens du terme !

Avec le gouvernement Brésilien, il y a des programmes d'inclusion qui aident beaucoup. Avant, il était très rare de voir des entreprises donner du travail aux handicapés, ce n'est plus le cas de nos jours. Il existe des lois, des associations qui luttent pour leur insertion dans la société.

Je pense qu'il manque un peu de valorisation de la part des entreprises. À cause de ton handicap, on pense que tu n'es pas capable d'assumer certains postes, certaines charges. Beaucoup de choses peuvent être améliorées, comme par exemple l'accès aux promotions pour les personnes handicapées.





Le Chili

Le Chili a engagé un certain nombre d'actions en faveur des droits des personnes en situation de handicap. Un défi important est de sensibiliser la population afin d'en finir avec les préjugés.

CADRE JURIDIQUE

En **2008**, le pays a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**.

Le Chili dispose d'une loi dédiée à la promotion des personnes handicapées, la **loi pour l'égalité des chances et l'inclusion sociale des personnes handicapées votée en 2010**.

En **2017**, certaines dispositions ont renforcé l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées et instaure des quotas dans les entreprises des secteurs public et privé.

Depuis **2019**, les entreprises privées ou les organismes d'État de 100 travailleurs ou plus doivent embaucher 1% de personnes en situation de handicap.

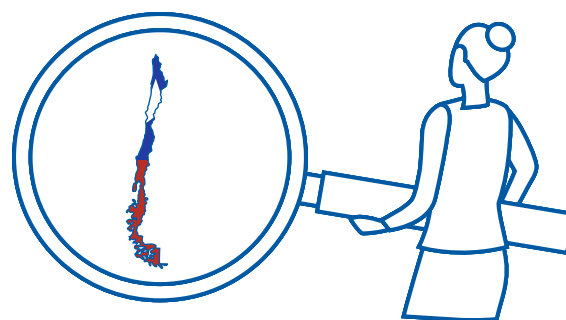
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Le nombre de personnes vivant avec un handicap représente environ 15% de la population globale. 26% d'entre elles ont un emploi.

Le Chili est fortement touché, aussi bien en milieu urbain que rural. Une étude réalisée par l'OMS en 2011 fait état d'une personne sur cinq confrontée à de graves difficultés motrices ou psychiques.

La hausse de ces chiffres au fil des années s'explique essentiellement par le manque de soins appropriés aux personnes victimes d'accidents professionnels, domestiques et de circulation. Le manque de prévention de certaines maladies comme la polio est un facteur aggravant. Au Chili, l'accès aux soins demeure difficile alors qu'1 personne sur 2 vit en situation de handicap dans des zones reculées.

Face aux risques de catastrophes naturelles - raz de marée, éruptions volcaniques et séismes sont courants au Chili - des fiches de renseignement individuelles pour les situations d'urgence répertorient les personnes handicapées à prendre en compte



dans l'organisation des secours post catastrophe. Des vidéos de prévention sous-titrées en langue des signes présentent les recommandations indispensables à connaître. La visibilité et la connaissance des personnes handicapées sont essentielles, dans un pays à la géographie complexe.

L'accès des enfants à l'éducation est un enjeu majeur dans un pays où, faute d'accessibilité des structures et d'accompagnement approprié, ils finissent souvent par abandonner toute scolarité. De réels efforts sont mis en œuvre par le gouvernement pour rendre l'éducation plus accessible à tous les enfants, y compris ceux qui vivent avec un handicap.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Centro cultural de integracion y de desarrollo juvenil	Œuvre pour l'intégration professionnelle des jeunes en situation de handicap	maria.rivera@live.cl
Agrupacion de familiares usuarios y amigos de discapitados	Promeut le développement personnel des personnes handicapées, participe à des projets communautaires et à la coordination avec les services de santé	nc
Agrupacion de ayuda al enfermo de epilepsia	Apporte un soutien émotionnel, financier et sanitaire aux malades atteints d'épilepsie ainsi qu'à leurs familles	noritaromantica@hotmail.com

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Tamara



La perception culturelle est essentielle, les gens doivent comprendre les personnes handicapées sans les dévaloriser. Il y a une différence de perception entre handicap physique et handicap mental, nous sommes culturellement plus attentifs au handicap physique et plus efficaces. Au Chili, le Téléthon est extrêmement populaire, tous les Chiliens font un don. C'est une campagne massive dans le pays.

Les espaces publics sont bien aménagés pour les personnes avec un handicap moteur. L'accessibilité est globalement plutôt bonne, même si ce n'est pas le cas pour la filiale chilienne. L'éducation est « comme ci comme ça ». Les écoles privées sont plus aptes à accueillir des enfants handicapés.

Il y a cinq ans, les entreprises ont commencé à prendre conscience de la situation. La loi a changé, elle impose aux entreprises de plus de 100 employés de compter 1% de personnes handicapées dans leur effectif. Les personnes handicapées doivent être déclarées, enregistrées.

Je suis active car je viens d'accueillir une personne autiste Asperger grâce à « Best buddies » une fondation américaine. J'ai décidé de travailler avec cette fondation car elle a un excellent programme de formation et elle aide à recruter. Le directeur général approuve cette initiative.

Le handicap pose la question de l'intégration : un changement culturel et un nouveau défi pour mon entreprise. Je pense que nous devons le faire par engagement sociétal, valeurs d'entreprise et de diversité. **Il y a davantage de femmes dans le comité de Direction de Total Chili, plus de salariés étrangers, il y a une bien meilleure ambiance au travail, c'est perçu très positivement, les salariés apprécient que l'entreprise fasse quelque chose de bien.**



Mise en oeuvre des ODD



J'ai eu une opportunité dans mon équipe pour un poste d'assistant RH. C'était difficile de trouver quelqu'un car la filiale est loin du métro. Les horaires et conditions de travail ont été définies précisément. J'ai été formée avec mon équipe pour comprendre comment travailler avec un profil Asperger.



Un programme avec l'association *Meilleurs Amis* facilite la mise en relation d'un salarié avec une personne en situation de handicap afin de l'aider à développer ses compétences socio-professionnelles.



La filiale a noué un partenariat avec la *Fondation Best Buddies*.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La filiale a réalisé un programme de volontariat, avec l'association *Meilleurs amis*, organisation internationale à but non lucratif qui souhaite développer les capacités des personnes handicapées.

L'association *Meilleurs amis* met en relation un employé, concerné ou non par un handicap, avec une personne en difficulté. L'objectif principal de cette association est de permettre de développer les compétences socio-professionnelles des personnes avec un handicap mental par le biais de son programme d'insertion professionnelle, sociale et de leadership.

La filiale souhaite poursuivre le programme, inclure le handicap lors de la célébration de la « Journée de la diversité », et renforcer les actions de recrutement et accompagnement de personnes en situation de handicap.



LES TÉMOIGNAGES DE JORGE ET ANDRÈS *

Jorge, Cadre chez Sánchez y Cía, entreprise de plasturgie

10 des 150 employés de l'usine de Quilicura, près de Santiago, souffrent de déficience auditive. L'entreprise a commencé à embaucher des personnes handicapées uniquement parce qu'elle avait des difficultés à pourvoir les postes vacants. Mais, rétrospectivement, c'était une bonne idée. Au début, les chefs d'équipe n'étaient pas contents. Ils pensaient que ces nouveaux salariés ne donneraient pas satisfaction. Mais ils se sont vite rendu compte qu'ils avaient tort. Cette nouvelle main-d'œuvre est très volontaire au travail. Aujourd'hui, les chefs d'équipe me demandent d'embaucher davantage de personnes comme elles.

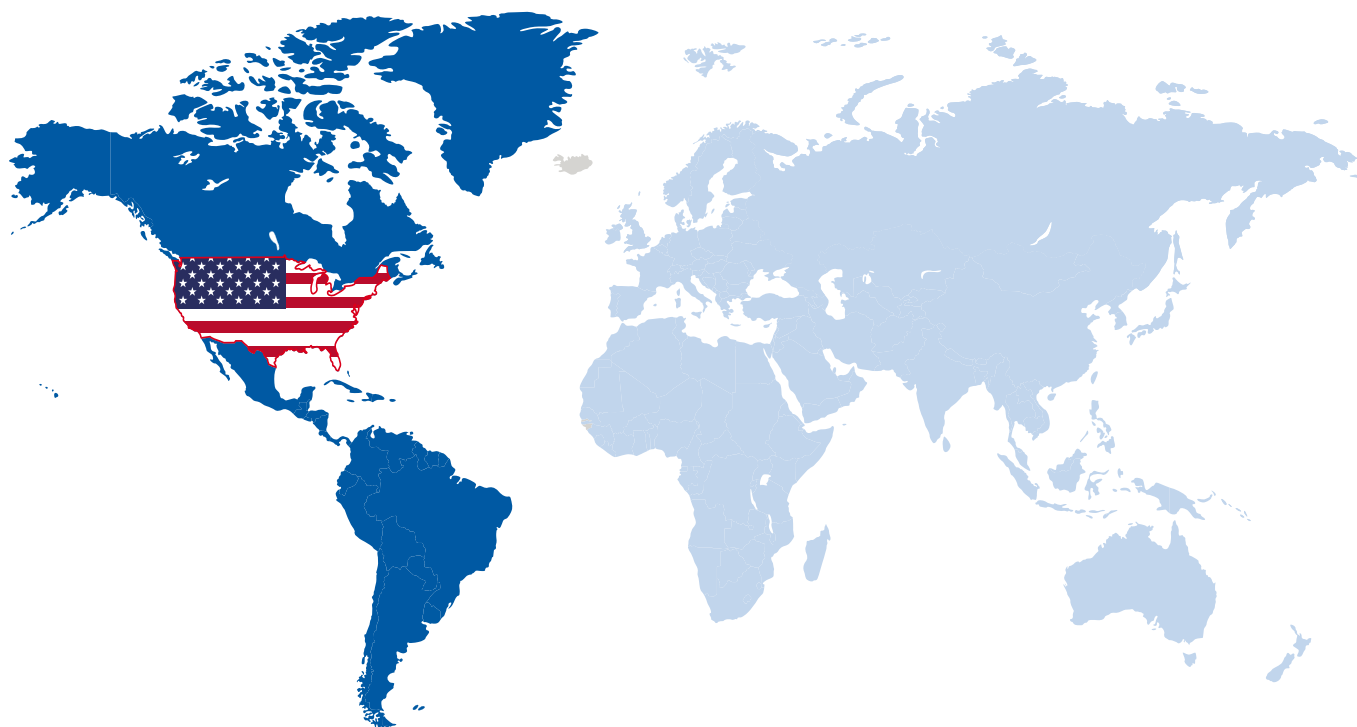
Nous avons tendance à penser que les personnes avec un handicap ont des difficultés pour travailler, pour apprendre, et même pour se débrouiller au quotidien. C'est seulement quand j'ai commencé à travailler avec elles que j'ai compris que ce n'est pas le cas. Elles apprennent, elles s'adaptent, et elles peuvent être autonomes.

Andrès, spécialiste du Bureau des activités pour les employeurs à Santiago

Le manque d'information fiable engendre des stéréotypes, des craintes et des préjugés. Certaines entreprises redoutent que le taux d'accidents et le nombre de jours de congé de maladie soient plus élevés parmi les personnes handicapées. Les données recueillies par l'OIT montrent que c'est justement le contraire. Les personnes handicapées font souvent très attention car elles savent qu'elles doivent prendre soin d'elles pour éviter que la situation n'empire. Elles sont moins souvent absentes et sont fidèles au poste.

Employer des personnes handicapées n'est pas un acte de philanthropie ou de charité ; c'est tout simplement bon pour les affaires. Une entreprise qui favorise l'intégration et la diversité est une entreprise qui favorise l'innovation, un bon environnement de travail et, surtout, la fidélité des clients et des consommateurs.

* Source : Chili : embaucher des personnes avec un handicap: bon pour les affaires, non par charité, www.ilo.org



Les États-Unis

Aux États-Unis, les mouvements de défense des droits et associations représentatives des personnes handicapées ont développé une contestation radicale du modèle médical pour lui substituer un modèle social fondé sur l'idée d'autonomie.

CADRE JURIDIQUE

En **1973**, le *Rehabilitation Act* a représenté la première action concrète visant à munir les personnes handicapées de droits fondamentaux et pose les bases d'une législation sur les quotas dans les entreprises.

L'*American with Disability Act (ADA)*, promulguée en **1990**, sanctionne sévèrement la discrimination à l'égard des personnes handicapées et leur donne accès à tous les services. L'ADA exige des entreprises de 15 salariés ou plus l'embauche de personnes handicapées qualifiées à tous les niveaux de l'entre-

prise et, pour les établissements recevant du public, une parfaite accessibilité des locaux et des services. Des aménagements raisonnables dans l'entreprise sont prévus même si l'interdiction de cibler spécifiquement les personnes handicapées peut poser parfois problème pour identifier leurs besoins et les accompagner.

En **2013**, l'*Office of Federal Contract Compliance Programs* précise les règles d'application des quotas, sans pénalité ou sanction. L'emploi des personnes handicapées relève aux États-Unis d'une double politique, l'une fédérale, l'autre propre à chaque État.

Les États-Unis ont signé la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** en **2009**. Lors du **Sommet mondial des personnes handicapées** en **2022**, les États-Unis ont pris 23 engagements as-

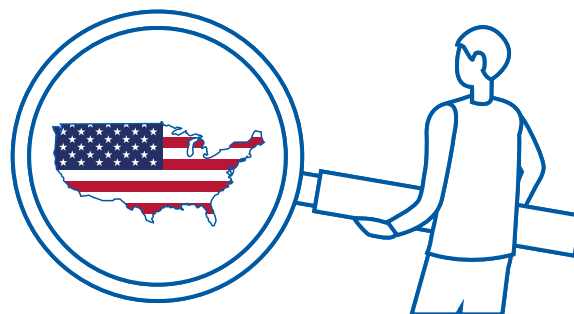
sortis d'un versement de 25 millions de dollars pour développer des partenariats mondiaux pour l'inclusion. L'Unicef et *UN Women* ont insisté par ailleurs sur la protection des femmes et enfants handicapés.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

La population américaine s'élève à 304 millions de personnes dont 57 millions de personnes handicapées soit près de 19% de la population, la **première minorité** du pays.

Parmi elles, 33% soit 5 millions de personnes occupent un emploi, principalement dans le secteur privé. Des programmes *Vocational Rehabilitation* permettent d'éliminer les barrières d'accès à l'emploi et des mesures incitatives assurent des avantages fiscaux aux entreprises. Celles-ci sont nombreuses à s'engager dans des démarches inclusives, avec la prise de conscience de l'énorme marché représenté par une clientèle potentielle de 21 millions de foyers concerné. IBM, Microsoft, Hewlett-Packard, Bank Of America, American Airlines, Sony, Sun Trust, Walmart ... développent des actions très poussées de recrutement ciblé et de développement des talents.

Les associations ont une longue tradition de lutte pour les droits des personnes handicapées. Les mouvements sociaux ont remporté leur premier succès important dans les années 70 avec la signature du *Rehabilitation Act*. Le principe de « Vie



autonome » (*Independant Living*), venu du Canada, valorise la démedicalisation du handicap, le *Self Advocacy* et le *Self Help*. Avec l'idée que ce sont les individus concernés qui connaissent le mieux leurs besoins et savent le mieux comment y répondre au sein de leur communauté. Ce mouvement a été tout particulièrement porté par la communauté sourde avec l'affirmation culturelle de sa spécificité linguistique à travers la langue des signes, vecteur d'une revendication identitaire.

Aux États-Unis, la liste des handicaps est assez longue et couvre un grand nombre de sujets. Une thématique spécifique mobilisant de nombreux acteurs concerne la réintégration des vétérans, victimes de syndrome de stress post-traumatique.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
AFDO	American federation of disability organisations	+1 239 325 1881 info@dreamscapefoundation.org
AAPD	Americans association of people with disabilities	+1 202 521 4316 communications@aapd.com
NOD	National organization on disability	+1 717-554-8614 info@nod.org

TOTALENERGIES MARKETING USA S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot du Référent : Steve



Lorsque j'entends « handicap », je pense « aménagements raisonnables » : l'accessibilité, par exemple ; mais même le diabète nécessite des aménagements comme prendre le temps de vérifier la glycémie. D'un point de vue personnel, je pense qu'avec de bonnes conditions, les personnes handicapées peuvent accomplir beaucoup de choses. Un accident de lutte au lycée a rendu mon neveu tétraplégique. Il a obtenu son diplôme universitaire, puis a fait des études de droit et possède maintenant son propre cabinet. Je n'ai pas de préjugés, mais je ne suis pas forcément représentatif du peuple américain (mon fils est scolarisé dans un établissement ouvert aux enfants handicapés).

L'*Americans with Disabilities Act* a favorisé une culture d'inclusion forte, qui prend en compte un grand nombre de handicaps, y compris les dépendances, alcoolisme ou toxicomanie. Nous ne raisonnons pas en termes de meilleur ou de pire, tout le monde peut réussir quelque chose. Les contrats fédéraux sont incitatifs, avec une clause exigeant le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'entreprise doit fournir aux autorités le nombre de personnes handicapées reçues en entretien et les sites où sont publiées les offres d'emploi.

Recruter est difficile dans l'usine du New Jersey, c'est plus facile à Houston, grâce à l'accessibilité du bureau en centre-ville. Concernant la confidentialité, la loi est stricte, les gens ne sont pas obligés de déclarer leur handicap. Par exemple, un collaborateur a informé son manager qu'il était en arrêt de travail, je n'ai pas mentionné qu'il souffrait d'une dépression. L'ADA a eu le temps de diffuser une culture d'inclusion. Au début, on se conformait à la loi, on nous imposait de le faire, puis avec l'expérience c'est devenu naturel. Le directeur est très engagé.

Nous le faisons depuis si longtemps que c'est devenu une seconde nature.



Mise en oeuvre des ODD



La filiale fait appel à l'ARC (*Association for Retarded Children*) pour sourcer des travailleurs handicapés, principalement pour l'entrepôt de Caroline du Nord. L'ARC forme ces travailleurs sur site. La filiale publie des offres d'emploi sur des sites spécialisés sur le handicap et l'aide aux Vétérans et indique que TotalEnergies est un employeur qui respecte l'égalité des chances.



Les aménagements sont déterminés sur la base d'informations médicales confidentielles. Des mesures ont été prises : places de stationnement, rampes, poignées de porte remplacées par des leviers.



L'ARC forme des personnes handicapées mentales pour les aider à s'intégrer dans la société. Je ne connais pas bien le réseau de l'OIT, cela pourrait nous aider.

TOTALENERGIES RAFFINAGE CHIMIE USA S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Angela



Je crois fermement à la diversité et le handicap en est un élément important. J'ai une expérience personnelle à ce sujet : mon père est handicapé, il a eu une vie et une carrière formidables.

Les gens sont anxieux face au handicap mais les personnes handicapées sont tout aussi capables que les autres. Aux États-Unis l'adaptation est ancrée dans nos pratiques, tous les bâtiments sont accessibles. Symboliquement, ce sont les premières personnes dont on s'occupe à Disneyland, l'inclusion n'est pas sujet à débat. Nous avons de nombreux dispositifs d'aides publiques et c'est difficile de s'y retrouver, on peut très facilement passer à côté, il faut se démener !

En tant que responsable d'une direction de services partagés, je veux sensibiliser davantage et faire plus pour recruter des personnes handicapées. Nous avons besoin de mettre en place des procédures et plus de communication. Même si les personnes savent comment obtenir de l'aide, elles n'osent pas toujours aller voir les RH pour parler de leur handicap.

Il faut mettre les personnes à l'aise, simplifier l'accès aux aides et dissiper toute forme de stigmatisation qui pourrait encore persister.



Mise en oeuvre des ODD



Je souhaite recruter sur des postes de finance, de comptabilité ou d'ingénierie avec pour chaque personne une évaluation de l'état de santé afin de réaliser les aménagements nécessaires. Nous testons un certain nombre de sites d'offres d'emploi spécialisés.



Je veux collaborer avec les universités pour trouver des candidats potentiels à recruter (stagiaires, apprentis ou plein temps) car elles disposent d'un réseau que nous pouvons mettre à profit.



La confidentialité est garantie avec un processus interactif dans lequel, soit à l'embauche, soit en emploi, l'employé choisit de révéler son handicap et demander un aménagement raisonnable.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La filiale insiste depuis deux ans sur le soutien aux troubles mentaux, un sujet important en lien avec la pandémie ; l'objectif est une plus grande sensibilisation au sujet de la santé mentale, un concept large qui englobe stress, anxiété et dépression.

Notre programme d'aide aux employés BEACON et le service TELEDOD offrent la possibilité aux salariés de consulter en ligne, d'avoir accès à des services médicaux de base et à des services d'orientation vers des professionnels ; nous constatons une augmentation de l'utilisation de ces services pour le stress, l'anxiété, la dépression, la toxicomanie. Renforcer l'information et la sensibilisation sur ces ressources disponibles, supprimer la stigmatisation qui entoure ce sujet, ont représenté un réel effort.

Nous mettons beaucoup de choses en place. L'année dernière, nous avons décidé un plan d'action pour proposer aux employés un soutien par des psychologues de haut niveau, habituellement difficiles d'accès. Les salariés sont ravis car cela leur permet d'éviter les temps d'attente pour la consultation d'un professionnel de santé mentale. Nous travaillons avec un prestataire depuis de nombreuses années et nous avons élargi la couverture aux familles. C'est totalement anonyme et confidentiel. C'est le concept de parité en matière de santé, qui consiste à traiter la santé mentale aussi bien que la santé physique, et qui implique de garantir un accès équitable aux médecins. Tous les employés américains, y compris les expatriés, ont accès à ce programme dont la promotion est assurée par le WAT, les courriels et les envois postaux. Ce programme (PAE) s'attaque à un ensemble vaste et complexe de questions touchant au bien-être mental et émotionnel. Il s'agit souvent de problèmes considérés comme des handicaps au sens de l'*American with Disabilities Act*.

La filiale a instauré un programme d'assistance aux employés qui permet de solutionner quelques problèmes psychologiques et émotionnels. Les employés ont accès à cinq séances avec un thérapeute. De nombreux services sont proposés 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 par téléphone, vidéo, chat en ligne, e-mail ou visio, avec un accès confidentiel : <http://wat.corp.local/sites/s411/en-US/Pages/EAP-2020.aspx>.

Dans le contexte de la crise sanitaire, il a été constaté un recours accru à cet outil, avec une hausse des problèmes de santé mentale impactant plus ou moins fortement le contexte professionnel. La communication sur le programme pourrait être renforcée pour encourager son utilisation.





La Jamaïque

La Jamaïque a ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2007. Depuis lors, le gouvernement jamaïcain s'est engagé à créer un environnement inclusif pour les personnes en situation de handicap.

CADRE JURIDIQUE

La loi sur le handicap de **2014**, entrée en vigueur en **2022**, renforce la protection sociale des personnes en situation de handicap et encadre leur accès à la santé, l'éducation, la formation, l'emploi. Cette législation a permis la création d'un tribunal chargé du règlement des discriminations à l'encontre des personnes handicapées.

Le comité des droits des personnes handicapées a examiné en **2022** le rapport de la Jamaïque, s'est félicité que le pays ait adopté en 2014 une loi repre-

nant les dispositions de la Convention mais invite le Gouvernement à accélérer les efforts dans plusieurs domaines. Le comité s'étonne que le pays soit aussi lent dans la mise en place des mécanismes relatifs à la Convention.

Le comité a rappelé que la Convention ne devait pas être envisagée comme un projet « futuriste » et que la reconnaissance des droits des personnes handicapées ne devait plus être longtemps retardée.

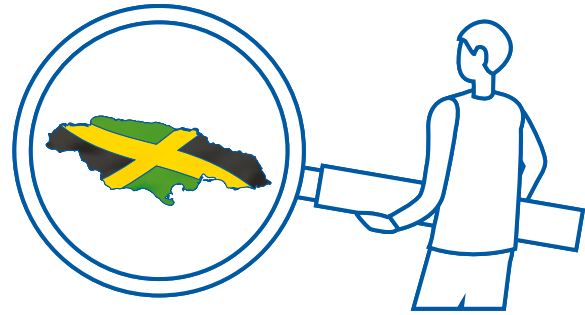
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Socialement, le handicap est assez bien compris et accepté en lien, chez une grande partie de la population, avec les catastrophes naturelles récurrentes dans le pays.

Les personnes handicapées sont le plus souvent perçues comme des victimes rescapées des fréquents séismes, avec lesquelles le comité national et les 14 comités régionaux entrent en contact pour leur venir en aide.

Les femmes et les filles handicapées subissent cependant une forte stigmatisation sociale et sont toujours plus défavorisées face à l'école ou à l'emploi. Elles participent peu aux programmes spécifiques organisés pour les personnes handicapées.

Les perceptions dominantes sur la femme en Jamaïque ne favorisent pas leur représentativité dans les instances de décision d'où l'absence complète



des femmes dans le Conseil National pour les personnes handicapées.

Un problème majeur pour les personnes handicapées vivant en Jamaïque est la sécurité. Dans les zones rurales, elles sont exposées à de nombreux abus et violences.

Le gouvernement tente d'apporter un soutien par divers moyens et pendant la période de Covid-19, les personnes handicapées ont bénéficié d'importantes aides économiques.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Conseil jamaïcain pour les personnes handicapées	Union de 34 organisations de personnes handicapées. DPOD travaille au niveau municipal, dans 97 départements locaux, à l'échelle nationale et internationale	+1 876 968 8373 jcpd@mlss.gov.jm
Jamaican association on intellectual disabilities	Organisme de soutien et de services aux personnes handicapées basée à Kingston	+1 876 977 0134 jaid@cwjamaica.com

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Mise en oeuvre des ODD



La filiale a accueilli en aout 2021 un stagiaire atteint d'un trouble du spectre autistique. Il s'est bien intégré, avec un mentor dédié pour s'assurer qu'il va bien et qu'il gère bien sa mission. Il obtient de très bons résultats. Il est très intelligent et très rapide.



La filiale s'efforce d'établir des liens avec les universités afin de trouver des étudiants qualifiés pour les postes vacants.



L'accessibilité des locaux a été un objectif central dans le choix du nouveau siège de la filiale.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Dans le cadre de l'ambition One TotalEnergies, la filiale a emménagé en 2021 dans un nouveau siège moderne à Kingston qui intègre les sujets d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Le lieu de travail est inclusif et favorable à la diversité. Ces bureaux disposent de places de stationnement désignées pour les employés handicapés à proximité de l'entrée. Les entrées et les ascenseurs sont accessibles aux fauteuils roulants. Les toilettes sont équipées de portes d'accès.

Il y a des inscriptions en braille dans les ascenseurs et un éclairage adéquat.



LE TÉMOIGNAGE DE RICHELLE



J'ai vu le jour à la Jamaïque, dans la capitale. Diagnostiquée à trois ans d'une infirmité motrice cérébrale, j'ai fait le tour des écoles d'éducation spécialisée et j'ai fini par intégrer une école ordinaire. Pour moi qui ai vécu mon enfance en zone rurale, entre les paroisses, l'inclusion des personnes handicapées gagne du terrain dans le pays. Néanmoins, le manque de connaissances constitue un obstacle qui plombe les efforts des défenseurs du handicap. Nous sommes traités d'infirmes.

Heureusement, j'ai baigné dans l'amour de mes proches et je ne manque pas de joie de vivre ! je suis reconnaissante envers ma famille, mon équilibre vient de leur soutien incommensurable. Ils ont respecté dès le début ma volonté de ne pas être prise en pitié. Mon mode de vie demeure une grâce, malgré les innombrables difficultés, en particulier le manque d'accessibilité dans les transports et dans les lieux d'affaires qui freine mon plein épanouissement. Le regard négatif dans les espaces publics n'a pas émoussé mon ardeur et je pense être une personnalité forte d'esprit.

Malgré mon infirmité motrice cérébrale, j'apprécie ma propre compagnie et le fait d'être bien dans ma peau, avec une vision positive de la vie. Je suis des études pour un diplôme en psychologie et je me définis comme « différemment handicapée ». Au cours de mon passage à l'université, j'ai été marquée par des étudiants qui n'étaient pas habitués à travailler avec des personnes handicapées et les effets secondaires, comme la fatigue, étaient mal accueillis par les enseignants. La bonne impression que j'en garde vient de mes amis qui m'ont été une aide constante.

Concernant le recrutement des personnes handicapées, les compagnies internationales devraient mettre en œuvre les mêmes quotas, programmes et politiques que ceux des pays du « premier monde ». Je reste toutefois optimiste concernant les retombées de la loi jamaïcaine sur le handicap qui entrera en vigueur dès février 2022.





Porto Rico

Porto Rico est un territoire organisé non incorporé des États-Unis. État libre, mais associé aux États-Unis dont il reprend la législation. La plupart des textes relatifs aux personnes handicapées portent sur les questions d'assurance professionnelle.

CADRE JURIDIQUE

La **loi sur l'assurance invalidité publique** (TDI) s'applique à tous les employés du secteur privé travaillant à Porto Rico.

Par ailleurs, la **loi 139** concernant les prestations d'invalidité, *Seguro Incapacidad No Ocupacional Temporal* (SINOT) de **1968** assure un minimum de couverture sociale aux personnes handicapées.

Les personnes en invalidité pour raison professionnelle bénéficient d'un revenu hebdomadaire minimal pendant 52 semaines.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

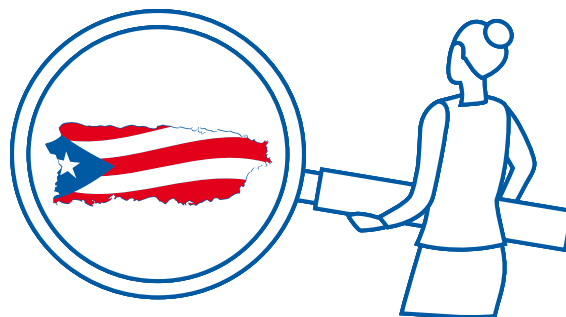
À Porto Rico, plus de 38% des adultes vivent avec un handicap et près de 67% d'entre eux n'ont aucun emploi.

Les enfants sont particulièrement vulnérables par manque de soins en bas âge.

Dans les zones rurales, il est encore difficile d'accéder à certains services préventifs comme le vaccin contre la polio.

Pour les adultes, l'insertion dans la vie professionnelle est faible.

Porto-Rico est cependant une destination accessible pour les touristes en situation de handicap.



Les voyageurs à mobilité réduite peuvent profiter de nombreuses infrastructures facilitant leurs déplacements. À Porto Rico, les lois américaines prévalent en la matière. Par exemple, tous les parkings de supermarché sont équipés de places réservées.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Abriendo puertas al futuro	Centre de jour pour personnes en situation de handicap	+1 939 260 7835 dp@bolivia.handicap.be
Alianza de autismo	Soutien des enfants et des adolescents autistes, soins et inclusion sociale et scolaire	+1 787 647 2918 alianzaautismo@gmail.com
Asociacion Mayaguezana de personas con impedimentos	Programmes de services pour la population adulte souffrant de troubles mentaux	+1 787 832 7460 ampi.mayaguez@gmail.com

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Wilnelia



Nous sommes en contact avec une organisation locale, MAVI, dont la mission est de promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion des personnes handicapées.

En raison de la crise sanitaire et des restrictions Covid-19 à Porto Rico, beaucoup de nos activités ont été suspendues.

Nous souhaitons réaliser cette année les projets identifiés en 2021. En collaboration avec MAVI, nous avons prévu d'organiser un séminaire de sensibilisation au handicap pour les employés et les managers, peut-être sur le périmètre de la zone AME, proposer des cours de langue des signes aux employés par classes virtuelles.

Un coaching sur la façon de se préparer à un processus d'entretien et sur le leadership sera offert aux membres de l'association MAVI et une offre de stage est en cours d'évaluation pour l'un d'eux.

Le partenariat avec MAVI est associé à l'Agence fédérale de gestion des urgences pour les meilleures conditions d'interventions pour tout le personnel.

Nous souhaitons continuer à promouvoir cette mission et être considérés comme une référence, en ayant une stratégie vers cet objectif à travers différentes initiatives.



Mise en oeuvre des ODD



La filiale favorise la progression de carrière sur la base stricte des compétences et de la performance. Un plan d'action garantit le droit de toute personne à progresser sur la base de son mérite et de ses capacités, sans tenir compte du sexe, de l'origine ou du handicap.



La filiale a un partenariat avec une organisation locale, MAVI, dont la mission est de promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion des personnes handicapées.



La filiale a acheté une chaise adaptée pour faciliter les évacuations en cas d'urgence. Des cours de langue des signes facilitent la communication entre les employés.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La filiale a renforcé ses mesures d'urgence en cas de séisme et acheté un fauteuil d'évacuation pour les employés à mobilité réduite.

Six employés sont chargés d'aider les personnes en situation de handicap en contexte d'urgence. La filiale a effectué des exercices et s'est entraînée au processus d'évacuation. Malgré le travail à distance, une personne de l'équipe d'urgence est présente au bureau tous les jours. La filiale va évaluer son processus d'évacuation et l'adapter pour les personnes avec un handicap auditif ou psychologique.

La filiale organisera des classes virtuelles de langue des signes et un séminaire de sensibilisation au handicap pour les employés et les managers.



LE TÉMOIGNAGE DE SHAMLA

Je vis à Trinidad. Handicapée dès ma naissance, j'ai connu le soutien indéfectible de mes parents alors que ma destinée aurait pu être détruite par les stéréotypes. À Trinidad, d'anciennes croyances associant les handicaps à un mauvais karma ou à de mauvais choix faits dans le passé continuent de frapper les esprits.

Les personnes handicapées se voient confrontées à des restrictions comme ne pas aller dans les bars ou les concerts. La croyance est tellement ancrée au sein des communautés de Trinidad qu'il y a une disparité entre enfant handicapé et non handicapé sur le plan de l'éducation.

Diagnostiquée paralysée cérébrale, je n'ai pas pu accéder à une école ordinaire. J'ai été obligée de suivre une classe spéciale. Ce choix forcé a fait peser une lourde charge sur mes parents. Je restais à la maison deux semaines par mois parce que ma famille ne pouvait pas se permettre le transport quotidien. Pourtant, mes parents ont toujours voulu pour moi dignité et bonheur, comme les autres enfants, ils ont tout fait pour me donner l'instruction que je méritais. Mon père est allé construire une rampe d'accès pour moi à l'école. Ma mère mettait la pression aux écoles réticentes en argumentant que le refus de l'école lésait son enfant au regard des droits humains. Actuellement, j'effectue un doctorat en économie agricole.

J'ai bénéficié de la même attention que les autres durant mon enfance dans le cercle familial. Associée aux activités, je me suis épanouie. Certains enfants handicapés vivent cachés. Les idées fausses sur le handicap sont simplement dûes à un manque de connaissances.

Je me considère comme normale et capable comme n'importe qui d'autre. De mon expérience, les personnes se ravisent généralement après un échange sur la thématique du handicap. C'est pourquoi, je mets ma voix à contribution pour le bien-être de ma communauté. Concernant le recrutement des personnes handicapées, il n'y a aucune loi à Trinidad qui contraint les entreprises à le faire. Il serait important qu'elles s'appesantissent sur les spécificités des cultures dans les Caraïbes pour accomplir oeuvre utile.



3

Le continent asiatique

Quelques représentations du handicap

« La société chinoise considère le travail comme un mouvement imminent au dynamisme interne de la vie et la « face » comme le mécanisme fondateur et structurant des relations humaines. Rien n'est donc pire que de ne pouvoir se rendre utile et de perdre la face.

En conséquence, ceux qui, à cause d'un handicap - souvent interprété comme le signe d'une défaillance ou d'une faute des parents ou des ancêtres - n'ont pas de métier, ne sont pas mariés et n'ont pas de descendance, se trouvent dépourvus d'existence sociale ».*

* Charles Gardou, *Le handicap au risque des cultures*, Ed. Eres.



Le Cambodge

Au Cambodge, le handicap est souvent perçu en lien avec les séquelles de guerre. Le gouvernement s'efforce de renforcer l'accès aux soins et à l'emploi.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution**, rédigée en **1993** et révisée en **1999**, reconnaît « les droits fondamentaux de l'homme, l'égalité des droits à l'emploi et l'égalité de rémunération pour un travail égal ».

Le pays a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2007**.

La **loi de 2009 pour la protection et la promotion des droits des personnes handicapées** prévoit la non-discrimination dans les services publics et dans les processus de recrutement. L'article 56 impose 2% de personnes handicapées dès 50 employés dans le secteur public et 1% dès 100 salariés dans

le secteur privé. La loi impose également la mise en accessibilité des bâtiments.

Le 3 décembre **2020**, le Gouvernement a élargi l'accès au permis de conduire pour les personnes en situation de handicap, renforçant leur pleine participation à la vie en société.

En **2022**, une nouvelle loi devrait refléter une approche fondée sur les droits et jeter des bases solides pour des actions futures.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

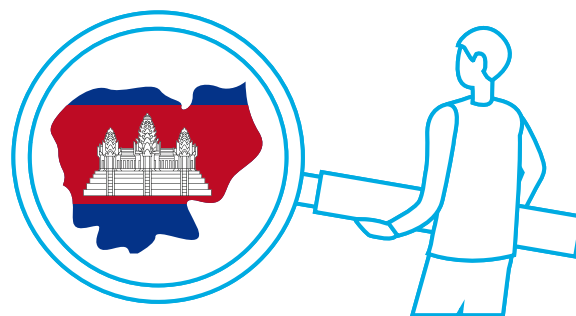
Le recensement de 2017 évalue à près de 10% les Cambodgiens vivant en situation de handicap.

Leur intégration au sein de la société reste variable, avec inégalité d'accès à l'éducation, aux soins, à l'emploi, particulièrement pour les filles. La qualité des services de santé en milieu rural reste faible.

Plus de 64 000 personnes sont officiellement reconnues victimes des mines anti-personnel.

35 ans après sa création dans les camps de réfugiés cambodgiens en Thaïlande, Handicap International continue d'accompagner les milliers de survivants des explosifs de guerre, par la formation au déminage et la sensibilisation des villageois aux risques des mines. De 1993 à 2011, le *Cambodian Mine Action Center* a déminé les deux tiers de la surface du pays.

Aujourd'hui, Handicap International renforce l'accès des personnes handicapées aux soins de réadaptation, encourage la détection du handicap chez les enfants et contribue aux actions de sécurité routière.



Dans le cadre du plan de réponse et de redressement Covid-19, les Nations Unies et le ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports (MoEYS) ont permis aux enfants handicapés d'accéder à l'apprentissage continu par le biais de plateformes d'apprentissage en ligne, intégrant la traduction en langue des signes.

Plus globalement, l'ONU et le Gouvernement ont porté la création du système national d'identification des handicaps qui permettra pour la première fois d'identifier tous les enfants et toutes les personnes en situation de handicap afin d'améliorer leur accès à la protection sociale, aux soins sociaux et aux moyens de subsistance.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
DAC	Disability action Council coordonne ministères, ONG et associations en faveur de l'inclusion	+855 17 555 653
Association Thuli	En tamoul, <i>Thuli</i> (goutte d'eau), désigne le petit « coup de main » apporté par l'Association	association.thuli@gmail.com
ACH	ONG du secteur du soin et de l'éducation	+855 92 906 097 cgillet2@hotmail.fr
Kampuchea Sëla handicap	ONG pour jeunes adultes en situation de handicap mental	www.kampuchease-lahandicap.org

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot du Référent : Piseth



Pour moi, le mot handicap évoque les personnes avec un handicap physique, qui se déplacent en fauteuil ou avec des béquilles et les personnes amputées.

Celles-ci peuvent prétendre à un emploi de back office, avec un ordinateur, si toutes les facilités sont accessibles (rampe, ascenseur).

Cependant, c'est très difficile de trouver des candidats en situation de handicap avec les qualifications requises ; sur 132 collaborateurs, seule 1 personne est handicapée dans la filiale.

Nous avons besoin d'une politique handicap claire et de supports de communication (vidéos, formation, retours d'expérience, témoignages ...) et de mener des campagnes de sensibilisation orientées vers nos équipes, incluant tout le personnel, y compris les managers.

Nous célébrons avec le gouvernement et nos partenaires la « Journée internationale des personnes handicapées » et en 2020 les engagements de l'OIT ont été présentés au personnel.



Mise en oeuvre des ODD



Nous encourageons les personnes handicapées qualifiées à postuler chez nous, avec l'engagement d'une réelle égalité des chances dans leur parcours de carrière. Nous communiquons nos offres d'emploi dans les réseaux spécialisés comme le réseau national handicap.



Nous avons des partenariats avec le réseau national, très actif. Des discussions sont en cours avec l'OIT au Cambodge pour soutien à des programmes de formation pour renforcer les compétences de personnes que nous pourrions ensuite embaucher.



La filiale prévoit des aménagements raisonnables dans tous les processus, lors du recrutement, dans le cadre de l'apprentissage, de la formation, de l'évolution de carrière. Nous travaillons beaucoup les questions d'accessibilité.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

TotalEnergies Marketing Cambodia opère officiellement au Cambodge depuis 1993. La société commercialise divers produits et services énergétiques et lubrifiants à ses clients des secteurs privé et public.

La filiale a organisé un débat sur la non-discrimination avec ses parties prenantes externes, clients et fournisseurs, afin de diffuser les bonnes pratiques en matière d'intégration des personnes en situation de handicap.

Elle a travaillé avec ses équipes commerciales pour améliorer les installations dans les stations-service ainsi que dans les bureaux : rampe d'accès, parking réservé avec panneau de signalisation, toilettes pour les personnes handicapées. Les installations sont constamment améliorées et incluses dans le plan de développement des stations-service existantes ou nouvelles.

Nous travaillons en étroite collaboration avec l'équipe de développement commercial et d'ingénierie de la vente au détail pour inclure les installations nécessaires aux personnes handicapées dans notre plan de développement. La filiale s'est engagée à améliorer et à installer des équipements dans au moins une station par an, conformément à notre budget approuvé. Les installations pour les personnes en situation de handicap figurent dans tous les plans de développement des nouvelles stations.



LE TÉMOIGNAGE DE SREY LEAK

Je m'appelle Srey Leak, je vis au Cambodge. Depuis l'âge d'un an, je souffre de paralysie du côté gauche de tout mon corps. Ma condition physique ne m'a pas empêchée de poursuivre mes études jusqu'à la 5e année d'enseignement secondaire. Mieux, je nourris la grande ambition de créer ma propre entreprise !

Cependant, mon handicap ne me permet pas de travailler et de réunir les fonds nécessaires pour démarrer ma société. D'ailleurs, j'ai dû arrêter mon cursus à la 5e année parce que je n'ai jamais reçu d'aide de personne. Ainsi, la route pour me rendre à l'école était très longue et impraticable.

Dans le cercle familial, je suis entourée d'amour et de tendresse. Les membres de ma famille me témoignent leur affection chaque jour. D'ailleurs, je vis toujours avec mes parents et je bénéficie chaque jour de leur attention.

La société cambodgienne est inclusive envers les personnes en situation de handicap. Cela favorise donc mon épanouissement social au sein de ma communauté. Par ailleurs, la constitution cambodgienne comprend beaucoup de lois en faveur des personnes en situation de handicap. Cependant, l'État ne fournit aucune aide sociale. J'espère qu'un jour les choses pourront changer et que les personnes handicapées bénéficieront d'aides financières de la part de l'État. Ainsi, je pourrai ouvrir ma propre entreprise et travailler à mon compte.



La Chine

Le handicap en Chine a longtemps été l'objet de perceptions culturelles très négatives. Depuis quelques années, les autorités chinoises s'efforcent de venir en aide aux personnes en situation de handicap. Les Jeux Paralympiques ont fortement contribué à mettre en lumière leur potentiel.

CADRE JURIDIQUE

L'article 45 de la Constitution garantit l'égalité des droits pour tous les citoyens.

La loi sur la Protection des personnes handicapées, promulguée en 1991 et amendée en 2008, stipule qu'« une personne handicapée est celle qui souffre d'un déficit ou d'une anomalie concernant certains organes, fonctions physiologiques ou psychologiques, ou une structure anatomique et qui a perdu tout ou partie de sa capacité à réaliser une activité normalement ».

En 2007, le règlement sur l'emploi des personnes handicapées améliore leurs conditions de travail. En 2008, la Chine a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**.

La loi impose aux entreprises 1,5% de personnes handicapées dans leur effectif sous peine d'une redevance au **Fonds de sécurité de l'emploi pour les personnes handicapées**. Les entreprises « qui contribuent au bien-être social des personnes handicapées » peuvent bénéficier d'avantages fiscaux et sont prioritaires dans l'accès aux marchés publics.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

On recense 83 millions de personnes handicapées en Chine dont 9 millions d'enfants de 0 à 14 ans. Malgré le principe d'une scolarité primaire universelle, 28% de ces enfants n'ont pas accès à l'école.

Les enseignements taoïste, bouddhiste et confucianiste imprègnent la pensée chinoise. Les idéogrammes portent la notion de défaut et d'inutilité, en référence à la norme, comme expression d'un déséquilibre et d'une perte d'énergie vitale. Dans l'antiquité, les personnes handicapées étaient désignées par le mot chinois « *cán fei* », « *inutile* ». Grâce à une prise de conscience de leurs capacités, ce terme a été changé en « *cán ji* », « *personne malformée* ».

La distinction est toujours ancrée dans les mentalités entre « *handicapés utiles* » qui travaillent et « *handicapés inutiles* » qui ne travaillent pas. Les préjugés sont davantage présents parmi les populations rurales. Les lois font évoluer les choses et les associations se multiplient, même si le chemin risque d'être long avant que ces perceptions ne s'estompent.

La situation des personnes handicapées dépend fortement de la région où elles habitent. Beaucoup trouvant refuge dans des institutions ou au sein de



leur famille. Les autorités s'efforcent par le biais de politiques territoriales de leur venir en aide, avec pour principal souci la prévention des handicaps de naissance. La loi sur le mariage de 1995 prévoit un bilan de santé pré-nuptial pour détecter les maladies génétiques graves. En Chine, la famille et le travail sont des données centrales. Un enfant unique handicapé ne répond pas aux critères de base structurant la famille et représente un événement dramatique.

Les jeux paralympiques de 2008, et la victoire de la Chine, avec 211 médailles dont 89 en or, ont permis une visibilité sociale et des droits accrus. Selon Charles Gardou « *c'est à l'occasion des jeux paralympiques que le pays a commencé à mettre en lumière des personnes handicapées, avec la prise de conscience de la possibilité d'associer handicap et victoire* » (*Le handicap au risque des cultures*).

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
CDPF	La Fédération chinoise des personnes handicapées compte 120 000 employés	+86 10 66580328 zhh_jjh@cdpf.org.cn
ADI	Able development Institute : branche chinoise du Réseau mondial des entreprises de l'OIT	+86 10 56261620 adi@ablechina.org
BFLR	Centre de réadaptation Fengtai Lizhi de Pékin. Aide les personnes handicapées mentales	+86 10 83602479 office@cdb.org.cn
China Doll	Aide aux personnes atteintes de maladies rares	wangeo@chinaicf.org
CFDP	Fondation chinoise pour les personnes handicapées	+86 10 88828000 webfr@china.org.cn

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot des Référentes : Daphné et Justine



Du point de vue légal, il n'y a pas d'obstacle à employer des personnes handicapées, elles ont les mêmes droits que les autres, seules les questions de santé sont limitantes.

En Chine, notre culture est comme aveugle face au handicap ; heureusement, le gouvernement s'en préoccupe, il soutient la Fédération chinoise des personnes handicapées, il mène une politique handicap mais il ne peut pas prendre en charge les personnes handicapées à 100%. Les familles participent. Elles réagissent de diverses manières et certains enfants sont placés dans des orphelinats financés par le gouvernement, même si cela reste minoritaire.

Le gouvernement s'efforce de favoriser l'emploi des personnes handicapées. Mais le marché du travail est sous pression, il doit déjà absorber 8 millions de nouveaux diplômés chaque année. Le regard des gens évolue sauf quand il s'agit de santé mentale et de troubles cognitifs. Il y a enfin un manque d'infrastructures, même si la situation s'améliore. La loi prévoit des aménagements raisonnables. Sur le principe, bien sûr, nous le ferions, mais nous n'avons pas de collaborateur concerné. La confidentialité est assurée par le médecin du travail

Nous aimerions faire quelque chose. C'est relativement facile pour Total China Investment mais c'est un véritable défi dans le secteur des Lubrifiants. Nous voulons soutenir les personnes handicapées mais nous avons besoin qu'elles soient qualifiées. Il n'y a pas assez de cabinets de recrutement spécialisés pour nous aider à trouver des candidats. Et le recrutement se fait avec les managers, aussi le défi est de les embarquer.

Pour des raisons éthiques, les grandes entreprises prospères doivent contribuer à faire progresser la société vers un environnement d'équité, nous y contribuons de plus en plus.



Mise en oeuvre des ODD



La filiale s'assure du bien-être au travail. Les personnes handicapées peuvent demander un changement de poste si leur travail sollicite trop leur santé. Les sonneries sont réglées pour ne pas trop gêner les personnes avec des troubles auditifs.



La filiale souhaite développer au cours des prochaines années des partenariats avec des organisations locales afin de travailler pour la formation et l'insertion professionnelle.



L'entreprise mène un programme de prévention santé au profit de ses employés avec des séances de sensibilisation sur les comportements à adopter.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

TotalEnergies Marketing Shanghai a mis en place un programme pour améliorer les conditions de travail de ses employés. Des contrôles réguliers sont effectués dans les ateliers. Les machines sont réglées pour éviter les bruits importants et assurer de bonnes positions ergonomiques. Un programme d'assistance est mis en place afin d'apporter un soutien global et améliorer la santé des employés et prévenir les problèmes psychologiques. Une visite médicale annuelle pour tous est organisée avec le département QHSE.

Pour les personnes souffrant d'un handicap auditif, il est possible de changer de poste de travail après une mise à niveau et une visite médicale spécifique. La filiale a un programme global de prévention Santé avec un bilan de santé annuel et des ateliers réguliers sur les différentes façons de garder la forme en apprenant et en adoptant des modes de vie sains : être actif physiquement, manger équilibré. La sensibilisation aux différents types de handicaps est organisée régulièrement.

La filiale aménage le travail à domicile pour tous les employés, avec des horaires de travail flexibles pour faciliter les déplacements et éviter les embouteillages. À la suite du déménagement dans un nouveau bâtiment, un nouveau service de livraison sur place de repas et de snacks a été mis en place.



LE TÉMOIGNAGE DE HAIBIN ZHOU



Haibin est le représentant national de l'OIT à Pékin et le fondateur d'Easy Inclusion, une société de conseil qui aide les organisations en matière d'inclusion. Haibin accompagne les 18 principaux membres de l'OIT Pékin dans la création d'une communauté susceptible de concevoir une politique handicap pour toute la Chine.

- Comment le handicap est-il perçu en Chine ?

Avant 1987, année de la création de la Fédération chinoise des personnes handicapées, ces personnes étaient désignées par 残废 exprimant leur inutilité à la société - c'est un terme très déshumanisant. Tout a basculé en 1987 lorsque le fils de Deng Xiaoping, le successeur de Mao Zedong, est devenu handicapé et a commencé à défendre les droits des personnes handicapées. Grâce à lui, le ministère des affaires civiles a validé la création de la Fédération chinoise des personnes handicapées. À partir de là, les gens ont commencé à utiliser 残疾 qui indique que le handicap regroupe des maladies qui peuvent être traitées. Par la suite, la Fédération a lancé des actions pour la création d'un système de protection sociale à l'échelle nationale.

- Voyez-vous une hiérarchisation des différents types de handicap ?

Malheureusement, les personnes avec un handicap mental sont très mal perçues. Les personnes handicapées capables de travailler régulièrement sont mieux considérées, elles peuvent bénéficier d'un enseignement classique et être intégrées dans la main d'oeuvre normale, alors que les personnes qui ont un handicap mental sont orientées vers un autre type d'enseignement.

- Le recrutement de personnes handicapées dans les entreprises multinationales en Chine ?

En 1994, le gouvernement chinois a promulgué des lois qui imposent aux entreprises un quota de personnes handicapées, environ 1,5% de la main-d'œuvre. En cas de non-respect, l'entreprise paie une amende dont le montant a été majoré en 2016. Les seules entreprises appliquées à se conformer à la loi sont les multinationales. Elles recrutent des stagiaires, constituent des viviers de candidats, sensibilisent les équipes et développent une culture d'entreprise ouverte à la diversité. Elles exigent la même chose de leurs fournisseurs et privilégient ceux qui emploient des travailleurs handicapés.

- Quels freins peuvent empêcher les multinationales à devenir des employeurs inclusifs ?

En Chine, les parents sont très protecteurs avec leurs enfants handicapés et ne les encouragent pas toujours à travailler dans le milieu « ordinaire ». En outre, les étudiants handicapés suivent généralement un enseignement spécifique qui ne leur donne pas les clés pour réagir ou lutter contre la discrimination en milieu « ordinaire ». En ce qui concerne les employeurs, beaucoup pensent que les travailleurs handicapés sont moins efficaces et que cela peut nuire à la productivité de toute l'équipe. Leurs collaborateurs ne sont pas toujours prêts à accueillir un collègue handicapé. Quant aux équipes RH, ce n'est pas un indicateur clé de performance pour elles et ce n'est pas dans leur état d'esprit. Pour mobiliser, il faut sensibiliser top management, responsables de secteurs et chefs d'équipe.

- Quel écosystème permet de mettre en relation ONG, entreprises et travailleurs handicapés ?

Dans l'ensemble, le système est plus développé à Pékin, Shanghai et dans les régions du Delta (Guangdong, Shenzhen et Hong Kong) car les gouvernements locaux sont plus progressistes et la concentration d'ONG y est plus forte. On y trouve beaucoup plus de dispositifs de formation professionnelle dédiés aux personnes handicapées et les entreprises sont davantage disposées à recruter ces travailleurs qui ont reçu une formation appropriée.

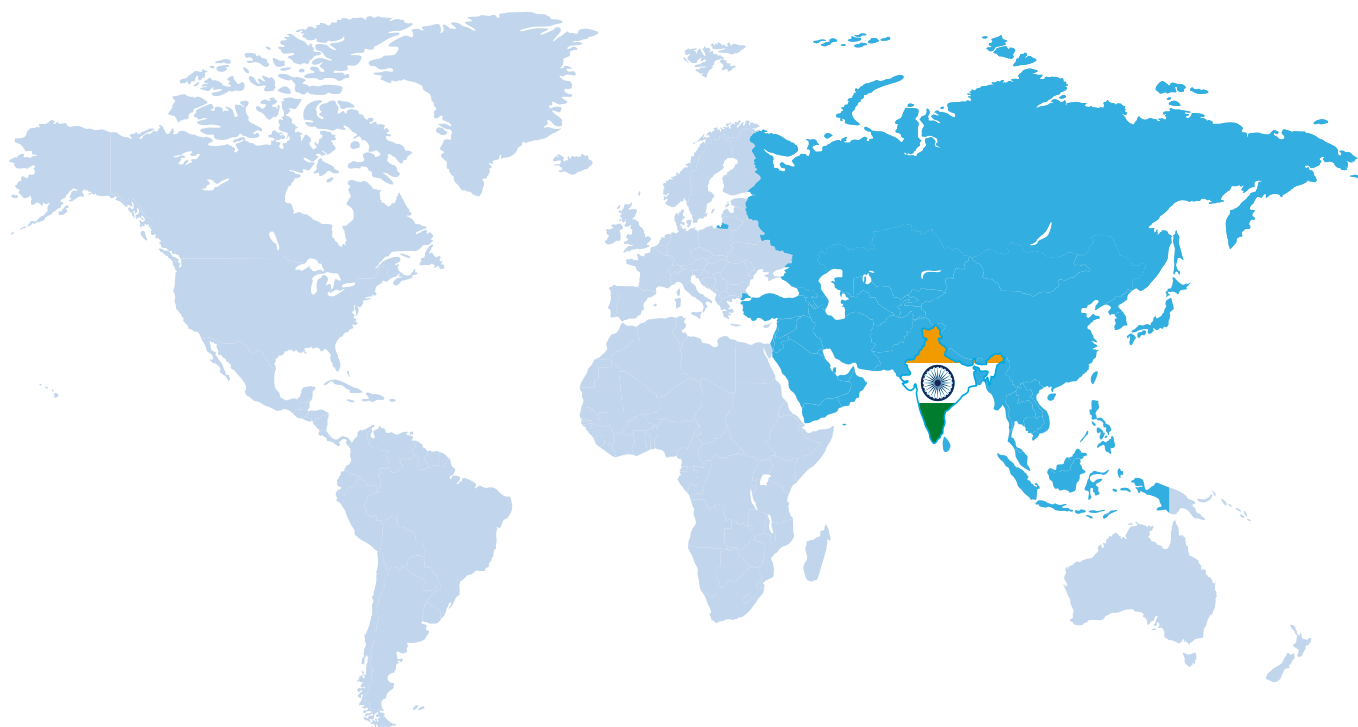
- Et le handicap mental ?

Très peu d'entreprises recrutent des personnes avec un handicap invisible. Google, Microsoft, Apple embauchent des personnes autistes ou avec d'autres formes de handicap psychique. Ces entreprises high tech peuvent organiser des formations spécifiques pour ces nouveaux recrutés. La plupart des entreprises chinoises n'ont pas la capacité, selon elles, de proposer les aménagements nécessaires pour accompagner au mieux des travailleurs avec ce type de handicap.

- Quelques perceptions positives du handicap ?

La culture chinoise est de plus en plus ouverte au sujet du handicap, et les entreprises également car les personnes handicapées représentent une catégorie de consommateurs considérable. Avec les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2022, le gouvernement s'efforce de promouvoir des communications et des actions en faveur des personnes handicapées.





L'Inde

Les discriminations sociales et culturelles sont nombreuses. Le handicap est source de rejet supplémentaire. Le gouvernement a mis en place un cadre législatif pour la prise en charge du handicap.

CADRE JURIDIQUE

La **loi de 1995**, *Persons With Disabilities Act*, prône l'égalité des chances, la protection des droits et la pleine participation des personnes en situation de handicap à la vie politique et sociale. Cette loi conforte leurs possibilités d'emploi avec l'instauration de quotas de recrutement à hauteur de 3%. L'Inde a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** en 2007.

La **loi de 2016 sur les droits des personnes handicapées** (*Disability Act*) retient un « **handicap de référence** » : « *au moins 40% d'un handicap tel que défini dans la loi sur le droit des personnes handicapées*

lorsque l'incapacité n'a pas été définie en termes mesurables ou lorsque l'incapacité a été définie en termes mesurables et certifiée par l'autorité de certification. » Le secteur public est tenu d'employer au moins 4% de personnes présentant un handicap de référence, 5% dans le secteur privé.

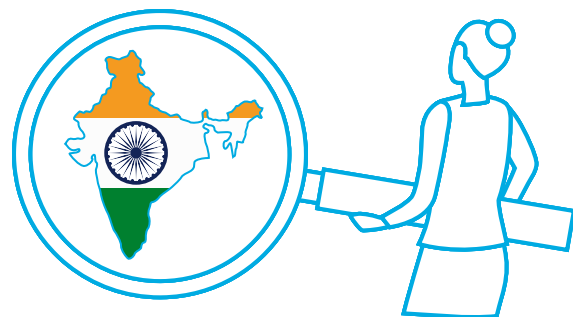
La **loi de 2016 oblige les entreprises à publier un document** (*Equal Opportunity Policy*) relatif à l'emploi, la formation, l'accessibilité qui précise les ressources dédiées (*Liaison Officer*). Le Département de l'autonomisation des personnes handicapées a créé un prix national annuel. Il noue des alliances avec le secteur privé et propose un portail pour les demandeurs d'emploi handicapés.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

En Inde, 30 à 50 millions de personnes vivent en situation de handicap soit entre 3 et 5% de la population. Moins de 2% des enfants handicapés ont accès à l'éducation. La campagne *Accessible India*, lancée en 2015, a défini les objectifs d'un environnement accessible pour les personnes handicapées et à ce jour, plus de 1600 bâtiments gouvernementaux à travers le pays ont été soumis à un audit.

Les perceptions culturelles prennent leur source dans la mythologie hindoue : dans le *Mahābhārata*, le roi Dhritarashtra est démis de ses fonctions de régent du fait de sa cécité. Les textes peignent les personnes handicapées comme victimes de la colère des dieux, punies pour leurs fautes et celles de leur famille, dans cette vie ou une vie antérieure. Le handicap est un *karma*. Toutefois, a contrario, certaines conceptions tendent à les nommer « enfants des dieux », leur conférant alors fierté et dignité.

Le mariage, source d'ascension sociale en Inde, est très difficile à réaliser pour une personne handicapée. Selon la tradition, un homme handicapé ne peut épouser qu'une femme handicapée. Les demandes



auprès de la famille de l'éventuelle épouse sont souvent rejetées, de peur que le *karma* du prétendant ne déteigne sur toute sa famille.

Malgré l'existence d'un cadre législatif complet, les experts de l'ONU s'inquiètent de la violence à l'égard des personnes handicapées dans les institutions et de la situation des minorités ethniques et religieuses présentant un handicap. Parmi elles, les femmes sont particulièrement exposées et vulnérables, victimes de violences.

Dans les zones rurales, avec une capacité financière quasi inexistante, les personnes handicapées vivent dans des conditions précaires, souvent contraintes à la mendicité.

INITIATIVES LOCALES

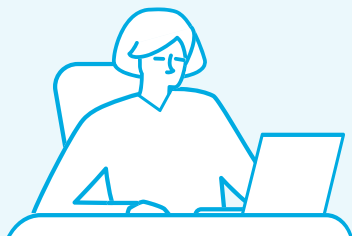
Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
V-shesh	Éducation, formation et insertion professionnelle. Bangalore, Chennai, Delhi et Mumbai	+91 444 320 7374 raja@v-shesh.com
DRPI	Le projet AWARE aide les entreprises à recruter des personnes handicapées	+1 (416) 736 2100 ezubrow@gmail.com
Enable India	Le portail Jobability aide les personnes handicapées dans la recherche d'emploi	+91 806 732 3636 info@enableindia.org
Leonard Cheshire	Développement inclusif dans les technologies de l'information et communication	+91 802 527 5333 info@leonardcheshire.org
Fondation Nasscom	Accompagnement vers l'emploi rémunéré	+91 120 499 0111 info@nasscomfoundation.org
Sarthak educational trust	Avec National skill development Corporation, Tech Mahindra Foundation, Capgemini India ...	+91 075 549 31104 pm.bhopal@sarthakindia.org

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Bhavana



La diversité n'est pas un sujet facile, les traditions ont beaucoup d'importance. Les handicaps moteurs et sensoriels sont perçus avec plus de sympathie que le handicap mental ou psychique. Il y a un stigma social et culturel profondément ancré, la famille se sent coupable. Les gens n'en parlent pas, c'est un tabou. La famille est très soudée, c'est elle qui prend soin de ses membres en situation de handicap.

Les universités accueillent des personnes handicapées, officiellement entre 5 et 10%. Mais, très peu sont diplômées. Les rares qui ont une formation universitaire n'ont que l'embarras du choix, la concurrence est intense sur les campus pour les embaucher. Nous ciblons des titulaires de MBA ou diplômés d'ingénieur.

Au cours des quatre dernières années, je n'ai jamais eu de candidat. La filiale recherchait un employé en comptabilité, un emploi de col blanc très basique : elle n'a jamais reçu de CV de personne handicapée, que ce soit par l'intermédiaire de consultants ou d'applications en ligne. Nous avons une personne qui a perdu partiellement la vue dans un accident ; on lui a fourni un écran adapté. Les personnes handicapées ne sont pas inéluctablement cantonnées à des postes peu qualifiés : lui, est devenu chef du Département.

C'est important d'engager des politiques en faveur des personnes handicapées pour des raisons d'engagement sociétal, de valeurs de l'entreprise et répondre aux attentes des employés, avec la volonté d'être reconnu comme un employeur responsable. Notre politique RSE s'articule autour de deux axes principaux : les groupes sociaux défavorisés et l'emploi des jeunes. Il n'y a pas de programme spécifique pour les personnes handicapées mais elles peuvent bénéficier de la formation gratuite en mécanique proposée aux personnes défavorisées.
En tant qu'employeur progressiste, nous devons être pro-actifs.



Mise en oeuvre des ODD



Un responsable diversité a été nommé pour sensibiliser les employés au handicap et à l'inclusion. La confidentialité des informations est garantie.



L'entreprise offre des formations gratuites en mécanique aux personnes défavorisées en particulier celles qui sont en situation de handicap et contribue ainsi à leur insertion professionnelle au sein de la société indienne.



La filiale sensibilise le grand public au handicap.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Pour TotalEnergies Marketing India Private Limited (TEMIPL), les efforts se concentrent sur trois idées : respecter les droits des personnes en situation de handicap, développer des politiques pour lutter contre la discrimination et respecter la confidentialité des données de santé et de handicap.

Un responsable diversité a été nommé comme point de contact pour les employés et les managers, sensibiliser aux pratiques de recrutement inclusif et inclure le handicap dans l'édition spéciale diversité du bulletin d'information RH distribué à tous les employés. Il garantit la confidentialité des informations et sensibilise les managers. La filiale a publié une brochure avec toutes les informations utiles sur les actions menées et l'aspect confidentiel du programme a été souligné.

Le responsable diversité offre un canal de communication dédié et sécurisé aux employés porteurs de handicaps invisibles. Depuis sa nomination, quelques personnes se sont manifestées pour déclarer confidentiellement des handicaps invisibles et obtenir le soutien nécessaire.

Le plan d'action 2022 en faveur des personnes handicapées consiste à apporter des modifications au siège social de Mumbai afin de pouvoir intégrer des personnes avec un handicap moteur (sanitaires, rampes d'accès ...)



LE TÉMOIGNAGE DE MEERA



En 2004, le gouvernement indien m'a confié une mission m'offrant la possibilité d'influencer les décideurs politiques. Après avoir travaillé pour le gouvernement et la Banque Mondiale pendant six ans, j'ai été consultante pour les Nations Unies sur des projets de lutte contre la pauvreté en Asie du Sud-Est. J'ai réalisé que la formation des jeunes était la clé pour lutter contre la pauvreté.

En 2012, j'ai constaté que des jeunes handicapés bien formés en informatique, ne parvenaient pas à trouver un emploi et j'ai créé ma propre structure, **Youth4jobs**, pour renforcer le programme de formation. 80% des personnes handicapées dans le monde vivent dans des pays en développement. L'Inde compte le plus grand nombre de personnes au monde souffrant de troubles de la parole et de l'audition. Nous avons mis en place les premiers centres de formation en zone rurale (l'Inde est à 69% rurale).

Dans les zones rurales, les gens n'appellent pas les personnes handicapées par leur nom mais par leur handicap. Pour eux, c'est une malédiction familiale. Il y a une forte stigmatisation. Dans les villes, les personnes se sentent plus libres. Le premier défi a été d'identifier ces jeunes, très dispersés géographiquement et, pour beaucoup, cachés par leurs familles. Des entreprises comme Google ont commencé à accueillir des jeunes que nous avons formés et à organiser des ateliers de Langue des Signes. À ce jour, 90 de nos étudiants travaillent chez Google France. Il y a un écart énorme entre le nombre officiel de personnes handicapées recensées et la réalité. Beaucoup échappent au recensement. L'attitude face au handicap est plus clémente dans les

zones urbaines mais la plupart des espaces publics ne sont pas accessibles. De nombreuses entreprises se montrent sceptiques car elles pensent que les travailleurs handicapés ne sont pas assez productifs et qu'il faut des budgets importants pour rendre les lieux de travail inclusifs. C'est pourquoi j'ai organisé de nombreux séminaires pour changer l'état d'esprit à tous les échelons de l'entreprise, PDG, directeurs, managers, pour faire évoluer leur culture d'entreprise.

En 2017, j'ai lancé le programme, *College Connect*, pour que les jeunes apprennent l'anglais et la vie en entreprise. Lorsque le Siège demande à sa succursale d'embaucher des travailleurs handicapés, celle-ci reste réticente. Je demande toujours à ce qu'au moins trois services participent aux séminaires, une approche holistique qui vise à obtenir l'adhésion des différentes parties prenantes. Ensemble nous pouvons beaucoup pour faire progresser les jeunes !

Contact Y4J Foundation : Meera - 9347412590 - info@youth4jobs.org



LE TÉMOIGNAGE DE SREYA



Chez Sodexo, le Siège a joué un rôle très important pour faire de l'intégration des personnes handicapées une priorité. L'engagement personnel du PDG nous a permis de progresser en Inde. En signant *The Valuable 500* il a fait de l'intégration des personnes handicapées une priorité. De nombreux outils, nous aident sur notre lancée. Notre réseau international mobilise des employés passionnés dans le monde entier pour progresser vers notre engagement 2025, promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans tous les pays où Sodexo est présent. Nous suivons les progrès grâce à une enquête interne à laquelle tous les pays répondent.

En Inde, on pense que le fait de naître avec un handicap ou d'en développer un au cours de la vie est la conséquence de mauvaises actions dans la vie précédente. Cette croyance a un impact profond sur l'empathie vis-à-vis des personnes handicapées car elle légitime en quelque sorte leur expérience vécue. Dans les groupes à faibles revenus, avec un moindre accès à la nutrition et à l'hygiène, le risque de handicap est plus élevé. Malheureusement, en raison de croyances religieuses ou culturelles, les gens considèrent le handicap comme quelque chose de mérité. Pour briser cette croyance, il faut beaucoup de sensibilisation et d'information.

Sur le lieu de travail, le moindre signe de handicap signifie une incapacité à travailler et est donc caché par les employés. Prendre conscience que toute personne peut être confrontée à un handicap et que l'employeur a la responsabilité de l'aider doit être un travail continu. Les questions de santé mentale sont taboues, il n'y a pas de diagnostic précoce. Les générations précédentes ont été formées au bien-être physique et pas à la santé mentale. Les entreprises doivent parler du stress, de l'anxiété et de la dépression sur le lieu de travail.

Les entreprises avec lesquelles je travaille pensent que l'inclusion des personnes handicapées nécessite des aménagements onéreux. Je recommande des sessions de sensibilisation des managers pour les aider à connaître, comprendre et accepter les handicaps invisibles car, malheureusement, les gens sont prompts à juger et cela engendre l'exclusion.





L'Indonésie

L'Indonésie est passée d'une définition médico-sociale du handicap à une définition par les droits. Le pays a renforcé son cadre législatif en faveur des personnes en situation de handicap et celles-ci ont vu leur quotidien s'améliorer, avec un accès croissant aux soins et à l'éducation.

CADRE JURIDIQUE

En **2011**, l'archipel a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** et adopté la loi de **2016** qui marque un tournant dans la prise en compte du handicap et pose les bases d'un accompagnement sur le plan sanitaire et social.

La loi « considère que les droits des personnes handicapées sont indissociables de l'égalité des droits de tous les membres de la famille humaine,

y compris l'accès aux possibilités d'emploi ». « Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

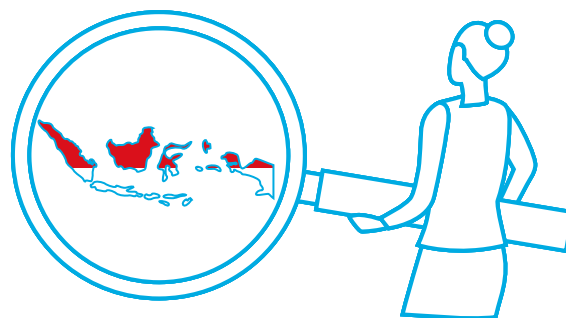
Les entreprises privées en Indonésie sont tenues de recruter au moins 1% de personnes handicapées, 2% pour les structures étatiques.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Depuis la guerre des indépendances, les terres sont encore jonchées de mines antipersonnel qui provoquent de nombreux accidents, tout comme les catastrophes naturelles, aléas dont l'Indonésie est victime presque chaque année.

Le manque d'infrastructures accessibles est un facteur important de marginalisation avec un écart considérable entre la capitale et les villages, en particulier dans l'est du pays où les inégalités sévissent fortement. Les aides aux personnes handicapées reposent encore largement sur les familles.

Avec une prise de conscience croissante des besoins des personnes handicapées, l'accessibilité reste un sujet compliqué, très peu de bâtiments ont des accès aménagés. Du fait d'un encombrement chronique des chaussées et des routes, circuler constitue un véritable parcours du combattant et les transports en commun sont totalement inaccessibles aux personnes en fauteuil roulant.



Cependant, concernant le handicap mental, le gouvernement indonésien a pris d'importantes mesures pour mettre fin à une pratique ancestrale consistant à enchaîner ces personnes. Environ 12 800 personnes vivent en institution, un chiffre en forte baisse après une sensibilisation gouvernementale de grande ampleur menée auprès de 16 millions de foyers.

Longtemps perçu comme un tabou, les choses changent peu à peu même s'il reste encore de la stigmatisation, en particulier sur le handicap mental. Pour les jeunes générations, le thème fait référence à la différence, la diversité et l'égalité des chances.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
OHANA	Oeuvre auprès des personnes handicapées et avec le gouvernement et le secteur privé	+62 274 286 1548 ohanaorid@gmail.com
HHI	Hati handicap Indonésie	+33 6 63 49 75 75 hati2@hotmail.fr

- **14 villes ont signé la Charte des villes inclusives** pour renforcer leur accessibilité, lutter contre la pauvreté et atteindre les objectifs du millénaire.

- **La ville de Mojokerto** organise un forum de recrutement pour les personnes handicapées.

- **Le projet PROPEL**, dans le cadre d'un partenariat entre l'OIT et « *Irish Aid* », aide le gouvernement indonésien à lever les obstacles à l'emploi.

- L'initiative régionale du **Partenariat des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées** avec 6 agences des Nations Unies.

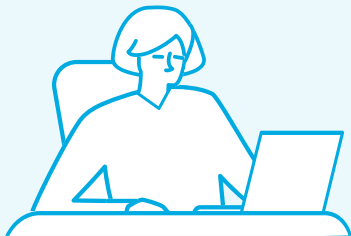
- **Saujana**, une entreprise sociale, a créé un portail pour le recrutement de personnes handicapées et des formations dédiées.

- **Diffago** est une plateforme qui propose différents services pour l'inclusion des personnes handicapées (réadaptation, formation, placement).

- **Le réseau indonésien du GBDN (OIT)** créé en 2016 favorise le développement de politiques d'emploi inclusives et le partage de bonnes pratiques : www.businessanddisability.org

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot de la Référente : Frieza



Nous devons sensibiliser, former, expliquer pourquoi l'inclusion est importante, expliquer le *business case* pour pouvoir l'appliquer de façon bénéfique à tous les acteurs impliqués ; ce n'est pas facile en Indonésie où ces programmes sont assez nouveaux et où le handicap est un sujet méconnu.

Très peu de personnes handicapées travaillent dans la filiale mais notre engagement peut avoir un impact positif. Malgré les dispositions légales et notre souhait de nous ouvrir à la diversité, en 15 ans, je n'ai jamais vu une personne handicapée se présenter à un entretien d'embauche, ni chez TotalEnergies ni ailleurs, il est probable qu'ils ne postulent pas.

Nous avons une équipe RSE en Indonésie mais pas spécifiquement sur ce sujet. Pour ouvrir nos portes aux travailleurs handicapés locaux, nous avons besoin d'identifier la marche à suivre et les points de contact.

Il nous faut impliquer la Direction de la filiale en lien avec nos engagements RSE et échanger des bonnes pratiques avec les autres filiales en Asie pour lancer la dynamique.

Mise en oeuvre des ODD



Suite à des accidents, nous avons tout mis en œuvre pour permettre la reprise du travail et le maintien dans l'emploi.



Des interactions régulières ont lieu avec les autorités de la région de Singapour.



En 2021, la filiale a déménagé dans de nouveaux locaux ; ces bureaux de One TotalEnergies *One Country*, en particulier l'entrée, l'ascenseur et les toilettes, sont accessibles aux personnes en fauteuil.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

TotalEnergies Marketing Indonésie a commencé à initier des actions en 2020. La filiale prévoit d'échanger régulièrement sur le handicap avec ses équipes locales.

L'équipe RH a organisé un séminaire de sensibilisation et s'est mise en relation avec une agence spécialisée indonésienne qui développe des opportunités pour les personnes en situation de handicap et travaille avec les entreprises multinationales pour les aider à trouver les meilleurs candidats.

En janvier 2021, nous avons emménagé dans les bureaux de *One TotalEnergies One Country*. L'une des exigences pour la sélection des locaux était l'accès pour les personnes handicapées. Le bâtiment que nous occupons actuellement est très accessible. L'entrée, l'ascenseur et des toilettes spécialement conçues à chaque étage.

À l'apogée du Covid-19 en 2021, nous avons invité tous les employés à une conférence sur l'importance de la santé mentale. Nous avons invité un psychiatre pour discuter des différents aspects de la santé mentale et être disponible pour les questions des employés.

En 2022, nous continuerons à mettre l'accent sur la santé mentale en poursuivant notre *Health Talk*.





Le Japon

Au Japon, le travail est une valeur centrale alors que les personnes handicapées sont perçues comme inaptées à travailler. Le système éducatif et le monde du travail restent encore peu inclusifs malgré les efforts du gouvernement pour changer la perception négative du handicap dans la société.

CADRE JURIDIQUE

Le Japon s'est doté de plusieurs lois. La plus importante concerne la **promotion de l'emploi des personnes handicapées** promulguée en **juin 2013** qui impose un quota de personnes handicapées aux entreprises publiques et privées.

Toute entreprise du secteur privé disposant d'un effectif de 56 employés doit employer au moins 1,8% de personnes handicapées. Ce taux s'élève à 2,1%

pour les sociétés gouvernementales et publiques nationales et locales. À défaut, les entreprises versent une redevance orientée vers les entreprises qui emploient des personnes handicapées au-delà du quota fixé.

Le Japon a signé son adhésion à la **Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2007**, ratifiée en **2014**.

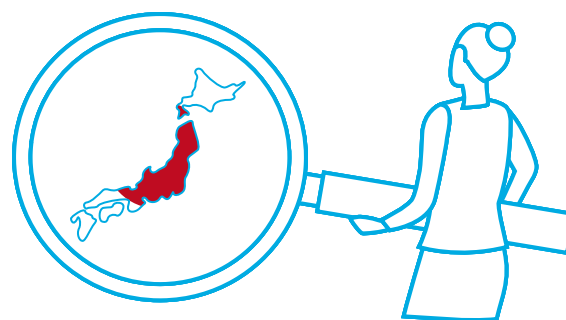
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Au Japon, sur une population de 126 millions de personnes, près de 6% de la population vit en situation de handicap. Le gouvernement propose une assistance via les bureaux d'aides sociales et les centres de consultation pour la rééducation, *Shintai Shogai-sha Kosei Sodanjo*, ainsi qu'une aide matérielle et financière sous forme d'allocations, *Tokubetsu Shogai-sha Teate*.

Depuis l'attribution des Jeux à Tokyo, le Japon s'est efforcé d'améliorer l'accessibilité des transports publics. Dans toutes les stations de métro et gares de Tokyo sont prévus ascenseurs, portillons élargis, places réservées pour les personnes à mobilité réduite, codes couleurs, pictogrammes dans plusieurs langues, feux sonores, chemins de guidage, annonces orales... Des espaces adaptés, *yusen-zazeki*, sont réservés à proximité des sorties. Le personnel de gare peut être mobilisé en quelques minutes.

Ces progrès masquent des barrières invisibles toujours élevées pour la pleine intégration des personnes en situation de handicap dans la société japonaise, en particulier dans le monde du travail.

Dans la société japonaise, les personnes en situation de handicap sont perçues comme « hors



normes ». Un stigmate profond frappe ceux qui sont incapables de travailler et il est fréquent d'institutionnaliser les personnes dont le handicap nuit à leur productivité. Une partie de la société approuve leur placement en institution, ce qui contribue à leur isolement et renforce le message de la nécessaire ségrégation de différences vécues comme une honte et un secret.

Du fait de ce regard porté sur elles, elles sont peu motivées à s'insérer dans la vie professionnelle. Cependant, dans la vie quotidienne, elles bénéficient d'une certaine bienveillance ; dans les rues, les gens n'hésitent pas à proposer leur aide aux personnes avec une canne rouge et blanche, signe de cécité. Avec quatre milliards de téléspectateurs, les Jeux paralympiques ont créé une excellente opportunité pour changer les mentalités.

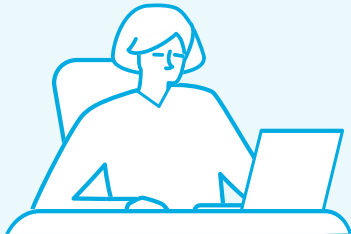
INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Japan disability forum	Assure la mise en œuvre de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées	+81 3 5273 0601 jdf_info@dinf.ne.jp
Japanese society for rehabilitation of persons with disabilities	Promouvoir des projets sur la réadaptation des personnes handicapées via une coopération internationale fondée sur la recherche	www.jsrpd.jp

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot de la Référente : Miyuki



Les personnes handicapées bénéficient d'un accompagnement des pouvoirs publics et d'une aide financière. Certaines s'appuient sur leur cercle familial ou sur des associations et des structures spécialisées.

Au Japon nous bénéficions de 12 années de scolarité obligatoire, un enseignement de qualité, les personnes handicapées peuvent étudier et se former, accéder à un niveau d'études supérieur ; avec des efforts, elles peuvent obtenir de bons postes. De gros efforts sont faits par l'État mais il reste beaucoup à faire pour favoriser leur insertion dans la vie professionnelle. Avant, ces personnes étaient exclues de la société, aujourd'hui, les entreprises sont mieux informées et plus enclines à les embaucher. Elles peuvent parfois être stigmatisées par crainte d'un manque de compétence ou de productivité. Les entreprises bienveillantes doivent se préparer avant d'accueillir une personne handicapée et adapter leur environnement. L'inclusion ne peut fonctionner que si le handicap est compatible avec l'activité. La société évolue, ce sera mieux dans 20 ans.

Chez TotalEnergies, nous ne faisons pas de discrimination, mais nous voulons nous assurer que l'environnement de travail est sûr. Le quota est surtout incitatif : si une entreprise ne s'y conforme pas, elle ne subit pas de pénalités mais est étiquetée comme une « mauvaise » entreprise. Il faut suivre les règles. Les entreprises doivent démontrer qu'elles ont fait des efforts et pouvoir dire : « Nous avons essayé ». Un dispositif d'allègements fiscaux permet de soutenir les entreprises qui se dotent d'équipements spécifiques ou rendent leur bâtiment accessible.

Il faut engager ces politiques par respect des obligations légales, pour répondre aux attentes de nos employés et de nos partenaires, c'est un engagement de responsabilité sociale des entreprises. **C'est la déclinaison des valeurs de l'entreprise : solidarité, respect des autres.**

Mise en oeuvre des ODD



Ouvrir davantage ses portes aux travailleurs en situation de handicap, et ce, au-delà des obligations légales.



Installations accessibles avec barres de maintien dans les escaliers et boutons de commandes des ascenseurs à bonne hauteur pour les personnes à mobilité réduite.



Partenariat avec l'instance organisatrice des jeux paralympiques de Tokyo 2020.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Les entreprises japonaises doivent embaucher au moins 1,5% de personnes en situation de handicap et fournir des installations accessibles.

TotalEnergies Lubricants Japan rénovera les installations pour les rendre accessibles aux personnes en situation de handicap.

Des barres de maintien seront installées dans les escaliers. Les boutons d'ascenseur trop hauts seront adaptés aux employés en fauteuil roulant.

Afin de revoir l'installation, TotalEnergies Japon travaille avec une équipe d'employés et la société de gestion des installations pour planifier les pentes, les ascenseurs, les toilettes et autres aménagements adaptés aux personnes en situation de handicap.

La filiale profite de la bonne dynamique de l'organisation des paralympiques de Tokyo.





La Malaisie

Le système des Nations Unies pour le développement en Malaisie a mis en œuvre des interventions coordonnées pour répondre aux besoins du pays en matière de santé publique, d'aide humanitaire aux groupes vulnérables et de relance socio-économique pour relèvement post Covid-19.

CADRE JURIDIQUE

En **2008**, la Malaisie a adopté une loi reconnaissant le droit des personnes en situation de handicap à bénéficier d'un accès égal aux transports en commun et aux autres services publics.

La Malaisie a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** en **2010**.

La plus importante des lois relatives au handicap est

la **loi de 2014**, qui rend obligatoire l'accessibilité des services publics, octroie les mêmes droits à tous et facilite l'accès aux services de santé et de logement;

Le Bureau multipays des Nations-Unies pour la Malaisie, Singapour et le Brunei Darussalam, situé à Putrajaya, en Malaisie, aide ces 3 pays dans leur mise en œuvre du Programme 2030 et des ODD, en lien avec leurs priorités nationales, pour des fondamentaux solides et des sociétés pacifiques, respectueuses des droits humains.

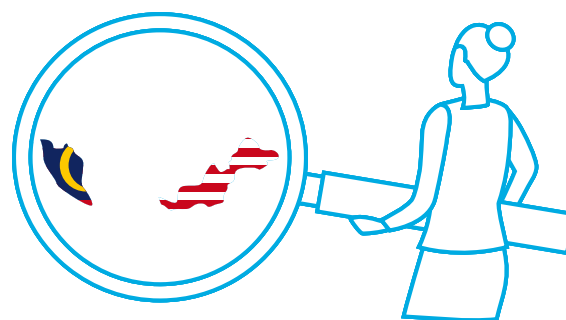
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

La Malaisie abrite près de 33 millions d'habitants.

Les équipements anciens sont rarement adaptés mais les établissements publics récents sont en général accessibles et, en milieu urbain, des solutions de mobilité existent, avec des services d'assistance.

Depuis 2016, toute discrimination à l'encontre des passagers aériens en situation de handicap moteur est interdite, sauf incompatibilité du fauteuil utilisé avec les portes d'embarquement.

La faible qualité des services de santé est à la base d'un taux de guérison particulièrement faible au sein des personnes victimes des accidents de circulation, de travail ou domestiques. Beaucoup se tournent



vers les médecines traditionnelles sans trouver de solution satisfaisante.

Face à la pandémie, la Malaisie a adopté une approche intégrée pour que les personnes handicapées ne soient pas laissées pour compte dans la riposte, avec des bourses, des formations et des aides à l'entrepreneuriat.

INITIATIVES LOCALES

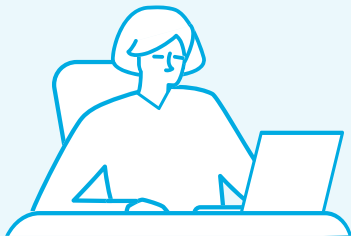
Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Malaysian care	Autonomiser les communautés, viser un développement durable en partenariat avec les églises locales	+603 9058 4057 +603 9212 0162 mail@malaysiancare.org
Malaysia indian disability association	Persatuan Orang Kurang Upaya India Malaysia soutient l'emploi des Indiens malais en situation de handicap	+601 4640 8080 rubern1976@gmail.com

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Jasmine



Le handicap est perçu comme une difficulté motrice à intégrer dans les conditions de travail. Cela engendre des défis importants : les locaux ne sont pas vraiment accessibles et le réseau de transport public non plus. Je rencontre peu de personnes avec un handicap physique, elles sont dans des centres.

McDonalds emploie quelques personnes handicapées parce qu'elles peuvent effectuer des tâches simples. Sinon, elles travaillent dans l'artisanat, elles tissent des paniers par exemple, ou dans l'industrie alimentaire. Les personnes autistes mettent des cartes dans des enveloppes. Les personnes aveugles jouent souvent de la musique dans les complexes commerciaux. Les personnes capables de travailler peuvent trouver des emplois et dans l'ensemble, les gens ne sont pas réticents à les accueillir.

Il n'y a aucune obligation légale, juste des recommandations de bonnes pratiques car le gouvernement ne peut pas obliger les entreprises à embaucher des personnes qui manquent de formation et ne parlent pas anglais. C'est particulièrement le cas dans les zones rurales, dans l'est de la Malaisie, du fait de la pauvreté des familles.

Nous pouvons faire très peu de choses. Je pense que nous pourrions embaucher des personnes handicapées en tant qu'employés de bureau, à la réception. Mais le manque d'accessibilité peut être un obstacle. En ce qui concerne le maintien dans l'emploi et les aménagements raisonnables, nous n'avons pas eu le cas, uniquement quelques personnes qui ont eu un arrêt de travail longue durée. Il n'y a aucun employé handicapé dans la filiale.

J'envisage de travailler avec les ONG pour sensibiliser, faire comprendre que ces personnes sont capables de travailler, qu'il est possible de les recruter. **Les gens demandent : « Pourquoi devons-nous les embaucher ? ». Nous devons leur répondre : « Pourquoi pas ? ».**



Mise en oeuvre des ODD



Les personnes handicapées ont un déficit de formation et de maîtrise de la langue anglaise qui est un frein pour les recruter. La filiale forme ses recruteurs à cet objectif.



La filiale interroge des ONG pour identifier des personnes susceptibles d'être intégrées dans des bureaux ou à l'accueil. *« J'ai contacté des ONG pour recruter des personnes handicapées, mais elles ne nous ont pas proposé de collaboration car notre filiale est un employeur mineur en Malaisie. »*



La filiale prévoit des congés médicaux en cas d'accident et une réadaptation en emploi de bureau. En cas de difficultés motrices, elle prend en charge de la physiothérapie.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

TotalEnergies Marketing Malaysia oeuvre dans le secteur des lubrifiants et compte environ 48 employés, dont 60% de commerciaux. Les bureaux actuels de la filiale sont peu conviviaux pour les personnes handicapées, ce sont des anciens immeubles de bureaux, c'est une contrainte pour la direction de l'immeuble d'améliorer les installations pour les personnes en situation de handicap.

En 2019, le Kit handicap Corporate a été présenté à tous les employés comme première étape de sensibilisation. La filiale veut sensibiliser ses employés avec un quiz vrai/faux sur les comportements à adopter avec des collègues ayant un handicap. Un plan d'action sera élaboré sur la base des résultats. Par ailleurs, un questionnaire en ligne a été envoyé pour adapter la situation de travail à domicile.

Nos managers sont conscients des questions de diversité et d'inclusion et n'ont aucune restriction spécifique pour recruter une personne handicapée. Par le passé, nous avons identifié certains postes potentiels tels que les emplois de bureau ou de nettoyage et nous avons contacté une ONG pour en discuter. Cependant, cette ONG se concentre principalement sur le secteur de l'alimentation et de la restauration ainsi que sur les PME de l'industrie manufacturière.

Une bonne sensibilisation et une bonne pratique de l'inclusion aideront les collaborateurs à prendre conscience de certains comportements involontairement discriminant, comme déjeuner avec le même groupe de personnes tous les jours. Grâce à cette prise de conscience, ils seront plus sensibles aux sentiments et à la situation des autres.





La Russie

En Russie, le modèle médical et une approche profondément enracinée de la « déficience » rendent les obstacles comportementaux difficiles à surmonter pour les personnes en situation de handicap.

CADRE JURIDIQUE

La loi du **24 novembre 1995** définit la politique de l'État et garantit l'égalité des chances pour les personnes handicapées. Elle encadre l'évaluation des experts médicaux et sociaux et la mise en place de mesures de réadaptation et d'aide sociale.

La Russie s'est dotée d'une législation sur les quotas. Les organisations fédérales de 100 employés et plus sont tenues de compter entre 2 à 4% de personnes handicapées dans leur effectif. 3% dans les entreprises de 35 à 100 employés.

La Russie a signé en **2012** la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**.

Les dispositions de la Convention ont été intégrées dans tous les règlements administratifs.

La loi fédérale interdisant la discrimination du handicap dans l'emploi a été adoptée en **2017**, un fonds d'aide aux enfants handicapés est en place et les personnes handicapées sont aidées dans leur recherche d'emploi. Le principal instrument est le programme fédéral « *Environnement accessible* » doté d'un budget de 7,5 milliards de dollars sur dix ans.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Selon le service fédéral des statistiques de l'État russe, la Russie compte plus de 11 millions de personnes déclarées en situation de handicap pour une population de 146 millions, dont 700 000 enfants parmi les 33 millions de russes de moins de 19 ans.

La question du handicap est encore un tabou dans la société russe. Après l'accouchement, en cas de malformation, les abandons d'enfants ne sont pas rares. Près de 30% des enfants handicapés en Russie vivent dans des orphelinats d'État (95% d'entre eux ont encore au moins un parent en vie).

La protection des droits et libertés des personnes les plus vulnérables reste fragile, en particulier celles avec un handicap mental. Un statut de « *capacité juridique partielle* » accompagne le maintien de la pratique de l'institutionnalisation dans des établissements spéciaux de soins et d'enseignement, en particulier pour les enfants autistes ou avec une déficience intellectuelle.

Les difficultés d'intégration en milieu professionnel sont surtout dues à l'absence d'application des lois. Seules 3,7 millions de personnes handicapées en Russie sont employées et dans les régions excéntrées, elles vivent souvent séparées de la société.



Depuis quelques années, et notamment autour de l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de Sochi en 2014, le gouvernement russe tente d'améliorer la situation des personnes handicapées, afin de mettre en place des infrastructures répondant à leurs besoins. La mobilité est de façon générale un problème du fait de l'état des infrastructures, peu accessibles, mais à Saint-Pétersbourg, de nombreux commerces ont installé des rampes d'accès et le métro offre un système partiel d'escalier roulant adapté.

Les choses évoluent rapidement avec les nouvelles générations. En 2019, 34% de la classe d'âge 18-24 ans indiquait éviter de communiquer avec des personnes handicapées. Ils ne sont plus que 9% en 2021, et un russe sur trois soutient les personnes handicapées via des organisations caritatives.

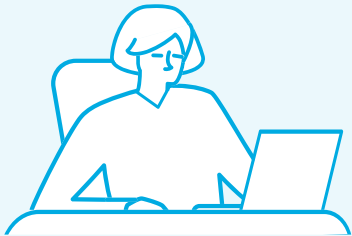
INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Perpektiva	ONG qui vise à promouvoir l'indépendance des personnes handicapées dans la société russe	+7 495 725 39 82 office@perspektiva-inva.ru rabota@perspektiva-inva.ru
PESDA	Société panrusse des personnes handicapées œuvre pour la qualité de vie des personnes en situation de handicap	+7 095 935 00 64 id.voi@relcom.ru

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot de la Référente : Natalia



Le terme « *Нетрудоспособность* » désigne l'état d'une personne dans l'incapacité de travailler. Légalement, les personnes handicapées sont réparties en trois catégories : inaptes au travail, capables d'exercer certaines activités et capables d'occuper n'importe quel poste.

Le handicap est un sujet largement abordé dans les médias, notamment autour de l'inclusion. Ce n'est pas dans nos pratiques de discriminer les personnes handicapées, les gens savent qu'ils ne sont pas à l'abri. Une aide publique existe mais elle n'est pas suffisante les personnes doivent souvent se tourner vers la famille, les associations et les structures spécialisées. Certains se débrouillent seuls, juste avec l'aide publique.

La crainte du manque de compétences ou d'une faible productivité est un vrai sujet et aussi le manque d'infrastructures. La loi stipule que chaque bâtiment doit être accessible, mais c'est difficile de s'y conformer et certaines entreprises évitent d'embaucher des personnes handicapées car cela implique des obligations supplémentaires. C'est parfois difficile d'aménager les locaux. Le bureau de Moscou se situe dans un immeuble de 9 étages sans ascenseur.

Dans la filiale, il ne semble pas y avoir de personnes handicapées, c'est difficile de recueillir cette information, je ne suis pas autorisée à le faire. La RSE est gérée par le responsable de la santé et de la sécurité qui connaît le sujet. Ce qui compte, c'est de recruter les candidats les plus qualifiés, chacun peut trouver un poste qui correspond à ses capacités. J'expose aux managers l'opportunité liée au recrutement de personnes handicapées.

Pour lever les barrières, il faut donner des objectifs plus clairs aux managers et pas seulement aux RH.

Mise en oeuvre des ODD



La filiale a créé un programme de référence. Chaque employé est sollicité pour une mise en relation de l'entreprise avec une personne handicapée



Nous faisons tout ce qu'il faut pour le maintien dans l'emploi. Par exemple, un bureau debout réglable à un employé qui ne peut pas rester assis trop longtemps. Nous respectons la confidentialité et ce sera bénéfique de formaliser davantage les procédures de protection des informations médicales.



Une campagne de sensibilisation sur les handicaps invisibles a été menée.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

TotalEnergies Marketing Russie a créé un programme de parrainage pour améliorer les recrutements en y apportant un soin particulier et en créant un lieu de travail agréable en lien avec le projet d'entreprise *Better Together*. Avec ce projet de cooptation, tout employé est encouragé à adresser des personnes en situation de handicap chez TotalEnergies, pour relancer l'emploi.

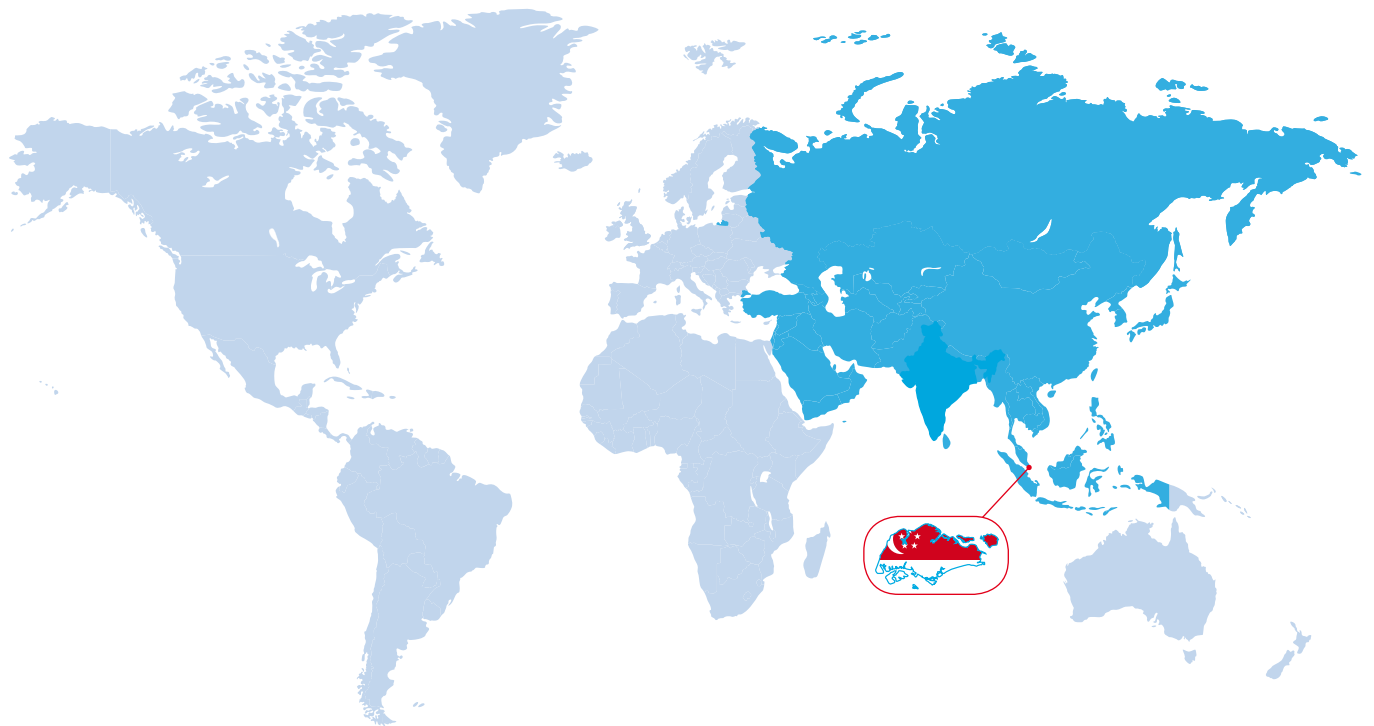
Fin mars 2022, nous avons recruté une spécialiste dans le département Marketing, en contrat de service : elle travaille à distance à 100% car elle se déplace en fauteuil roulant, ce qui représente un risque lors des exercices incendie car les ascenseurs sont bloqués et les personnes en fauteuil ne peuvent pas être évacuées par les escaliers. L'adaptation est en cours.

La période actuelle présente un risque élevé de stress lié à la situation géopolitique, alors même que les salariés récupèrent à peine après le Covid-19, avec une augmentation du pourcentage de maladies chroniques (5% officiellement déclarées, les autres ont des problèmes de santé mineurs).

La filiale a renforcé la communication sur le lieu de travail lors de la *Journée de la santé* en novembre 2021, avec mise en place d'un *SharePoint* dédié à la crise sanitaire, recommandations de santé et webinaires avec un psychologue.

Enfin, notre programme d'assurance a élargi la liste des maladies chroniques prises en charge.





Singapour

Plutôt qu'une législation anti-discrimination, Singapour a adopté une « approche par l'éducation » pour encourager positivement un traitement équitable des personnes handicapées dans l'emploi.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution** entrée en vigueur le 9 août **1965** affirme dans son **article 12** que « *toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit à la même protection de la loi* ».

On note trois grandes séries de mesures incitatives.

Le SEC ou crédit spécial pour l'emploi : incitation pour les entreprises à embaucher des travailleurs handicapés via un crédit calculé en fonction d'un pourcentage appliqué sur leurs salaires.

L'Open Door Program (ODP) : initiative qui fournit

un support financier aux entreprises basées à Singapour pour embaucher, former et intégrer des travailleurs handicapés.

Le Workforce Income Supplement (WIS) complète leurs revenus (salaires et retraites).

Les réformes enclenchées par l'Etat relatives aux normes d'accessibilité prévoient d'importants avantages fiscaux aux employeurs pour compenser leurs dépenses d'accessibilité au profit de leurs employés handicapés.

Singapour a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées en 2013**.

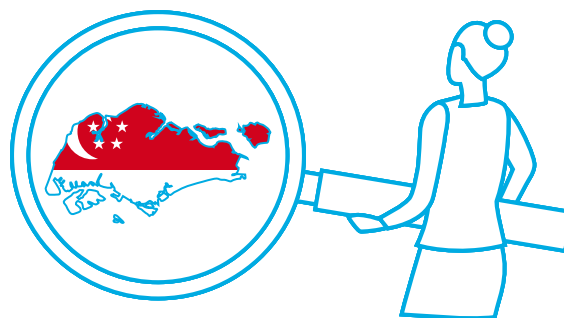
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Près de 13% de la population vit une situation de handicap.

Singapour est l'une des villes les plus accessibles au monde, à la pointe de la technologie avec la mise en place depuis 20 ans d'un système performant d'accessibilité pour tous.

Taxis, bus, trains et métros, gares et stations sont accessibles, notamment aux personnes avec handicap moteur ou sensoriel, avec rampes, ascenseurs et toilettes accessibles, informations en braille et bandes podotactiles. Les destinations et temps d'arrivée sont affichés sur les écrans et des signaux lumineux indiquent quand les portes se ferment. Aux passages piétons, un temps supplémentaire pour traverser est proposé. La ville détient une forte vitalité culturelle ; théâtres, musées et jardins sont accessibles pour tous et les équipements sportifs adaptés à la pratique handisport.

L'Enabling Village, un concept inédit de design universel, permet à chaque usager de comprendre et



occuper l'espace, quel que soit son âge, ses capacités ou son handicap, hors des normes standardisées des personnes « valides ». On y trouve une école, des centres de formation professionnelle, des bureaux, restaurants, commerces, supermarchés, jardins, espaces de jeux, équipements sportifs. Les travailleurs handicapés sont formés et intégrés dans les différents postes disponibles sur le site. Le village travaille également à utiliser la technologie au service de l'assistance et de l'accessibilité.

Pour favoriser l'instruction des enfants, une vingtaine d'écoles spécialisées ont été créées et un projet de construction de 6 centres pour enfants à besoins spécifiques est en cours.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
SPD – Serving people with disability	Programmes de soutien éducatif, professionnel et social pour les personnes avec troubles physiques, sensoriels et d'apprentissage	+65 6579 0700 information@spd.org.sg www.spd.org.sg
SDSC – Singapore disability sports Council	Transformer la vie des personnes handicapées grâce au sport comme vecteur de réadaptation et réalisation de potentiel	+65 6342 3501 sdsc@sdsc.org.sg www.sdsc.org.sg

The tripartite Alliance for fair and progressive employment practices (TAFEP) propose des guides de bonnes pratiques pour renforcer les pratiques inclusives des services RH.

SG enable met en lien entreprises et demandeurs d'emploi handicapés avec un programme spéci-

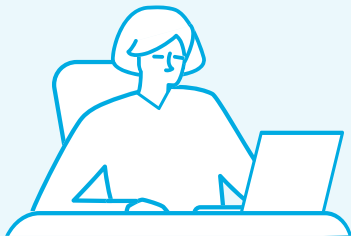
fique pour les étudiants engagés dans des études supérieures.

The enabling employers Network (EEN) est un regroupement d'employeurs offrant un emploi.

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Christina



La plupart des gens pensent principalement au handicap physique mais il y a aussi des handicaps psychologiques ou mentaux et des maladies chroniques comme le diabète. Le handicap invisible est mieux considéré car plus facile à accepter. Les gens sont mal à l'aise quand le handicap est visible mais ils peuvent aussi être plus empathiques.

Il semblerait qu'il y ait des métiers « typiques », les associations qui s'occupent des personnes aveugles les aident à trouver un emploi, souvent vers le métier de masseur.

Il y a peu d'obligations légales : à Singapour, il n'y a pas de quotas, mais la discrimination est interdite. Le gouvernement a mis en place l'« alliance tripartite pour un recrutement inclusif et progressiste », qui promeut les bonnes pratiques et édicte les grandes lignes directrices. Pour accéder au lieu de travail, il y a peu d'obstacles : les bâtiments sont accessibles, Singapour est très accessible.

Les employeurs s'évertuent à attirer des candidats très qualifiés. Les gens commencent à être plus ouverts. La filiale y travaille avec One TotalEnergies et harmonise les procédures en créant un nouveau modèle de contrat de travail contenant des clauses spécifiques concernant la confidentialité. Ce n'est pas spécifique au handicap mais cela a un impact.

En ce qui concerne les aménagements raisonnables et le maintien dans l'emploi, nous encourageons un dialogue ouvert avec les salariés pour nous assurer qu'ils savent que s'ils ont besoin d'un aménagement, leur responsable est plus que ravi de le réaliser.

Aujourd'hui, on réfléchit beaucoup à la diversité et à l'inclusion.



Mise en oeuvre des ODD



La filiale mise sur la sensibilisation aux questions de diversité et d'inclusion pour renforcer l'égalité des chances des candidats en situation de handicap. La filiale organise des sessions sur le handicap invisible.



En 2020, la filiale a sensibilisé les recruteurs sur la conduite des entretiens, les biais et préjugés, comment dépasser les premières impressions.



La filiale souhaite développer des partenariats avec des organisations locales.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La législation protège les employés contre tout type de discrimination.

En 2019, des séances de sensibilisation ont été organisées au sein de TotalEnergies Marketing Asia-Pacific Middle East avec les correspondants RH sur différents sujets : genre, internationalisation, handicap, responsabilité sociale des entreprises. Trois séances ont été organisées sur les sujets de diversité et de non-discrimination. Une séance sur les préjugés a abordé la manière de surmonter les premières impressions et les biais décisionnels. Ces séances se déroulent sur une base volontaire.

Nous avons renforcé cette sensibilisation en juillet 2020 avec un jeu quizz pendant trois semaines, pour tous les salariés de la filiale. Nous avons communiqué des supports et des vidéos avec des questions chaque semaine avant d'annoncer les réponses et les noms des gagnants.

Nous souhaitons étendre cette action et la proposer aux autres branches à Singapour s'ils sont partants !



LE TÉMOIGNAGE DE LYN

Je vis à Singapour. En 2009, mon père est mort subitement d'un cancer, j'ai divorcé après 18 ans de mariage et me suis retrouvée seule pour m'occuper de mes deux filles. Sous pression, j'ai commencé à manifester des signes de troubles mentaux. Je n'arrivais plus à me concentrer sur mon travail, comme si mon esprit était embrouillé ... je me sentais lourde, désorientée, je me traînais. À 52 ans, Global Manager dans une multinationale, un jour je n'ai tout simplement plus réussi à sortir de mon lit.

Plus tard, on m'a diagnostiqué un trouble bipolaire, caractérisé par des épisodes de changements d'humeur extrêmes. Heureusement, grâce au soutien de ma famille et de mon environnement de travail, j'ai pu me faire soigner et entamer un processus de guérison.

Mon responsable m'a dit de prendre le temps nécessaire pour m'occuper de moi et des collègues m'ont proposé de m'aider à faire mon travail. C'est très important, lorsque l'on s'ouvre sur quelque chose d'aussi personnel d'avoir des collègues qui vous soutiennent autant.

La Direction d'une entreprise joue un rôle important dans la création d'un environnement où les employés ont la possibilité de prendre soin d'eux. Si j'avais été dans une autre entreprise avec la crainte de perdre mon emploi, cela aurait été différent ... J'aurais probablement continué à lutter contre moi-même. Aujourd'hui, j'ai un poste à responsabilité. Je vois encore un psychiatre une fois tous les six mois. Avoir un trouble mental n'empêche pas de réussir.

Nous sommes nombreux à subir du stress et à vivre avec la dépression et l'anxiété. On nous dit qu'on va s'en sortir mais ce n'est pas si simple. De nombreuses personnes, même si elles

cherchent de l'aide, ne peuvent pas en parler et très vite, sont perçues comme non performantes. Vous avez besoin d'un environnement où avoir du temps pour soi n'est pas passible d'une sanction.

Je suis l'une des intervenantes de la conférence « Ensemble contre la stigmatisation » organisée en Asie du Sud-Est par l'Institut de la Santé Mentale et le Conseil National du Service Social (NCSS). Cette conférence réunit plus de 500 délégués de 24 pays.



LES TÉMOIGNAGES DE TINA ET HALIMAH



Tina Hung, Directrice générale adjointe du NCSS

Les personnes qui souffrent de troubles mentaux ont une qualité de vie nettement inférieure à celle de la population générale. Cela est principalement dû à la stigmatisation qui prévaut encore aujourd'hui dans notre société.

Halimah Yacob, Présidente de la conférence « Ensemble contre la stigmatisation »

Autrefois, les gens avaient peur des lépreux. Aujourd'hui, les gens ont peur de ceux qui souffrent de troubles mentaux. Ces comportements, associés aux préjugés, donnent aux personnes atteintes de troubles mentaux le sentiment de ne pas être acceptées et respectées par les autres. Nous devons continuer à créer des environnements de travail bienveillants, où les employés sont encouragés à prendre soin de leur santé mentale et n'ont pas peur de se faire soigner s'ils ne vont pas bien.





Taiwan

Taiwan a présenté le 5 mai 2022 son premier « Plan national d'action pour les droits humains » qui vise à intégrer la protection de ces droits dans la gouvernance et le développement global du pays.

CADRE JURIDIQUE

En **1980** la **loi pour le bien-être des personnes handicapées** a été promulguée.

Elle est devenue en **1997** la **loi pour la protection des personnes handicapées**.

Elle encadre la protection et la promotion des personnes présentant un handicap recensé dans la liste des quatorze handicaps cités dans la loi.

Cette loi a été modifiée plusieurs fois avant sa version finale en **2013**.

Taiwan a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** en **2006**.

Le gouvernement a modifié en **2008** le code des lois sur l'accessibilité des bâtiments pour garantir l'accès aux bureaux de vote.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Selon un recensement de l'ONU de 2007, le nombre de personnes handicapées en Taïwan est estimé à plus d'1 million de personnes, en très grand nombre issues de milieux défavorisés. Elles bénéficient de compensations financières en fonction de leur niveau de handicap.

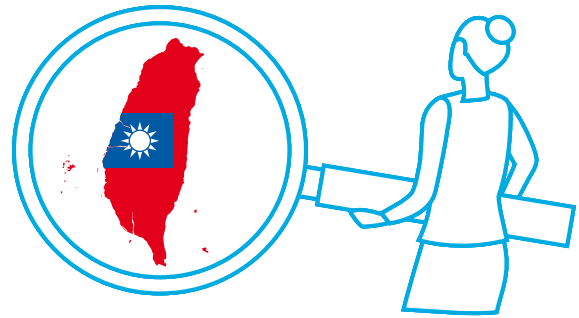
La loi encourage l'emploi des personnes à mobilité réduite dans les entreprises publiques comme privées, avec au moins 1 personne dans les entreprises privées de 67 personnes et plus. Depuis septembre 1998, Lienchiang a le meilleur taux d'emploi de personnes handicapées parmi l'ensemble des municipalités de Taïwan.

Leur taux de chômage est de 14,7%, soit le triple de celui de la population générale.

Avant les années 1980, le terme désignant les personnes handicapées se traduisait par « inutile et sans valeur ».

La pauvreté les frappe durement, en particulier en milieu rural et de nombreux enfants grandissent sans soins appropriés.

Par ailleurs, la faible qualité des infrastructures routières dans les zones rurales est à l'origine de multiples accidents.



Le gouvernement de Taïwan tente d'améliorer l'accessibilité des infrastructures. Toutes les stations de métro, les gares, et les trains à grande vitesse de Taïwan sont accessibles aux personnes handicapées.

Une assistance gratuite est offerte par du personnel dans les aéroports et dans les avions.

De nouveaux bus publics à Taipei sont équipés d'accès pour fauteuil roulant et de zones désignées.

La plupart des feux sont équipés avec un signal sonore pour aider les malvoyants.

Les bureaux de vote sont équipés avec accès sans obstacle.

Il existe une vingtaine d'écoles spécialisées. Les étudiants prennent le bus ou vivent au sein de l'école. Pour ceux qui ont des handicaps sévères, des enseignants se déplacent à l'hôpital ou à domicile.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Taiwan access for all association	Web accessible life Network est un site d'informations et de partage d'expériences sur le handicap	+886 2 25994649 sunable.net@gmail.com twaccess4all@gmail.com
Taiwan disability care association	Accompagnement des enfants handicapés	+886 2 29555859 info@tdca.org.tw

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot des Référentes : Teresa et Irène



Le handicap signifie que physiquement ou mentalement, une personne n'est pas en mesure de faire quelque chose. Les gens pensent principalement au fauteuil roulant, même s'ils n'en voient pas beaucoup au quotidien. Ils perçoivent que les personnes handicapées ont besoin d'aide et sont compatissants. Les maladies mentales sont davantage stigmatisées. Les gens concernés sont souvent vendeurs de rue. Ils occupent généralement des emplois peu qualifiés ou des emplois à domicile via internet, graphiste, par exemple.

Dans notre culture on éprouve de l'empathie pour les personnes handicapées mais elles souffrent aussi d'un manque d'éducation et d'inclusion. Il y a beaucoup d'obstacles. L'accès à l'enseignement supérieur est difficile, beaucoup étudient à la maison. À l'école, il n'y a pas d'enseignants spécialisés.

Ces personnes méritent de bénéficier des mêmes opportunités mais à cause de notre culture, les entreprises ne les embauchent pas. Le gouvernement pousse les grandes entreprises. De son côté, il propose des emplois « faciles » : normalement il faut passer des examens et des tests mais pour ces personnes, ce n'est pas le cas.

Les personnes handicapées pourraient avoir les mêmes opportunités que les autres mais la filiale n'embauche pas pour le moment et le bâtiment n'est pas accessible. Nous n'avons pas eu d'aménagements de postes à mettre en place jusqu'à présent.

Selon moi, la situation va s'améliorer. J'étais à Vancouver et j'ai vu des personnes en fauteuil qui faisaient des activités nautiques, j'ai vu la même chose au Japon avec le ski, mais pas encore à Taiwan. **Nous n'en sommes pas là, le gouvernement va faire évoluer les choses, mais cela prendra du temps.**



Mise en oeuvre des ODD



La filiale regarde comment recruter des personnes handicapées au sein de sa structure pour pourvoir les postes vacants.



La filiale aide ses fournisseurs à venir en aide aux personnes en situation de handicap. Elle leur fournit le soutien logistique nécessaire.



La filiale travaille en synergie avec des organisations locales pour favoriser la formation et l'accès au monde de l'emploi.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Pour aider les personnes handicapées à intégrer la vie active, Total Lubricants Taiwan travaille avec une association pour renforcer leurs compétences commerciales.

Pendant leur formation, elles apprennent à cuisiner, à réaliser des collations et sont accompagnées vers l'emploi.





La Thaïlande

La Thaïlande dispose d'un cadre législatif très favorable. Des efforts importants sont à prévoir pour leur mise en œuvre effective mais les choses évoluent et de nombreuses initiatives se développent à l'échelle locale.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution** thaïlandaise, adoptée en **1997** et modifiée en **2007**, contient des dispositions anti-discriminatoires fondées sur l'état physique ou de santé. Son article 80 précise : « *L'État garantit une bonne qualité de vie aux personnes handicapées et les encourage à développer leur autonomie* ».

La loi de 1998 sur la protection du travail sécurise l'emploi des personnes handicapées.

En **2006**, la Constitution a intégré la **loi anti-discrimi-**

mination qui vise à renforcer l'égalité des chances dans les processus de recrutement.

La Thaïlande a ratifié la **Convention relative aux droits de personnes handicapées**.

La **loi de 2007** (*Persons with disabilities empowerment Act*) sur **l'Autonomisation des personnes handicapées** impose au moins 1 personne en situation de handicap dès 100 employés. À défaut, une redevance est versée au Fonds pour l'emploi des personnes handicapées. La loi prévoit certaines compensations, remboursement de TVA et réduction

d'impôt en fonction du niveau de handicap.

La Commission nationale pour la promotion et le développement de la qualité de vie des personnes

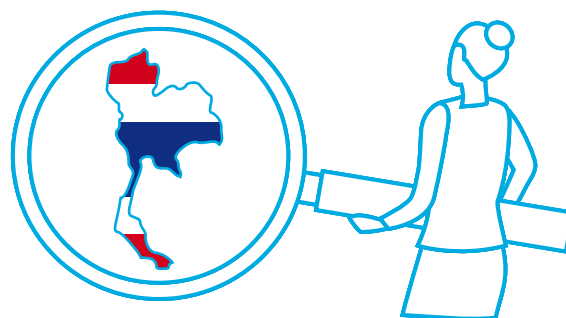
handicapées et le Plan national de développement de la qualité de vie des personnes handicapées fournissent des orientations aux autorités concernées.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

En Thaïlande, la population handicapée est estimée près de 2 millions soit environ 4% de la population.

Selon certaines croyances traditionnelles, le handicap est une forme de punition, un *karma* pour les erreurs commises dans les vies antérieures. Cette croyance s'applique surtout aux personnes avec un handicap de naissance et sont plus répandues dans les zones rurales.

Malgré des textes très favorables, les transports publics sont peu accessibles, les déplacements se font surtout en taxi. À Bangkok cependant, certaines stations du métro ou du *Sky Train* sont accessibles et dans les aéroports on trouve des ascenseurs aménagés et des services d'assistance compétents.



Dans les villes, les gens sont ouverts, bienveillants et désireux d'aider, proposant souvent spontanément leur aide.

Pour les touristes en situation de handicap, la Thaïlande est une excellente destination, sa capitale mais aussi des villes comme Chiang Mai et Pattaya.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
AHPT	Association des handicapés physiques de Thaïlande : lobbying auprès du gouvernement pour l'égalité des droits	+66 2 951 0445 +66 2 951 0447 apht2005@yahoo.com
Centre des médias éducatifs pour handicapés	Centré sur l'accès à l'éducation des personnes handicapées, la promotion de la technologie et la production de médias	+66 2 354 5726 +66 2 354 5730 braille.cet@gmail.com

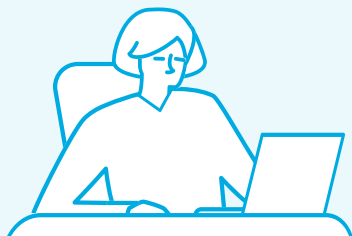
La Thaïlande accueille de nombreux réfugiés birman. La stratégie régionale *MyTh* 2018-2020 a renforcé les activités de réintégration des réfugiés au Myanmar et en Thaïlande.

Pendant la pandémie, la Thaïlande a créé un hôpital dédié aux personnes handicapées et mis en place des programmes d'insertion dans l'emploi.

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Umaporn



On note certaines difficultés pour les personnes handicapées à s'insérer dans le secteur de l'emploi.

Certains types de handicap peuvent freiner. Par exemple, les muets ne peuvent pas travailler près de la clientèle et les sourds ne peuvent pas exercer un rôle d'opérateur de centre d'appels. Cependant, ils bénéficient des aides financières du gouverne-

ment dès lors que leur situation est déclarée.

La mobilité reste difficile du fait du manque d'infrastructures adaptées. Il leur est difficile d'accéder à certains endroits sans l'aide d'une tierce personne. Cette situation est un facteur d'isolement, même en milieu urbain.

L'effort du gouvernement et des structures dédiées à l'insertion est réel et les entreprises privées sont de plus en plus ouvertes au recrutement de personnes handicapées.



Mise en oeuvre des ODD



La filiale recherche des candidats en situation de handicap, par exemple agent du service clientèle, avec un processus de recrutement équitable, sur la base des capacités à faire le travail. La difficulté tient au manque de candidats.



L'objectif est d'assurer l'égalité des chances et développement des compétences. La sensibilisation au handicap est diffusée via un bulletin d'information interne. La formation des managers est une priorité. Un projet à court terme est de veiller à l'accessibilité des installations.



La filiale adhère à des regroupements d'employeurs inscrits sur des sites pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

BONNE PRATIQUE DES FILIALES

• TotalEnergies Marketing Thaïlande (TEMTH)

TotalEnergies Marketing Thaïlande est une petite filiale de 74 employés, non soumise à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés.

Elle a décidé d'élaborer et de mettre en œuvre une politique interne relative aux employés en situation de handicap.

Lors de la sélection d'un prestataire, elle a choisi de donner la priorité à *Disability Inclusive Business*, un fournisseur du secteur adapté pour son offre de service de restauration rapide, « La boîte à casse-croûte », pour les pauses déjeuner à prévoir lors des réunions, formations et séminaires internes en présentiel au bureau.

• TotalEnergies EP Thailand (TEEPT)

TotalEnergies EP Thailand compte 10 salariés hébergés au sein du même bâtiment que TotalEnergies Marketing Thaïlande.

Dans le cadre du partenariat avec *Asian Pacific Development Center on Disability*, EP en Thaïlande soutient les actions de l'entreprise *60 + Bakery Cafe and Chocolate*, entreprise de services d'hôtellerie et de restauration spécialisée dans le Café et la Pâtisserie, incluant également un institut de formation aux métiers de la cuisine, permettant l'insertion professionnelle de thaïlandais en situation de handicap (www.apcdfoundation.org).





Les Émirats arabes unis

Les Émirats arabes unis ont adopté le terme de « personnes déterminées », substitué à celui de « personnes handicapées », en reconnaissance de leurs réalisations dans différents domaines.

CADRE JURIDIQUE

Le Ministère du développement communautaire a mis en place une série de cycles budgétaires afin de redynamiser les politiques d'insertion en faveur des personnes en situation de handicap :

- Un premier cycle, « *Une école pour tous* », pour inclure les enfants handicapés dans le système scolaire public, accompagné d'une campagne de sensibilisation : « *Sois mon ami* ».
- Un deuxième cycle pour garantir les droits sociaux et permettre l'insertion sur le marché de l'emploi.

- Un troisième cycle dédié aux personnes avec un handicap auditif.

Une nouvelle stratégie vise à promouvoir l'accès aux services de base essentiels, avec un programme de diagnostic précoce du handicap, dans une démarche volontariste d'amélioration des conditions de vie des personnes vivant avec un handicap.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

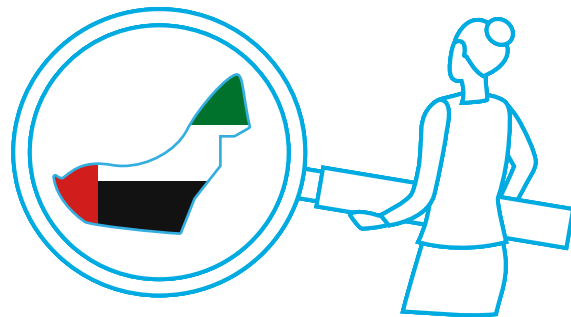
Les Emirats sont une mosaïque culturelle et religieuse, avec une population provenant des quatre coins du monde.

Les lois garantissent l'égalité, l'accessibilité et la non-discrimination ainsi que des politiques de développement social.

Dans les transports, les loisirs ou l'emploi, l'État mise sur l'inclusion. Les ONG jouent un rôle important.

Dubaï est l'une des villes les plus accessibles de la planète. Le musée du fort d'Al Fahidi dans le quartier historique a été salué localement et internationalement pour son accessibilité.

« Tous les modes de transport ont spécifiquement pris en compte les besoins des personnes déterminées ... Vous pouvez faire beaucoup d'activités, que vous soyez en fauteuil roulant ou que vous appartenez à une autre catégorie de personnes déterminées », explique Muhammad Al Muttawa, Directeur de la



durabilité et de l'économie verte de la *Roads and Transport Authority (RTA)*.

« L'état d'esprit des gens ici est qu'ils se soucient les uns des autres et qu'ils font un effort pour rendre cela accessible à tous. Je suis indépendante depuis mon enfance et il ne serait pas juste de me priver de cela » témoigne Shobhika Kalra, créatrice et directrice de *Wings of Angelz*.

L'indépendance est cœur de la stratégie de *Dubai North Start* pour offrir aux personnes déterminées une formation, une éducation et des parcours professionnels.

INITIATIVES LOCALES

Le *Centre Rashid* pour les personnes déterminées fournit des services éducatifs intégrés et de nombreuses thérapies.

« Il y a de grandes différences par rapport à quand j'ai commencé, en 1994. Je crois que le gouvernement des EAU a vraiment fait beaucoup pour ces enfants. Ils leur donnent vraiment la possibilité d'obtenir des

droits. Et ils fournissent toutes les facilités qui leur donneront une chance de faire partie de la société. Maintenant, nous avons des étudiants qui travaillent dans des banques et des hôtels dans certains secteurs gouvernementaux. Ce sont des étudiants : ils ont quelques difficultés, mais ils peuvent quand même être indépendants » - Mariam Othman, Directrice du *Centre Rashid*.

TOTALENERGIES S'ENGAGE POUR LE HANDICAP DANS LA RÉGION



Le mot des Référentes : Hanaa et Mouza



Les **filiales EP UAE et EP Qatar** sont impliquées dans l'inclusion du handicap avec une attention particulière aux termes employés.

Désormais dans nos langues, on ne dit pas « personnes handicapées » ou « avec des besoins spéciaux », les institutions nationales et les textes politiques parlent de « personnes déterminées », afin de souligner la volonté, la résilience et l'engagement des personnes concernées dans les différentes facettes de leurs vies.

L'inclusion des « personnes déterminées » se déploie avec plus d'ampleur, avec une prise de conscience plus large de la responsabilité sociétale dans les politiques gouvernementales et dans les actions de TotalEnergies.

Aux Emirats, la lutte contre la discrimination à l'embauche est inscrite dans la loi et des campagnes de sensibilisations aux handicaps invisibles se tiennent auprès des salariés et des managers de la Compagnie.



Mise en oeuvre des ODD

La filiale EP UAE a noué un partenariat avec une institution gouvernementale sur l'intégration sociale et

professionnelle des personnes déterminées, notamment en termes d'éducation.

BONNE PRATIQUE DES FILIALES

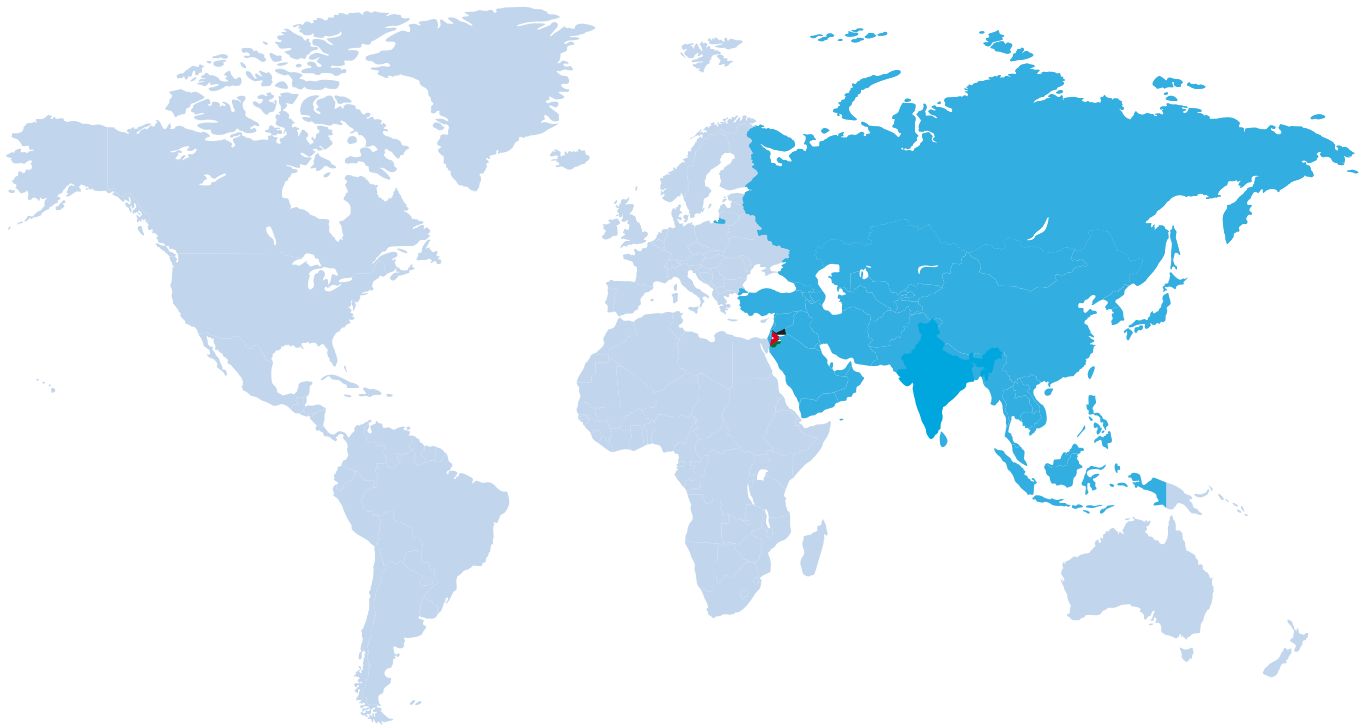
Au Qatar, la filiale a établi un partenariat avec la *Qatari Autism Society*. Elle finance cette association depuis plusieurs années.

Elle organise des rencontres culturelles pour les jeunes autistes et leurs familles et les accompagne dans des musées afin d'élargir leur culture.

Ces jeunes visitent aussi les locaux de la filiale afin de faire naître éventuellement des vocations, avec l'objectif de commencer à ouvrir des possibilités de stages à ces futurs jeunes diplômés.

Ce partenariat permet à la filiale de bâtir des sensibilisations spécifiques auprès de salariés et des managers volontaires pour être tuteurs des stagiaires autistes qui viendront travailler dans les locaux, à Doha.

La filiale organise des webinaires de sensibilisation aux différentes formes de handicap invisibles.



La Jordanie

Depuis quelques années, le Gouvernement s'est rapproché des associations de personnes handicapées, et les politiques publiques renforcent un accès équitable aux services sociaux de base.

CADRE JURIDIQUE

Plusieurs lois assurent une certaine protection aux personnes en situation de handicap vivant sur le territoire, en particulier la loi **31/2007 portant sur les droits des personnes handicapées** qui renforce la réglementation des quotas avec notamment l'obligation pour les entités publiques ou privées de 25 personnes et plus de recruter au moins 4% de personnes handicapées.

L'article 4.3 met l'accent sur le droit des personnes handicapées à suivre « *une formation professionnelle appropriée pour développer leurs capacités en fonction des besoins du marché du travail* ».

La Jordanie a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** en 2008.

L'article 6 de la **Constitution de 2011**, relatif à l'égalité et à la non-discrimination, mentionne spécifiquement les personnes en situation de handicap.

En **2016**, la Jordanie a été pionnière en adoptant un projet d'amendement du Code pénal visant à faire du handicap d'une victime une circonstance aggravante en cas d'agression.

Un plan national global intègre un programme de développement durable à l'horizon 2030 autour des ODD, notamment pour le handicap.

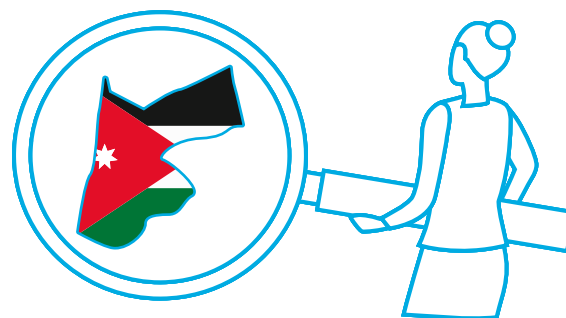
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

D'après le recensement de 2015, près de 11% de la population âgée de plus de cinq ans est handicapée. 65% des personnes handicapées sont au chômage.

La plupart des bâtiments sont anciens et nécessitent des aménagements. Tout ce qui émane de la Convention a été intégré dans les plans d'urbanisme ou architecturaux. L'aéroport d'Amman est moderne, toutes les infrastructures sont aménagées pour permettre l'accueil des personnes handicapées. Le pays fait appel à des organisations internationales spécialisées pour améliorer les infrastructures et faciliter l'accessibilité aussi bien des lieux touristiques que des banques et des bureaux de vote.

En Jordanie, l'une des principales causes du handicap est la guerre. Le pays accueille de nombreux réfugiés, surtout de Syrie. Beaucoup sont des blessés de guerre, avec des séquelles.

Selon une enquête menée au Liban et en Jordanie par Handicap International et HelpAge International en avril 2014, 5,7% des réfugiés, soit plus de 90 000 personnes sur 650 000 réfugiés syriens ont



des blessures graves. Dans la plupart des cas, ces blessures se transforment en invalidité permanente du fait de la pénurie de soins médicaux.

Les personnes handicapées sont confrontées à de nombreux problèmes sociaux, culturels et professionnels. Des inégalités importantes persistent. La discrimination touche fortement les personnes en situation de handicap, peu associées à l'élaboration des politiques publiques du pays.

L'État s'efforce de promouvoir leur employabilité surtout dans le secteur public.

Le secteur privé en Jordanie est toujours peu enclin à les recruter.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

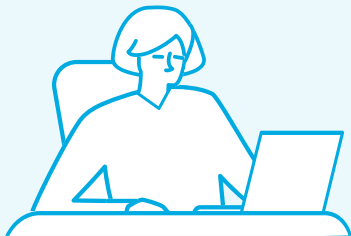
Dénomination	Objet	Contact
<i>I am a Human Society for rights of people with disabilities</i>	Aide pour les droits éducatifs, sociaux, culturels et sportifs, civiques, économiques, juridiques et politiques des personnes handicapées	+96265671615 iamahuman.asia@yahoo.com shreen_hoh@hotmail.com
Association Asahab al himam	Réadaptation et formation. Classes éducatives et soutien des élèves à besoins spéciaux	info@phenixcenter.net

Le **programme Prospects** réunit la Société financière internationale (SFI), l'OIT, l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et la Banque mondiale et vise à développer des solutions innovantes et adaptées à chaque contexte.

Témoignage : Omar Abu Noa'aj est Jordanien. Pendant des années, il a rencontré des difficultés à trouver du travail en raison d'un handicap physique. *Prospects* l'a aidé à trouver son premier emploi dans une usine textile, ce qui lui a permis d'assurer son indépendance

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot de la Référente : Lina



La mentalité ne facilite pas la vie des personnes handicapées. La plupart des gens considèrent qu'elles sont dépendantes.

Dans les entreprises privées, ces personnes sont généralement cantonnées à des postes subalternes. Leur évolution professionnelle est très lente, bien que beaucoup aient un niveau bac. La situation est meilleure dans l'administration. C'est un problème d'infrastructures plus qu'un problème culturel, ce qui est surprenant car la Jordanie est un pays moderne. Cela dépend aussi de la localisation, c'est plus difficile en dehors des villes. Je suis prête à embaucher des personnes en fauteuil, nous pouvons aménager nos bureaux, mais qu'en est-il de l'infrastructure environnante, les rues, les bus ?

À ce jour, il y a deux employés dans la filiale avec des handicaps légers : le premier a une main non-fonctionnelle et le second est diabétique. Il est de notre responsabilité de les intégrer, ils font partie du collectif. Un employé fait figure d'exemple : il a commencé comme comptable, il est maintenant trésorier et pourrait devenir Directeur. Il a bénéficié de plusieurs formations, une formation technique obligatoire et un module « soft skills » pour le préparer au poste. Il a réussi, il a été bien accueilli par les autres salariés, il a été admiré.

L'événement handicap 2018 a été très apprécié : le séminaire était très motivant, j'ai senti que TotalEnergies se souciait vraiment du handicap ; j'ai été surprise par les valeurs de l'entreprise et par le fait que certains employés lourdement handicapés se sentent intégrés et à l'aise dans l'entreprise. Je me suis dit que c'était à notre tour de faire quelque chose.

Je suis en contact étroit avec le ministère en charge des personnes handicapées, soutenu par la famille royale. Le ministre est très impliqué et connaît l'OIT. Il est très engagé, je n'ai jamais essayé de refus.

Mise en oeuvre des ODD



La filiale embauche des personnes handicapées pour les stations-services par le biais d'agences de recrutement spécialisées.



La filiale participe au séminaire Handicap annuel de TotalEnergies. Notre objectif pour cette année est de formaliser une procédure concernant les aménagements raisonnables.



La filiale a un partenariat avec la *Jordanian National Handicap Association*.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

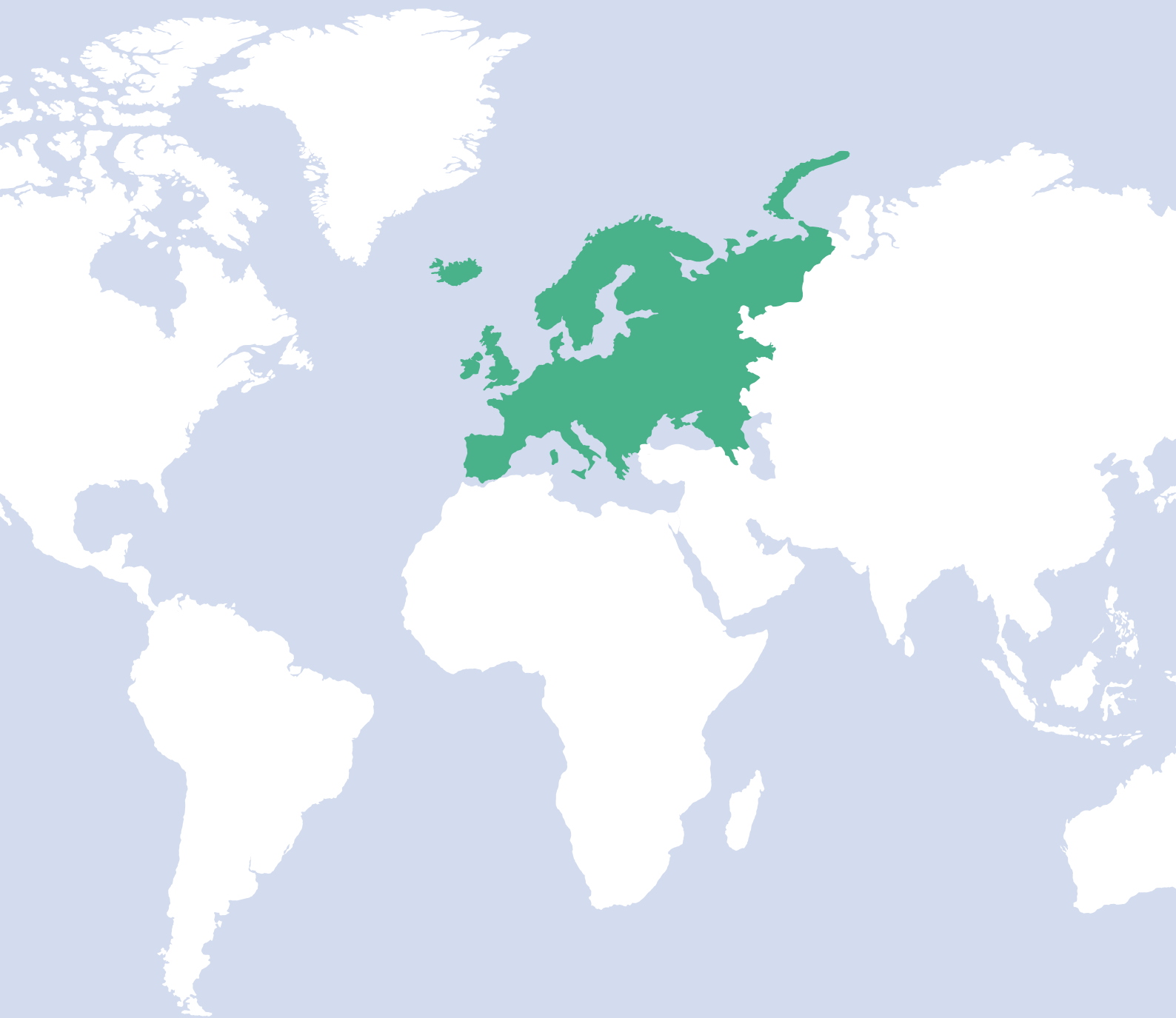
La filiale TotalEnergies Marketing Jordanie a signé un partenariat avec un centre dans le cadre de dons à la *Jordanian National Handicap Association*.

Elle fournit gratuitement du carburant pour des transports d'enfants et distribue de la nourriture pour les enfants handicapés défavorisés pendant le Ramadan dans le cadre d'un programme *Action !* lancé par la Fondation TotalEnergies.

Concernant les recrutements, la filiale essaie d'attirer des personnes en situation de handicap quand c'est possible et notre agence de recrutement en est informée. Cependant, seuls sont proposés actuellement des postes de commerciaux, des métiers qui conviennent rarement aux personnes en situation de handicap.

Notre objectif cette année est de formaliser les actions à engager en termes d'aménagements raisonnables pour nos salariés en situation de handicap.





4

Le continent européen

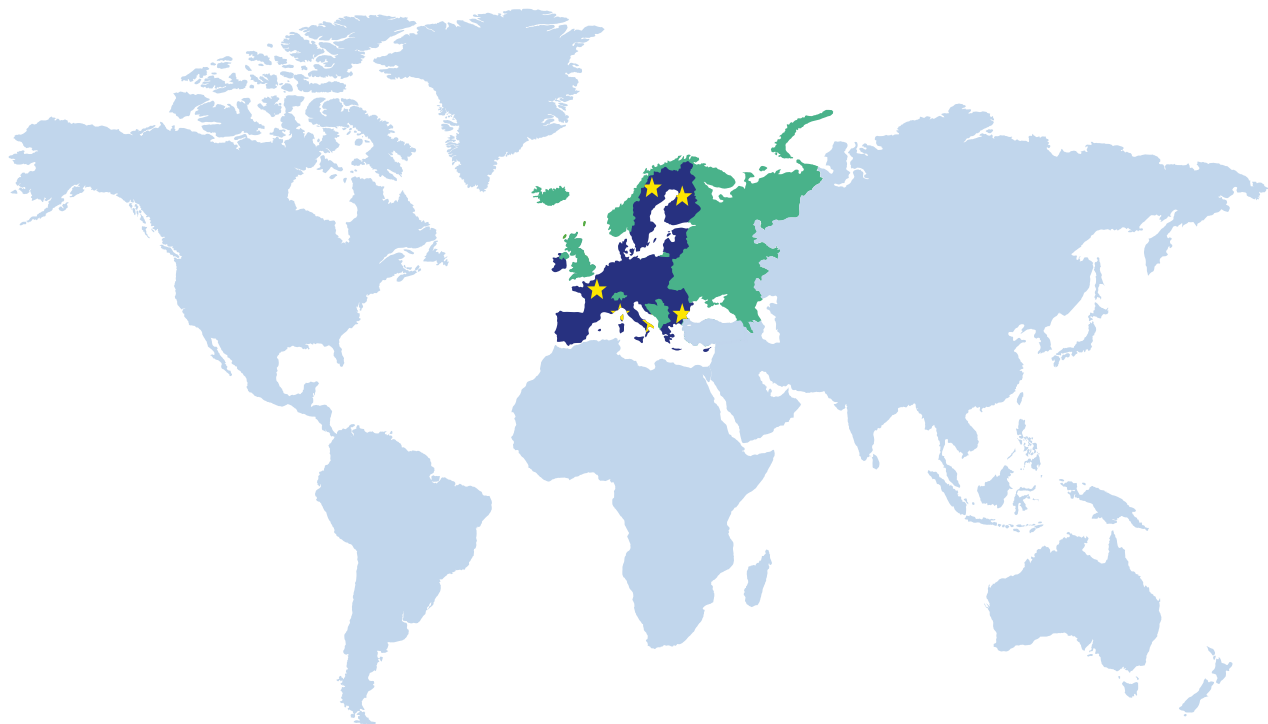
Quelques représentations du handicap

« Au Royaume-Uni et en France, les conceptions de la « *santé mentale* » diffèrent et, en conséquence, n'engendrent pas les mêmes réponses sociales.

Les politiques britanniques visent moins à établir, comme en France, un statut spécifique pour les personnes affectées d'un « *handicap psychique* » (notion qui n'existe pas outre-Manche), qu'à remédier, selon les contextes, aux privations de liberté et discriminations dont elles sont victimes.

Ici, l'approche plutôt situationnelle se traduit par un certain retrait de l'expertise médicale. Là, plutôt statutaire, elle s'appuie sur le modèle médical pour déterminer des mesures, juridiques, médicales, ou sociales, d'aide et de protection ».*

* Charles Gardou, *Le handicap au risque des cultures*, Ed. Eres.



L'Union européenne

Sur 447,7 millions d'europeens, 87 millions vivent avec un handicap. À côté des politiques nationales, l'Union européenne entend lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité des chances. Elle a ratifié en **2010** la **Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées**.

Plusieurs pays suivent la définition de l'Organisation mondiale de la santé visant à ce que l'environnement physique et les attitudes sociales ne soient pas des barrières à la pleine participation des personnes handicapées à la société.

La perception du handicap varie en raison des contextes historiques, culturels, économiques et sociaux, selon la place donnée à la famille ou aux institutions. S'il n'existe pas de statut commun de « personne handicapée », les « travailleurs handicapés » sont définis comme ceux dont les chances de trouver ou de conserver un emploi sont réduites en raison de leur handicap.

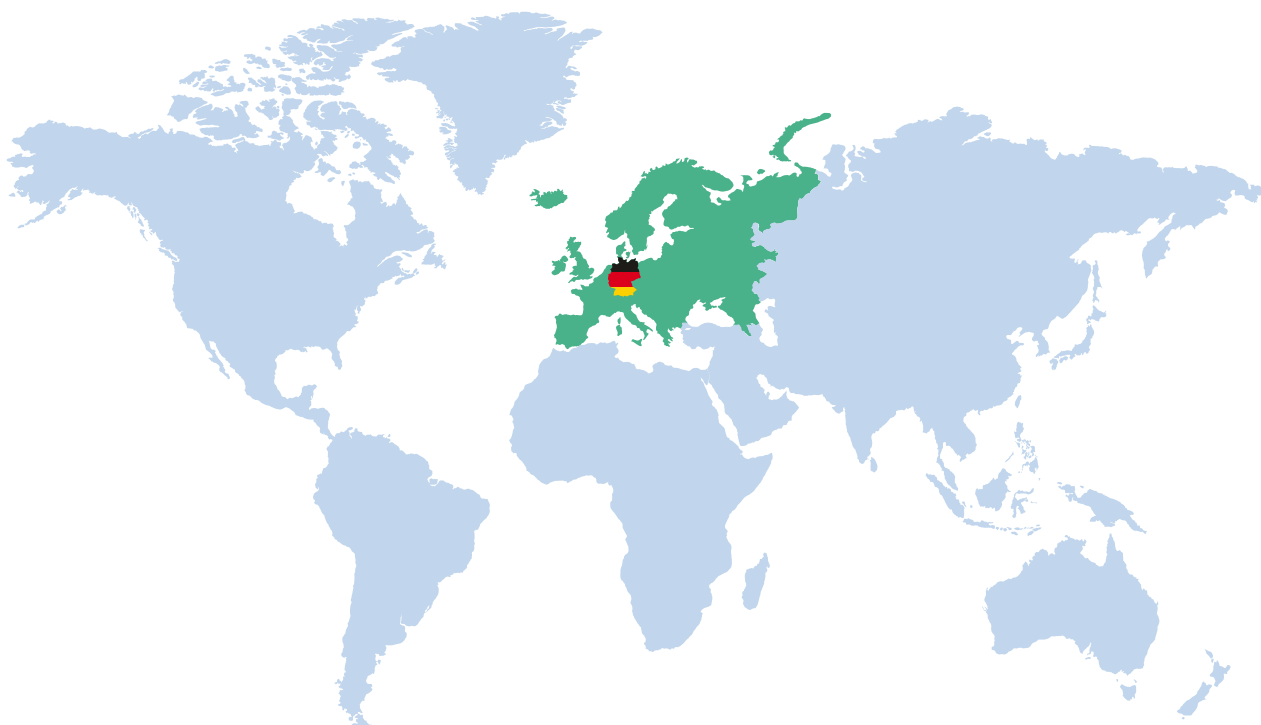
Certains pays reconnaissent un statut de travailleur handicapé à partir de critères spécifiques et adoptent des cadres législatifs contraignants pour

les employeurs, avec des quotas d'emploi pour favoriser l'accès au marché du travail (Allemagne, Espagne, France, Italie ...).

D'autres pays, à l'opposé, considèrent comme discriminant de spécifier les travailleurs handicapés évitent de définir le handicap et mettent en place des systèmes incitatifs, insistant sur les principes de normalisation, participation et citoyenneté (Belgique, Pays Scandinaves...).

La directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail est juridiquement contraignante. Elle introduit le concept d'**aménagements raisonnables**, les « *mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement* ».

La Commission européenne a adopté la stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030.



L'Allemagne

La législation allemande permet aux personnes handicapées de choisir et organiser leur vie, grâce à un Etat protecteur et une culture favorisant autodétermination et solidarité collective.

CADRE JURIDIQUE

Le Code social définit les personnes handicapées comme celles dont les « *fonctions corporelles, les capacités intellectuelles ou la santé mentale s'écartent de ce qui correspond à la norme pour des personnes du même âge et dont la participation à la vie sociale est ainsi compromise* ».

Le partage des compétences entre l'État fédéral et les Länder attribue à l'État fédéral le cadre de la politique en faveur des personnes handicapées, les Länder pouvant prendre des mesures particulières.

La loi sur la **lutte contre le chômage** chez les per-

sonnes handicapées, le 9ème volume du Code social, la loi sur l'**égalité des chances**, la **loi sur le renforcement de la participation et l'autodétermination des personnes avec des handicaps**, placent ces dernières au cœur des décisions les concernant.

Le droit applicable aux « *personnes gravement handicapées* » relève du droit du travail, leur insertion dans l'emploi de la responsabilité des employeurs, avec mesures de compensation, protection contre les licenciements et représentation via des comités. Le représentant de ces comités est informé des candidatures de personnes en situation de handicap et peut, avec l'accord du candidat, participer à l'entretien de recrutement.

L'obligation d'emploi existe depuis **1917** en faveur des victimes de guerre. Depuis 2000, la loi impose un quota de 5% pour les entreprises privées comme

publiques de 20 salariés ou plus, quota atteint en moyenne, malgré des disparités importantes entre petites et grandes entreprises.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Plus de 10 millions d'allemands sont handicapés, dont 73% de plus de 55 ans. Un quart sont actifs, surtout dans les services (éducation, santé ...).

« L'Allemagne reste douloureusement marquée par la politique du national-socialisme qui, d'une part, favorisait ceux qui étaient d'une « grande valeur pour le peuple » et, d'autre part, excluait et exterminait tous ceux qui étaient « de valeur inférieure », planifiant leur élimination physique. Les années 1970 signent un profond changement de point de vue et met l'accent sur la diversité humaine ; il n'y a pas de norme pour être humain ; il est normal d'être différent. L'homme n'est pas parfait ; toute aspiration à le devenir met en danger son humanité et la richesse du genre humain. Aussi la politique sociale vise-t-elle l'effectivité des droits des personnes, le déploiement de leurs compétences, afin qu'elles gagnent en possibilités d'autodétermination et de participation sociale ... Les efforts politiques ne portent plus essentiellement sur les soins et le bien-être des personnes handicapées,



mais sur leur participation volontaire à la vie de la société et l'élimination des obstacles à la réalisation de l'égalité des chances. » (Le handicap au risque des cultures, Charles Gardou).

Le Parlement fédéral allemand s'appuie sur le changement profond intervenu dans la perception que les personnes handicapées ont d'elles-mêmes : autodétermination et participation plutôt que simple assistance, les personnes handicapées veulent être le sujet d'une vie librement choisie et ne plus être définies comme les bénéficiaires d'avantages sociaux.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
BVKM	Association fédérale des personnes handicapées physiques	+49 211 640040 info@bvkm.de
BSK	Association fédérale des personnes handicapées	+49 89 99 26 98 95
AT	Association fédérale des personnes handicapées mentales	+49 64 214 910
DBSV	Association fédérale des aveugles et des malvoyants	+49 (0) 40 30 70 67 90 info@dbsv.de
BMAS	Aide à l'emploi des personnes hancicapées	030 221 911 006

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Lisa-Marie



Il y a des personnes handicapées dans ma famille donc je suis assez ouverte d'esprit et réaliste sur le sujet, je sais qu'elles se sentent discriminées, même si ce n'est pas intentionnel. Nous ne sommes pas suffisamment conscients des obstacles qu'elles rencontrent et nous devons réfléchir aux contextes, à la culture, aux méthodes et aux actions.

On appréhende le handicap de manière large, avec les maladies chroniques comme le diabète. Les maladies mentales sont toujours taboues et nous ne nous sommes pas encore véritablement emparés du sujet.

Grâce au digital, les inégalités se réduisent mais il reste encore beaucoup à faire.

Les infrastructures sont théoriquement accessibles mais dans la pratique ce n'est pas toujours le cas.

La loi allemande prévoit des incitations fiscales : lorsqu'une personne déclare son handicap, elle peut bénéficier d'une réduction d'impôt et de jours de congés supplémentaires. Les démarches administratives à effectuer pour bénéficier de ces avantages permettent de recenser les personnes en situation de handicap.

Sur les 900 salariés de la filiale, 3,6% ont déclaré un handicap. L'entreprise souhaite monter à 5%. Selon moi, c'est un chiffre cohérent pour une entreprise comme TotalEnergies.

Le maintien en emploi est évidemment clé car l'entreprise doit faire face à une main-d'œuvre vieillissante. Nous mettons en place des aménagements raisonnables, je veux que les gens puissent les solliciter sans gêne.

En ce qui concerne l'accessibilité, les bureaux ont été mis aux normes, excepté les sites industriels.

Comme l'exige la loi allemande, ces employés élisent leurs propres représentants impliqués dans les formations sur les préjugés inconscients et sur le développement des compétences. Les gens souhaitent l'égalité pour tous et travailler dans une bonne ambiance.

Je n'ai jamais rencontré quelqu'un qui ne partage pas ces valeurs chez TotalEnergies et le directeur général est très impliqué.



Mise en oeuvre des ODD



Le responsable diversité participe aux entretiens de recrutement. « *Je travaille avec les représentants élus et m'assure que le processus n'est pas discriminatoire* ». Un nouveau projet est à l'étude : le « poste partagé », deux employés à temps partiel sur un même poste.



Nous avons un partenariat avec *Annedore-Leber-Berufsbildungswerk* qui forme des jeunes avec un handicap physique ou mental et nous en avons recruté certains.



Il existe des modules de formation contre la discrimination pour les recruteurs et les managers ainsi qu'une formation sur les préjugés inconscients autour du handicap.

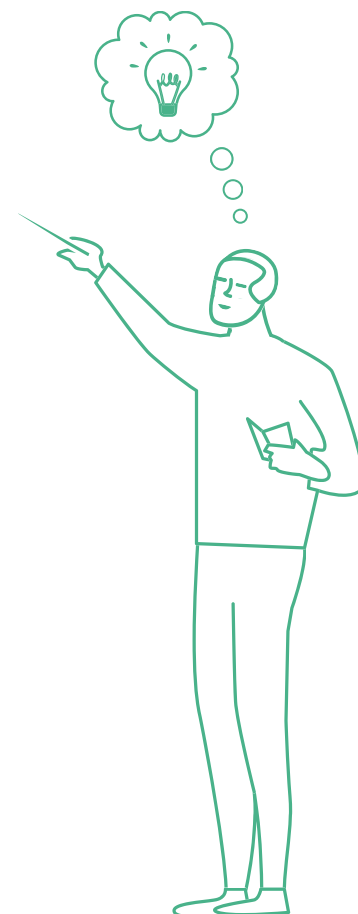
BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

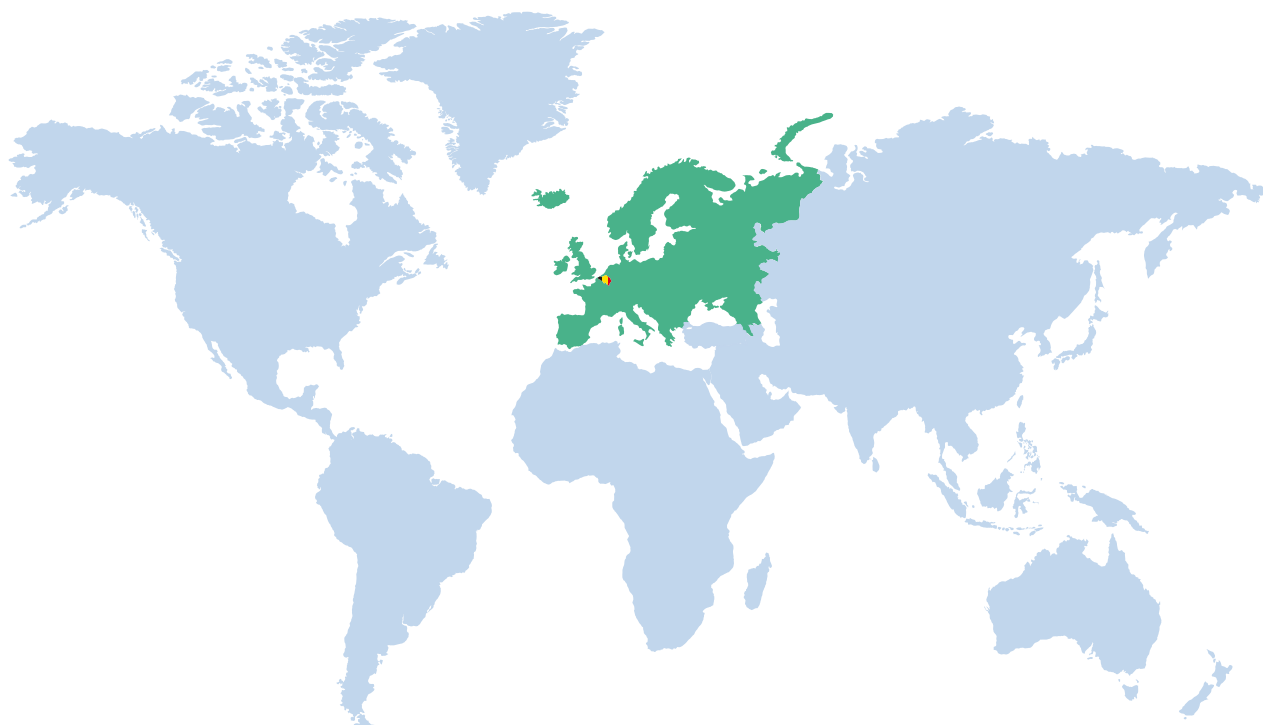
La filiale poursuit sa coopération avec l'*Annedore-Leber-Berufsbildungswerk* et engage un nouveau partenariat avec *MyAbility Talent*, un intermédiaire entre TotalEnergies et des étudiants en situation de handicap pour des journées de rencontres, des stages et des recrutements. La filiale travaille sur un programme permettant de mettre en relation les étudiants en situation de handicap et les employeurs via une plateforme numérique.

Dans le cadre de leur formation professionnelle, pour faciliter leur entrée dans le monde réel du travail, les apprentis de l'*Annedore-Leber-Berufsbildungswerk* sont tenus d'acquérir une expérience en entreprise. Nous leur proposons des stages de 3 à 6 mois qui débouchent ensuite sur une formation en alternance avec nous, ce qui nous permet de les intégrer dans l'entreprise en tant que salariés. Nous touchons ainsi des personnes talentueuses qui ne sont pas sur le marché primaire du travail.

Actuellement, 5 jeunes adultes de l'*Annedore-Leber-Berufsbildungswerk* travaillent avec nous. Nous aimerions continuer à soutenir ces apprentis sur une base régulière, en leur proposant notre savoir-faire et des formations spécifiques à l'informatique et à nos propres logiciels internes. Il est prévu de leur confier toutes nos petites/moyennes commandes.

Pendant le stage, nous les habituons aux conditions de travail réelles. Une personne assure le suivi et des entretiens sont régulièrement planifiés entre l'entreprise, l'association et l'apprenti. Celui-ci doit remplir les mêmes conditions de travail que les autres : respect des horaires et des directives internes, présence et participation aux réunions ... Les apprentis sont accompagnés individuellement.





La Belgique

En Belgique, la société civile interpelle régulièrement les pouvoirs publics sur leurs politiques d'inclusion, réclamant davantage de volontarisme et de proactivité dans l'application des réglementations européennes, en particulier sur la question de l'accessibilité numérique.

CADRE JURIDIQUE

La loi anti-discrimination du 10 mai **2007** permet de lutter contre toutes les formes de discrimination à l'encontre des personnes handicapées et d'adapter leurs postes de travail.

L'*European Disability Card (EDC)* accorde aux personnes handicapées certains avantages.

La Belgique a ratifié en juillet **2009** la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**.

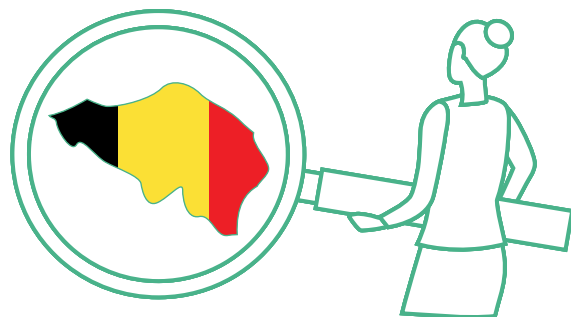
Depuis le 12 mars **2021**, les droits des personnes handicapées sont inscrits dans la Constitution belge.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

En 2017, 9% de la population de 15 à 64 ans se déclare fortement limitée dans ses activités en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée.

La moitié a entre 50 et 64 ans, sans diplôme plus élevé que celui de l'enseignement secondaire ; 13% ont un diplôme de l'enseignement supérieur (un tiers pour la population totale en Belgique.) ; 23% ont un emploi. Plus de la moitié (51%) de ces travailleurs bénéficient d'aménagement spécifiques sur leur lieu de travail.

La Belgique est considérée comme l'un des pays où l'inclusion des personnes en situation de handicap est une réalité.



Elles peinent cependant à s'insérer dans le monde du travail, par absence de quotas et par obligation faite aux entreprises d'engager des travaux d'accessibilité.

En Wallonie, l'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ) finance aides à l'emploi, primes à l'intégration et interventions de tuteurs de réinsertion dans l'emploi.

INITIATIVES LOCALES

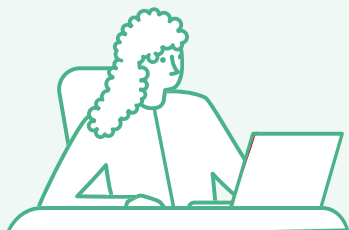
Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
CAWAB	Le Collectif accessibilité Wallonie Bruxelles réunit 21 associations impliquées dans l'accessibilité des personnes à mobilité réduite	+32 81 13 97 87 info@cawab.be
Belgium disability forum	Le <i>Belgian disability forum</i> (BDF) regroupe 18 organisations belges représentatives au niveau européen et supranational	+32 2 509 83 58 +32 2 509 84 21 info@bdf.belgium.be
DiversiCom	DiversiCom est engagée dans des projets d'accompagnement	+32 2 880 50 69 info@diversicom.be

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Kris



Le mot handicap est un peu rude, on utilise le mot flamand qui se traduit par « limité », sans connotation négative. Quelqu'un de limité physiquement, tu peux facilement parler avec lui, c'est plus compliqué avec quelqu'un de limité intellectuellement.

Sur un site industriel avec peu de fonctions administratives, c'est un sujet qui n'est pas évident, faute d'adaptation des bâtiments pour les personnes à mobilité réduite.

Le cadre légal n'est pas très poussé. Dans l'environnement professionnel en Belgique, rien n'impose aux gens de parler de leur handicap. Au sein de la filiale, 15-20 personnes. Si on parle de postes adaptés, plutôt 30 à 40 personnes. Quelqu'un qui bénéficie d'un poste adapté, est-ce du handicap ? Où est la limite ?

Les instances représentatives du personnel apprécie beaucoup la démarche. Il y a un an, on a recruté à un poste de maintenance quelqu'un qui a de grosses difficultés d'élocution. Ça ne fonctionnait pas et on a lui trouvé un poste avec une communication verbale moins importante. Le premier objectif est de maintenir la politique d'intégration et d'adapter si besoin le poste de travail.

On gère le handicap plutôt bien, avec un réseau inter branches, on se voit toutes les semaines. On le fait parce qu'on le veut, et que c'est fréquent en Belgique. Ce n'est pas réellement un sujet de RSE mais cela s'intègre absolument dans les valeurs de la Compagnie.

Chez TotalEnergies, on a une culture sociale, très bienveillante. C'est dans notre philosophie, notre ADN.



Mise en oeuvre des ODD



Un employé victime d'une maladie ou d'un accident bénéficie d'un suivi afin d'anticiper la reprise en lien avec les RH, le service médical et la hiérarchie. Un « conseiller confidentiel » garantit le respect de la confidentialité des informations



Nous externalisons des tâches auprès des ateliers protégés. Nous leur confions l'emballage des cadeaux de fin d'année, l'envoi de courrier. Nous participons à l'essor des Cafés Joyeux depuis 2021, avec le financement de l'ouverture d'un futur restaurant.



La filiale organise ponctuellement des séances de sensibilisation. En matière d'accessibilité, on a adapté l'accès des bâtiments et prévu des places de parking.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Dans le prolongement des axes de mécénat en faveur de la formation des jeunes et pour tisser des partenariats sur son bassin d'activité, TotalEnergies Services Belgium agit en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en soutenant l'ouverture du premier *Café Joyeux* en Belgique.

Ce *Café Joyeux* ouvrira ses portes à Woluwe-Saint-Lambert dans un lieu mythique de la vie bruxelloise. Une ouverture test est prévue à l'été 2022 pour former l'équipe en vue d'inaugurer le Café en septembre.

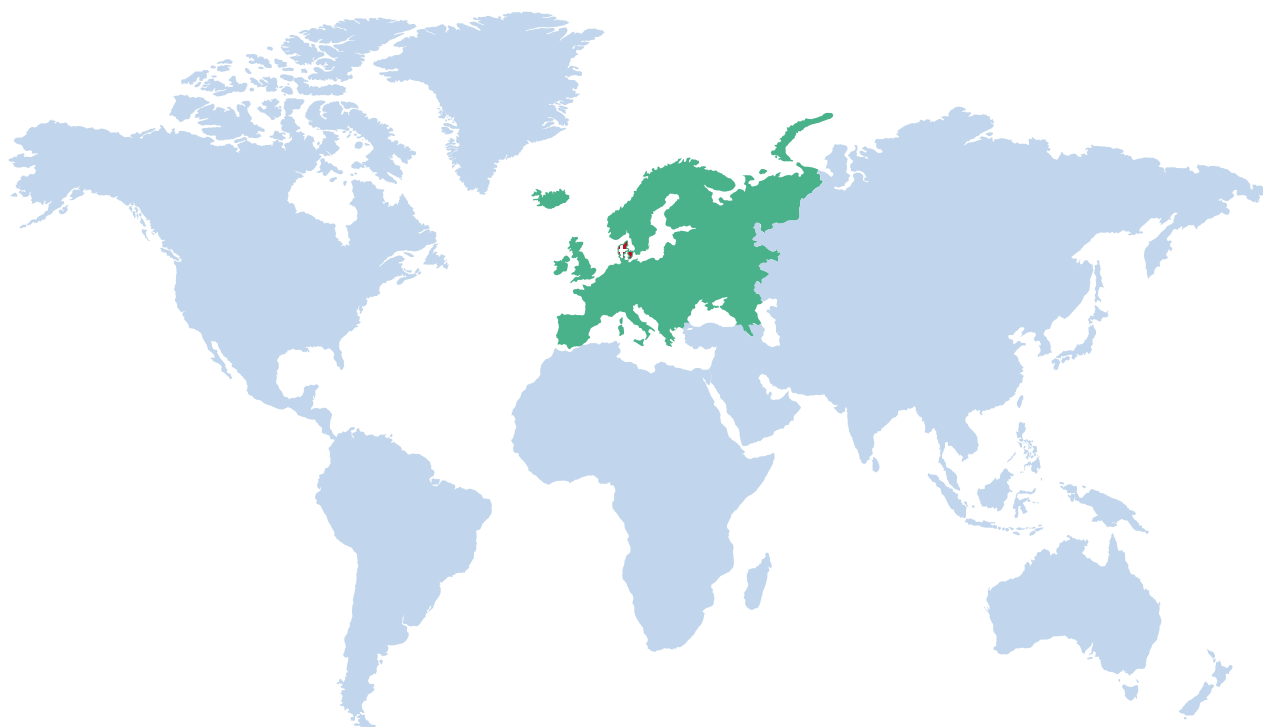
Café Joyeux

Le premier restaurant solidaire Café Joyeux est né en France en 2017. Il emploie et forme des personnes majoritairement atteintes de trisomie 21 ou de troubles cognitifs comme l'autisme.

Le projet ? Rendre le handicap visible et favoriser la rencontre, en proposant du travail, en milieu ordinaire, à des personnes éloignées de l'emploi. Café Joyeux se veut être une entreprise ordinaire et entend construire un modèle rentable et faire de la différence une force. Après une première évaluation, les « équipiers joyeux » sont tous recrutés et formés par une équipe de spécialistes RH, management, cuisine et éducateurs spécialisés.

À l'issue de leur formation, les équipiers joyeux intègrent les Cafés Joyeux en CDI. En fonction de leurs capacités, et toujours encadrés par des managers bienveillants, ils occupent différents métiers de la restauration : accueil, caisse, cuisine, service en salle. Café Joyeux permet à chacun de ses équipiers de prendre confiance, de gagner en expérience et de se sentir pleinement impliqué dans l'entreprise.





Le Danemark

Le Danemark, comme ses voisins nordiques, est un modèle pour la prise en charge des personnes handicapées. Le pays a fait de la qualité de vie des personnes en situation de handicap une priorité nationale avec l'adaptation de tous les secteurs de la société au handicap.

CADRE JURIDIQUE

Le Danemark a ratifié la déclaration de Salamanque en **2006** sur l'intégration des enfants en situation de handicap en milieu scolaire ordinaire.

La **loi sur l'égalité de traitement sur le marché du travail** du 16 décembre **2008** interdit toute forme de discrimination en milieu professionnel et promeut l'égalité des chances sur la base des seules compétences.

Le pays a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** le 24 juillet **2009**.

S'il n'existe pas de quotas pour les entreprises, une priorité d'emploi existe, à qualification égale, dans le secteur public. En dix ans, les objectifs en matière d'inclusion scolaire ont été quasiment atteints. À qualifications égales, l'employeur est tenu d'embaucher le candidat en situation de handicap.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

De très anciennes conceptions du handicap, très ambivalentes, prennent leur source dans les légendes Vikings en lien avec le personnage mythique d'Ivar Ragnarson, chef de guerre atteint d'ostéogénèse, une maladie des os l'empêchant de faire usage des jambes, conquérant d'une grande partie du Danelow, soit une partie du Danemark et de l'actuel Suède.



Le Danemark a élaboré un Plan national d'action sur le handicap, intitulé « *Une société pour tous* » : coordination des différents ministères et municipalités ; éducation et emploi en faveur des personnes handicapées ; innovation et nouvelles technologies ; approfondissement des connaissances relatives aux personnes handicapées ; promotion d'une société civile diverse et inclusive.

Les enfants, quel que soit leur handicap, sont intégrés en classes ordinaires ; ils bénéficient d'un accompagnement individualisé et de soins et rééducation directement sur le site de l'école, dans une

logique d'adaptation du système aux enfants en situation de handicap, et non le contraire.

Aujourd'hui, le Danemark est un pays cité en exemple. Réformes éducatives, sanitaires, sociales, tout est mis en œuvre pour permettre aux Danois de bien vivre en situation de handicap.

Le Danemark, comme ses voisins nordiques, est un modèle pour la prise en charge des personnes handicapées. Son aspect le plus remarquable est certainement l'adaptation de tous les secteurs de la société au handicap, pour en limiter les effets.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Disabled peoples' organizations Denmark	Union de 34 organisations qui travaillent aux niveaux municipal, national et international	+45 36 75 17 77 dh@handicap.dk
Parasport Danmark	Collectif d'entreprises pour l'inclusion des personnes handicapées	+45 43 26 26 26 jla@parasport.dk

L'ISS, société danoise de services de gestion des installations a rejoint le Réseau Handicap de l'OIT en 2022. Pour son PDG, Jacob Aarup-Andersen, les entreprises réalisent enfin que des capacités différentes signifient des perspectives, des intuitions et des résultats différents, qui rendent les entreprises plus fortes.

Le Centre d'éducation technique de Copenhague (mécanique, électricité, serrurier, transport...) ac-

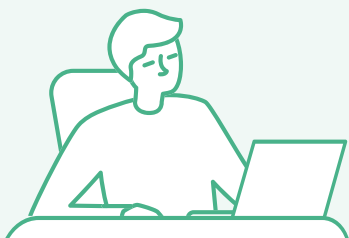
cueille des jeunes en situation de handicap et les prépare à intégrer le marché du travail.

À Copenhague, l'école primaire d'Øster Farimagsgade est devenue centre de ressources et de compétences afin d'aider les autres écoles à adopter et faire vivre le processus d'inclusion par la scolarisation. Cette école compte 8 à 10% d'élèves handicapés de 6 à 15 ans aux troubles divers (autisme, hyperactivité, troubles du comportement ...).

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot du Référent : Jan René



Les handicaps peuvent être visibles mais ils englobent également les maladies chroniques et les handicaps mentaux.

Depuis quelques années, la société danoise aborde de plus en plus les questions de santé mentale, en lien avec le syndrome de stress post-traumatique fréquent chez les anciens combattants. Le Danemark a envoyé des troupes en Afghanistan, en Irak et en Yougoslavie dans les années 90 - quelques milliers de personnes ont servi dans des zones de guerre. La population au Danemark est peu nombreuse, cela a eu un impact significatif. D'anciens militaires ont été recrutés dans la filiale à leur retour à la vie civile.

C'est important d'être justes et droits et d'exprimer notre gratitude envers des personnes comme les anciens combattants qui ont fait un effort considérable pour le pays.

L'aide et le soutien aux personnes handicapées sont culturellement acquis, mais c'est plus compliqué au niveau de la carrière. Dans la culture danoise on peut difficilement les positionner sur des postes de direction. Nous devrions les aider à faire carrière. Je ne sais pas quels facteurs conduisent à ce plafond de verre.

Toutes les conditions sont réunies au Danemark pour faciliter l'inclusion des personnes handicapées sur le lieu de travail. Selon moi, c'est important de s'engager dans ces politiques.
Faire progresser tout le monde permet à l'entreprise d'être plus performante.



Mise en oeuvre des ODD



En tant que responsable RH, j'insiste sur l'importance de traiter tout le monde de manière égale et équitable. Les politiques ont été traduites en règles et processus. La prochaine étape concerne le développement de carrière pour veiller aux mêmes opportunités pour tous.



J'ai vérifié avec mon gestionnaire des installations que le bâtiment était entièrement accessible. Lorsqu'une personne acquiert un handicap, une procédure permet d'adapter le poste ou acquérir d'autres compétences. On a fait de gros progrès sur la confidentialité avec le RGPD.



La filiale est en discussion avec les autorités locales pour des actions d'aide à la formation et à l'emploi. Le réseau de l'OIT pourrait aider.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Au cours de l'année 2021, la filiale TotalEnergies EP Danemark a centré son action sur l'inclusion des handicaps invisibles

Dans la poursuite de cette campagne de sensibilisation sur la santé mentale, elle développe une série de mini portraits-vidéo « *This is me* » sur la Diversité et l'inclusion incluant des collaborateurs concernés par le handicap invisible. Le format vidéo et le témoignage à visage découvert facilitent la déclaration des autres collaborateurs et permettent d'aborder l'invisibilité du handicap au sein du collectif de travail.



LE TÉMOIGNAGE D'EUGÉNIE

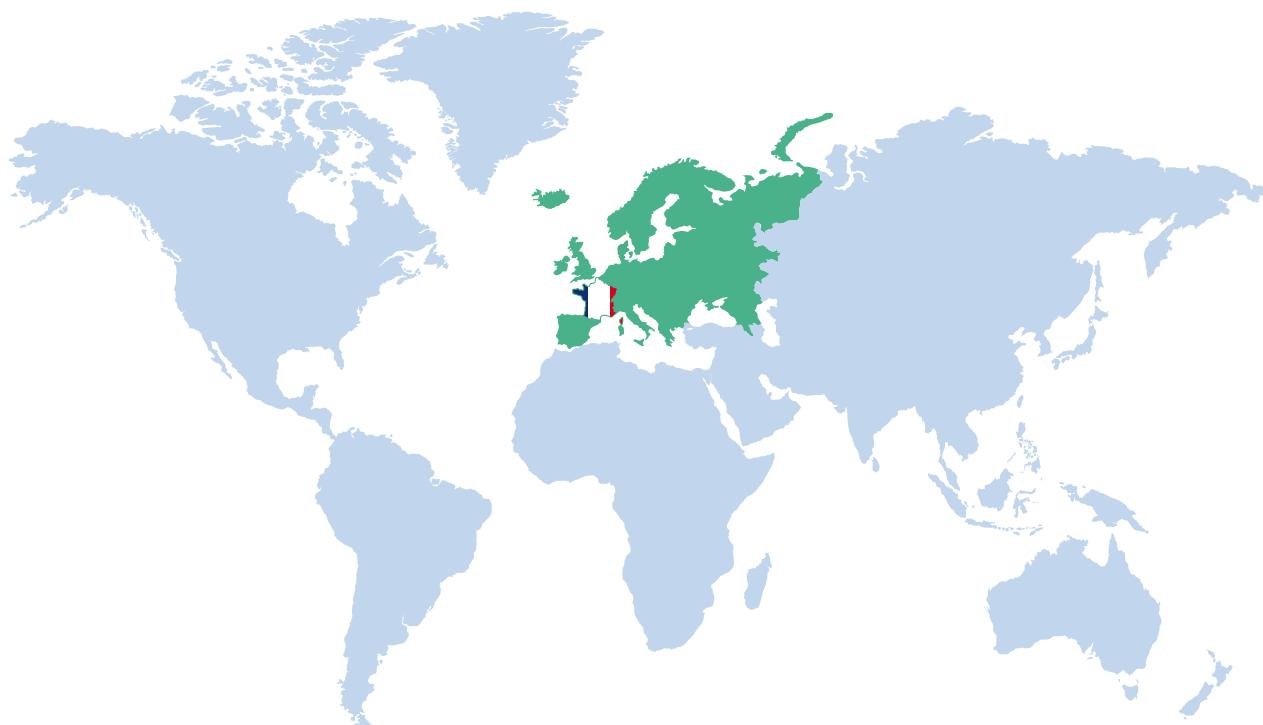
Les mots ne suffiront jamais pour décrire mon expérience. Quand on est handicapé, on ne se permet pas de rêver grand, on reste réaliste.

Je suis allée vivre en Norvège, à Kristiansand pendant un an. Qui aurait cru, après toutes les épreuves, les difficultés engendrées par mon handicap, que je serais un jour indépendante à l'étranger, avec une culture et une langue différente ? J'ai rencontré des étudiants du monde entier, créé des amitiés, vu les aurores boréales, combattu le froid polaire, glissé sur le verglas, mangé beaucoup de cannelle et de saumon, appris le norvégien, leurs valeurs ainsi que randonner sur des paysages à couper le souffle. Avec les cours et le temps libre accordé aux étudiants, j'ai su prendre du temps pour moi-même et faire un point sur mes envies de carrières. C'est ainsi que je me suis lancée dans l'entrepreneuriat avec ma première micro-entreprise.

Pour faire court, la Norvège m'a accueillie avec bienveillance et amour et a changé ma vie. Je dirais même qu'être handicapé en Norvège est plus « facile » ; plus d'accessibilité, pas de tabou, pas de cliché, ni de jugement. Je n'ai plus aucune peur, je me sens capable désormais de vivre ma vie à fond et réaliser tous mes autres projets. Mais tout ça n'aurait pas été possible sans ma bourse. Ma bourse Total m'a offert un confort qui a totalement changé mon année. La vie en Norvège est très chère, manger de la viande est presque un luxe et voyager/prendre les transports en commun coûte cher aussi.

Concernant mon handicap, la bourse m'a enlevé un poids énorme qui pesait sur moi : le financement de mes pièces d'appareil. De plus, j'ai dû commander un jour des pièces en urgence. La facture pour l'acheminement de ces pièces jusqu'en Norvège était renversante. Ce jour-là, j'ai compris à quel point ma bourse était si précieuse. Cette difficulté ne fut pas la seule mais comme dirait ma famille, c'est comme ça qu'on apprend la vie.

Pour finir, j'aimerais remercier toutes les personnes qui m'ont permis de prendre part à ce magnifique voyage. Si je devais donner un conseil aux étudiants handicapés qui cherchent à vivre l'aventure, je leur dirais de foncer, on a qu'une vie et de nombreuses aides et personnes sont là pour vous guider. Merci de m'avoir fait rêver ! Merci de m'avoir rendue si heureuse ! Merci de m'avoir aidée à vivre ce merveilleux projet !



La France

Dans le cadre de la présidence française du Conseil de l'Union Européenne, la France s'est engagée à mettre en œuvre et à promouvoir la stratégie européenne en faveur des droits des personnes handicapées.

CADRE JURIDIQUE

La **loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées** marque le début d'une politique publique du handicap. La **loi du 10 juillet 1987** impose une obligation d'emploi de 6% de l'effectif des entreprises, ou une contribution financière à un Fonds dédié en cas de non-respect.

La **loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** porte une acception large du handicap : « *toute limitation d'activité ou restric-*

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

La France a ratifié la **CDIPH en 2010**.

En **août 2021**, l'ONU a auditionné la France sur les progrès de sa politique en faveur des personnes en situation de handicap. Elle a dressé la liste des aspects positifs et rappelé que le budget annuel

consacré au handicap en France est de 51 milliards d'euros soit 2,2% de la richesse produite chaque année, positionnant la France au 3ème rang européen, derrière la Suède et le Danemark.

L'ONU invite cependant fermement la France à faire évoluer son modèle médical vers un modèle social,

à lever les ambiguïtés persistantes entre maladie et handicap et à respecter un modèle fondé sur les droits de l'Homme. En réponse, le gouvernement réaffirme « sa pleine mobilisation pour garantir l'accès aux droits des personnes handicapées » et dit « partager la volonté du comité de changer le regard de la société sur le handicap ».

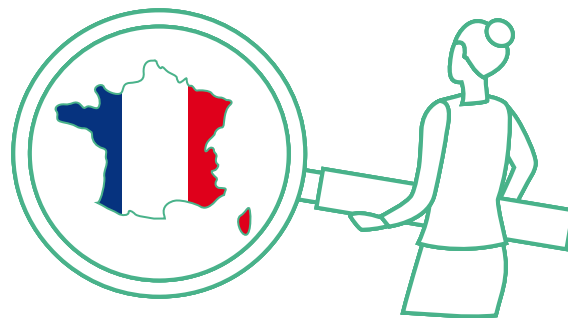
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

L'avènement de la société industrielle est marqué par le passage de pratiques d'assistances caritatives à celles d'assurance et de protection sociale, autour des notions de réadaptation et de normalisation. L'intégration devient peu à peu un impératif de progrès social porté par les associations représentatives, fer de lance des discussions avec les pouvoirs publics.

La notion de handicap est cependant longtemps confondue avec maladie et déficience, caractéristiques d'un modèle médical dont le pays a du mal à se défaire.

« En France, les représentations n'ont cessé d'osciller de l'hospitalité à la mise à l'écart. Dans une logique de protection et d'assistance, le champ du handicap s'est construit dans une constante tension entre une volonté d'accueil et des pratiques de relégation.

En France, des représentations culturelles du handicap existent mais elles sont beaucoup moins exprimées car elles ne font plus partie d'un imaginaire col-



lectif ouvertement transmis. L'explication médicale répond à la question du comment et supprime la question du pourquoi dont la réponse est forcément codée culturellement.

Des représentations empruntées à la pensée magique peuvent survenir, comme celle de la contagion, mais elles restent souvent inconscientes ou très rarement partagées car trop intimes, trop loin du discours médical et scientifique seul légitime dans une société occidentale rationnelle ... On reste enfin à recourir à des structures fermées qui éloignent de la vie commune et les dispositifs se veulent inclusifs, tout en pratiquant la mise à part » (Charles Gardou, Le handicap au risque des cultures).

INITIATIVES LOCALES

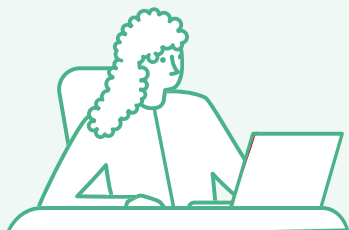
Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
AGEFIPH	Soutien à l'emploi des personnes handicapées	0800 11 10 09
UNAPEI	Mouvement associatif engagé pour construire une société solidaire et inclusive	www.unapei.org
LADAPT	Oeuvre pour les droits des personnes handicapées dans la société	www.ladapt.net

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Christine



En France, les associations de personnes handicapées jouent un rôle crucial pour faire évoluer les lois via le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), une instance consultative indépendante d'associations et de personnes qualifiées. Il existe tout un maillage juridique, dans tous les domaines y compris l'emploi, avec des obligations pour les entreprises.

Pour TotalEnergies, c'est un engagement de fond, avec une Mission Handicap qui existe depuis plus de 20 ans et nous sommes fiers d'avoir atteint le taux de 6% en 2021 ! L'Accord actuel est un outil majeur pour diffuser une culture « *handi accueillante* ».

Notre principal enjeu est surtout de créer le climat de confiance indispensable à l'accompagnement des salariés. Beaucoup ne déclarent pas leur handicap. Nous respectons leur choix, nous voulons simplement éviter le risque que ces personnes s'épuisent au travail en supportant tout l'effort d'adaptation alors que le plus souvent nous pouvons alléger leur quotidien : un fauteuil ergonomique, un logiciel, un transport... Nous communiquons le plus possible sur nos actions pour les encourager à venir vers nous.

Sur un plan sociétal, un axe fort est le soutien des jeunes en situation de handicap pour les aider à poursuivre des études supérieures, exemple notre partenariat avec l'Ecole UniLassalle sur les métiers de l'Environnement.

Notre souhait est de faire rayonner ce sujet en interne comme en externe. Nous avons la chance pour ce faire de bénéficier d'un fort soutien managérial.



Mise en oeuvre des ODD



Un Accord fixe des objectifs chiffrés de recrutements. Un coordinateur recrutement et handicap identifie et pré-qualifie des candidats en situation de handicap sur la base des compétences requises.



En partenariat avec la Conférence des Grandes Ecoles, nous finançons des bourses pour les étudiants en situation de handicap afin de faciliter leur poursuite d'études supérieures à l'International. Un Fonds de Développement des Initiatives (FDI) permet d'allouer des aides aux associations œuvrant dans le champ du handicap pour des projets portés par les collaborateurs.



La formation des managers fait l'objet d'une attention soutenue avec le module « *Déconfinons le handicap* » et le dispositif des « *Cordées* » avec certification externe, le label *Handimanager*.

BONNE PRATIQUE

Des Ambassadeurs et des groupes de travail dédiés

La Mission Handicap œuvre chaque jour pour l'intégration des personnes en situation de handicap et la valorisation de leurs compétences dans un environnement ouvert à la différence et à la diversité.

L'Accord Handicap France 2019-2022, signé à l'unanimité par les partenaires sociaux, encourage une implication des recruteurs et managers pour construire un collectif durablement inclusif et reconnaît de nouveaux acteurs, les **Ambassadeurs du handicap**.

Ces Ambassadeurs oeuvrent avec la Mission Handicap dans une démarche de coconstruction. Ils se réunissent régulièrement pour échanger sur leur situation, leurs attentes et les solutions à mettre en place. Ils interviennent en complémentarité des actions menées par les acteurs opérationnels, coordinateurs et référents.

Leur visibilité au sein des équipes les amène à rencontrer des salariés qu'ils orientent ensuite au mieux de leur situation dans des **groupes de travail thématiques** autour d'enjeux liés à **l'audition, à la vision, aux maladies invisibles, à la neurodiversité et à l'accessibilité numérique**. Grâce à ces échanges ils peuvent s'entraider, briser une forme d'isolement et s'intégrer plus sereinement dans le collectif.



LES TÉMOIGNAGES DE JEAN-LUC ET FANNY

Le **GT « Audition »** réunit une trentaine de salariés porteurs de surdité, heureux de pouvoir échanger entre eux sur leur vécu professionnel. Pour nous, cet engagement est conforté par la confiance manifestée par l'écosystème professionnel, référent, médecin, manager, RH ...

Notre Newsletter « *Nouvelles des Ambassadeurs du monde du silence de TotalEnergies* » rassemble une veille informative sur les innovations techniques en lien avec le handicap auditif.

La co-construction dans un climat de confiance, d'écoute et de respect de l'autre, avec un engagement strict de confidentialité, est clé dans la création de liens humains forts.

Fanny : « *Être ambassadrice, me rend encore plus forte dans mon handicap. Accepter mon handicap me permet de pouvoir écouter et aider les autres* ».

Jean-Luc : « *Je crois fondamentalement, qu'un premier contact informel, « entre collègues », sur la prise en compte du handicap par l'entreprise, peut permettre de lever certains freins et certains tabous. La dynamique établie au sein de la Compagnie semble le confirmer* ».

LE TÉMOIGNAGE D'EMMANUELLE



Emmanuelle, chef de projet Innovation RH, Exploration-Production

Je m'appelle Emmanuelle, je suis née avec une agénésie tibiale, c'est-à-dire sans tibia et sans péroné dans la jambe droite. Suite à des complications, j'ai dû subir plusieurs opérations qui ont mené à l'amputation. Je porte une prothèse depuis le plus jeune âge.

J'ai commencé ma carrière à la Marine Nationale comme chargée d'études sur la diversité, puis j'ai été recrutée dans une société de services du numérique en tant que chargée de recrutement et de relations écoles.

En 2009, j'ai rejoint TotalEnergies et je suis partie en VIE au Congo pendant deux ans, pour occuper le poste de gestionnaire du personnel international – une très belle expérience pro et perso.

À mon retour en France, j'ai intégré le département formation en tant que chef de projet Blended Learning pour travailler sur les nouvelles méthodologies de formation.

Trois ans plus tard, je m'oriente vers des fonctions dans le domaine des Systèmes d'Information Ressources Humaines. Et depuis fin 2019, je promeus l'innovation RH au sein de la branche EP.

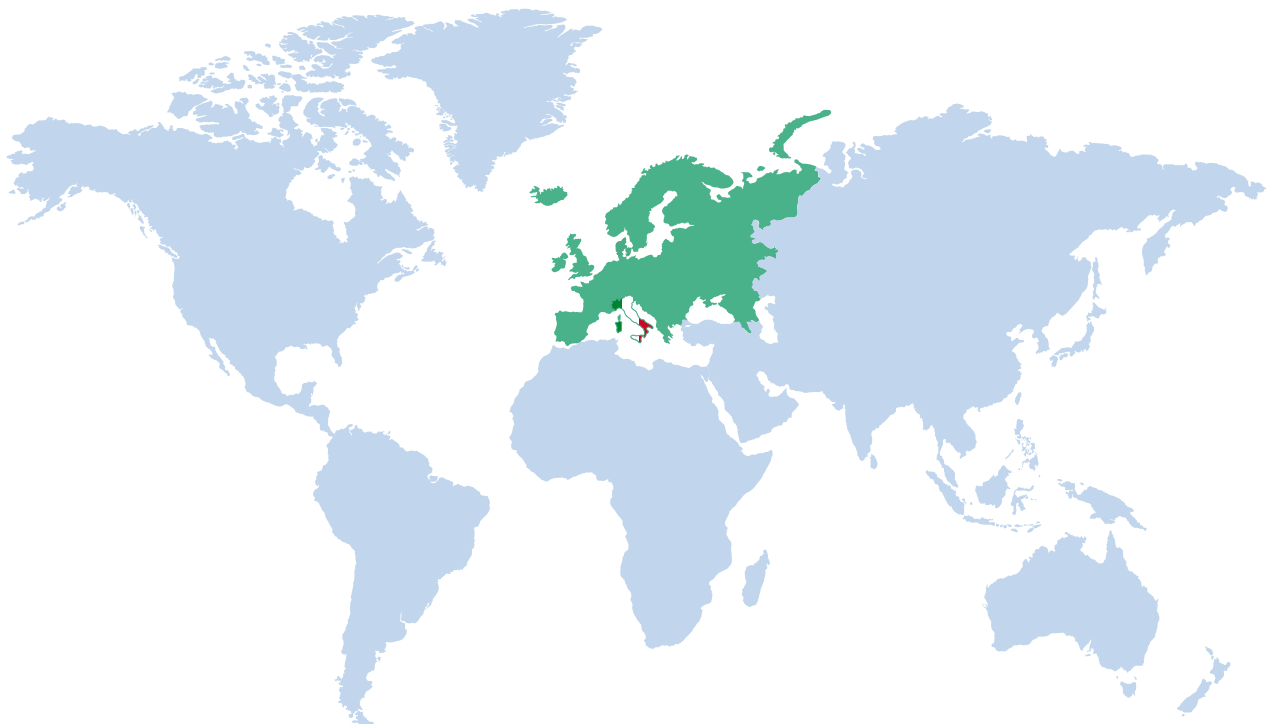
Mon handicap n'a jamais eu aucun impact, positif ou négatif, sur ma carrière. Les gens avec qui j'ai travaillé ont toujours fait preuve de bon sens et d'une grande bienveillance. Mon ressenti est que le handicap n'est ni un frein ni un booster au développement professionnel.

Pour ma part, j'aimerais saluer les progrès qui ont été accomplis grâce à l'accord Handicap de 2019, qui dans mon cas, me permet par exemple de me rendre dans mon centre d'appareillage sans avoir à me mettre en arrêt maladie ou en congé. Ça peut paraître anecdotique mais cela a notamment un petit impact financier et c'est plus simple et plus clair pour le management.



Évidemment on marche sur un fil,
chaque destin est bancal,
Et l'existence est fragile
comme une vertèbre cervicale.
On t'a pas vraiment menti,
c'est vrai que parfois tu vas saigner,
Mais dans chaque putain de vie,
y'a tellement de choses à gagner.

Grand Corps Malade



L'Italie

La politique handicap est portée par un modèle social basé sur la solidarité familiale, un élan de sortie des institutions spécialisées et une dévolution croissante des pouvoirs aux collectivités locales.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution** italienne « protège le travail sous toutes ses formes et applications ». À charge pour l'État « d'éliminer les obstacles sociaux et économiques qui limiteraient la liberté et l'égalité entre les citoyens ». Elle introduit un modèle social du handicap avec pour mission principale d'éliminer les obstacles constitutifs du handicap pour les personnes.

La **loi de 1992** définit comme handicapée : « toute personne qui présente une déficience physique, psychique ou sensorielle, stable ou progressive, provoquant des difficultés cognitives, à avoir une vie sociale ou professionnelle, la plaçant dans une situation

de désavantage social ou de marginalité ».

L'Italie applique une politique de quota. La loi **Règlement relatif au droit à l'emploi des personnes handicapées de 1999**, soumet les entreprises à des obligations variables selon leur taille. 1 personne handicapée pour 15-30 salariés ; 2 personnes handicapées pour 36-50 salariés ; 7% au-delà.

La loi de **2001** portant le droit au travail des personnes handicapées, répond aux besoins spécifiques d'emploi de ces dernières.

L'Italie a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** en **2009**.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

En Italie, entre 3 et 4 millions de personnes vivent avec un handicap soit 5 à 7% de la population. Près de 7 millions de personnes perçoivent des pensions d'invalidité.

Le modèle de protection sociale est centré sur le versement de prestations en espèces avec une place limitée aux services sanitaires et sociaux, dans un contexte traditionnel de prise en charge des plus vulnérables par l'Église, les associations caritatives et les familles.

Dans les années 70, les mouvements d'antipsychiatrie et de désinstitutionnalisation ont modifié en profondeur les modalités de prise en charge, avec la fermeture des lieux d'enfermement et la promotion de politiques inclusives, en particulier pour l'école. Tous les enfants vont à l'école ordinaire.

Une inclusion exemplaire rendue possible par la mise en place d'enseignants de soutien ou assistants éducatifs, formés à cette fonction, même si de fortes inégalités régionales perdurent, heureusement compensées par les solidarités familiales.

« En Italie, les conceptions du handicap diffèrent du Nord au Sud du pays. Plus globalement, le paysage culturel italien porte la double empreinte des cultures populaires païennes au Sud et celles du christianisme... Le pays reste également marqué par



le processus de dé-institutionnalisation, entamé à la fin des années 70 qui conduit à définir le handicap comme un ensemble de barrières sociales intériorisées ... » (Charles Gardou, *Le handicap au risque des cultures*).

Un problème majeur en Italie est le chômage. Sur les 5 millions de personnes en situation de handicap, environ 80% sont sans emploi, dans un contexte de chômage global de 12%. La situation de l'emploi est très contrastée entre le Nord (40% de taux d'emploi) et le Sud (22%).

L'Italie n'est pas un pays très accessible. Les rues pavées et les trottoirs encombrés rendent difficile le déplacement des personnes à mobilité réduite. La plupart des immeubles sont équipés d'un ascenseur, mais pas toujours assez large pour un fauteuil roulant. Peu de mesures ont été prises pour faciliter la vie des personnes sourdes ou aveugles. La prise de conscience de ces réalités et une culture plus inclusive sont toutefois en progression constante.

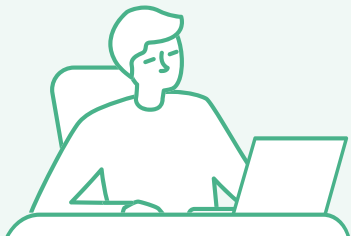
INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
FAND	Fédération des associations de personnes handicapées, très représentative en Italie	+39 34 7793 4426 fand.caserta@virgilio.it
Association nationale des personnes handicapées	L'association promeut des propositions innovantes pour améliorer la qualité de vie des personnes handicapées	+39 06 2520 4846 info@disabilititaliani.org
Unione disabili italiani	Association qui œuvre pour l'inclusion des personnes en situation de handicap	+39 37 1393 0079 unionedisabilititaliani@gmail.com

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot du Référent : Roberto



Le handicap est quelque chose de normal, il ne faut pas imposer de limites aux personnes handicapées. Au plan culturel, la tendance est positive : auparavant le sujet était tabou, pas discuté, pas accepté.

La culture est en mutation. Il y a peu, les journaux se plaignaient des « faux handicapés » et de la fraude aux aides sociales ; le sujet était évoqué lors des opérations de contrôle de la police fiscale, ce qui n'aidait pas à prendre le sujet au sérieux. Cette approche culturelle est toujours en cours dans le Sud, où sont situés nos sites industriels. Dans le Nord, à Milan, où sont implantés le siège de la filiale et les services business, la culture est européenne par opposition aux particularités du Sud.

Avec l'avènement du télétravail, on dispose de plus de flexibilité. Les postes de back office, support ou postes commerciaux, sont accessibles. C'est moins le cas pour les activités industrielles, sur des sites Seveso où les critères d'aptitude médicale sont très élevés.

La loi italienne prévoit un quota qui inclut à la fois les personnes handicapées et les réfugiés. Il existe une crainte des contrôles administratifs si les locaux ne sont pas adaptés à la personne accueillie. Plus largement, il existe une peur des conséquences juridiques. Le sujet est sensible d'un point de vue légal du fait de menaces de procès pour discrimination : on a reçu des CV de candidats qui disent : « Si vous ne m'embauchez pas, j'envoie la lettre aux tribunaux ». Cependant, l'embauche de personnes handicapées a un effet positif sur le regard des collègues et permet d'apaiser les craintes.

Transformer la Charte en politique « humaine » et passer de l'obligation juridique à la spontanéité, au stade où on le fait juste parce qu'on y croit.

Mise en oeuvre des ODD



Trois personnes handicapées sont employées par la filiale, il n'existe pas de différences de traitement à leur égard. Au contraire, la filiale les aide à réaliser leur potentiel.



La filiale traite les situations de maintien dans l'emploi avec discrétion, sans tracasseries administratives inutiles. Sur l'accessibilité, il s'agit d'une question de timing plus que d'argent : la filiale a beaucoup déménagé.



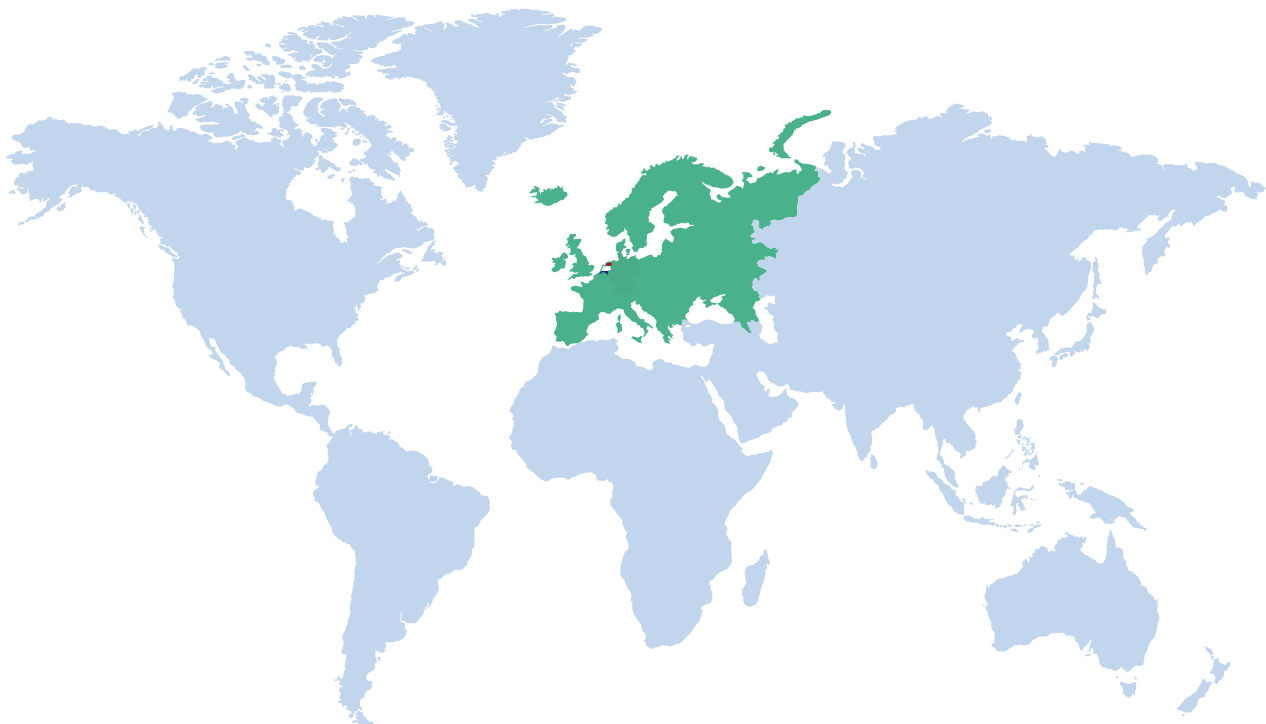
Ces actions sont nécessaires, en lien avec les associations internationales, en particulier l'OIT, reconnu pour son sérieux et son prestige.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La filiale italienne, engagée depuis de nombreuses années, a accueilli au cours de l'année 2021 un stagiaire en situation de handicap sur un projet d'exploration production en Basilicate.

Par ailleurs elle a organisé le soutien d'une association *AIPD Potenza (Associazione Italiana Persone Down)* en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap psychique et cognitif permettant ainsi aux collaborateurs de rencontrer des jeunes adultes déficients et de lutter contre les préjugés tout en favorisant l'insertion sociale, et d'ouvrir aux membres de cette association un dialogue sur le monde professionnel.





Les Pays-Bas

Aux Pays-Bas, face à l'augmentation des coûts liés à la prise en charge du handicap, les pouvoirs publics ont mis l'accent sur le retour à l'emploi, avec pour objectif connexe de limiter le nombre de bénéficiaires de pensions d'invalidité.

CADRE JURIDIQUE

L'État s'efforce d'offrir un environnement propice à l'emploi des personnes handicapées. C'est le but du programme de réinsertion des travailleurs partiellement handicapés qui peuvent travailler dans les entreprises publiques et privées à condition d'avoir déjà travaillé avant la situation de handicap. Après avoir abandonné leur travail à cause d'un accident, ils peuvent alors réintégrer le monde professionnel.

L'État a institué une législation sur les quotas dans le secteur public. 1,93% dès 25 employés, avec aides

et subvention, non applicable dans le secteur privé. Constatant que le taux d'emploi des personnes handicapées ne progresse pas, les Pays-Bas réfléchissent à l'adoption d'un quota de 5%.

Depuis **2006** la pension d'invalidité attribuée dès 15% de perte de gain ne l'est plus qu'à partir de 80% de perte de gain. Les efforts néerlandais se concentrent désormais sur les jeunes.

Les Pays Bas ont ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** le 14 juin **2016**.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

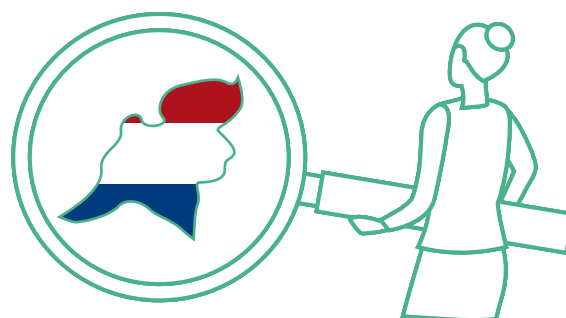
Aux Pays-Bas plus d'une personne sur quatre se déclare handicapée.

La société hollandaise est très inclusive.

Les politiques sectorielles du gouvernement ont procédé à une rénovation des édifices, des espaces et des transports publics pour les rendre plus accessibles aux invalides. Quasiment 100% des métros et gares sont accessibles.

Les pouvoirs publics néerlandais ont pris une série de réformes dont celle de 2006 qui met l'accent sur l'accès ou le retour à l'emploi et prend en compte les capacités de travail des personnes partiellement handicapées, avec pour objectif de limiter le nombre de bénéficiaires de pensions d'invalidité.

En outre, pour alléger le poids du chômage, l'État octroie dès l'âge de 18 ans une allocation handicap.



Les Pays-Bas ont été un des premiers pays à avoir proposé l'assistance sexuelle aux personnes handicapées. L'Association pour des Relations Alternatives SAR propose des prestations sexuelles depuis 1982, entre 80 et 100 euros.

Reconnues comme un soin, ces prestations peuvent faire l'objet d'aides financières par les assurances sociales.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
DCDD	<i>Dutch coalition on disability and development</i> Plate-forme de lobbying, de liaison et de coopération internationale	+31 6 28430824 dcdd@dcdd.nl
See you Foundation	Appliquer la Convention des Nations Unies	+31 318 586 358 info@seeyoufoundation.nl

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Lucienne



La culture a moins d'importance, surtout dans les entreprises, le handicap est vu comme relevant d'une certaine responsabilité sociale mais ça dépend beaucoup du DRH.

J'aborde le sujet par sentiment de responsabilité pour la Compagnie. Je pense que ça dépend des gens, ceux qui n'ont jamais vécu de malheur dans leur vie sont beaucoup moins réceptifs.

Il y a des avantages fiscaux pour l'embauche des personnes handicapées qui bénéficient elles-mêmes d'allocations. Par exemple, un collègue tétraplégique a deux chaises roulantes payées par la communauté.

Aux Pays-Bas, je crois que toutes les administrations sont accessibles, tous les buildings, hôtels, musées, je crois qu'on va avoir un ministre pour les personnes handicapées. Il y a plein d'associations. Nous ne sommes peut-être pas les meilleurs mais nous sommes plutôt bien.

Il n'y a pas de quota même si cela a fait l'objet de discussions et de toute façon avec les 1% de personnes handicapées que nous employons, nous serions déjà dans l'éventuel quota. Le problème, c'est qu'on travaille sur des plateformes. Au bureau, il n'y a pas d'obstacles, le bâtiment est accessible.

Je ne peux pas dire qu'il n'y a pas de freins chez les managers mais on fait déjà plein de choses dans la filiale. Deux personnes handicapées le sont devenues une fois employées chez TotalEnergies. Le CE, les syndicats et les employés voient bien qu'on fait le maximum, donc pas de pression des stakeholders.

On gère le handicap plutôt bien, il y a une « tradition » sociale chez TotalEnergies.



Mise en oeuvre des ODD



On recommence petit à petit à recruter et on ne dira pas non s'il y a des candidats en situation de handicap.



Nous sommes assez occupés par le handicap à la Haye, nous avons deux personnes en fauteuil roulant et plusieurs personnes diabétiques. L'un a subi un accident de surf à l'époque où il était en mission en France. On a adapté plein de choses pour lui : le bureau, les deux ascenseurs, la cantine, le trajet de 50 kilomètres en taxi. Nous l'avons aidé pour acheter son véhicule.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

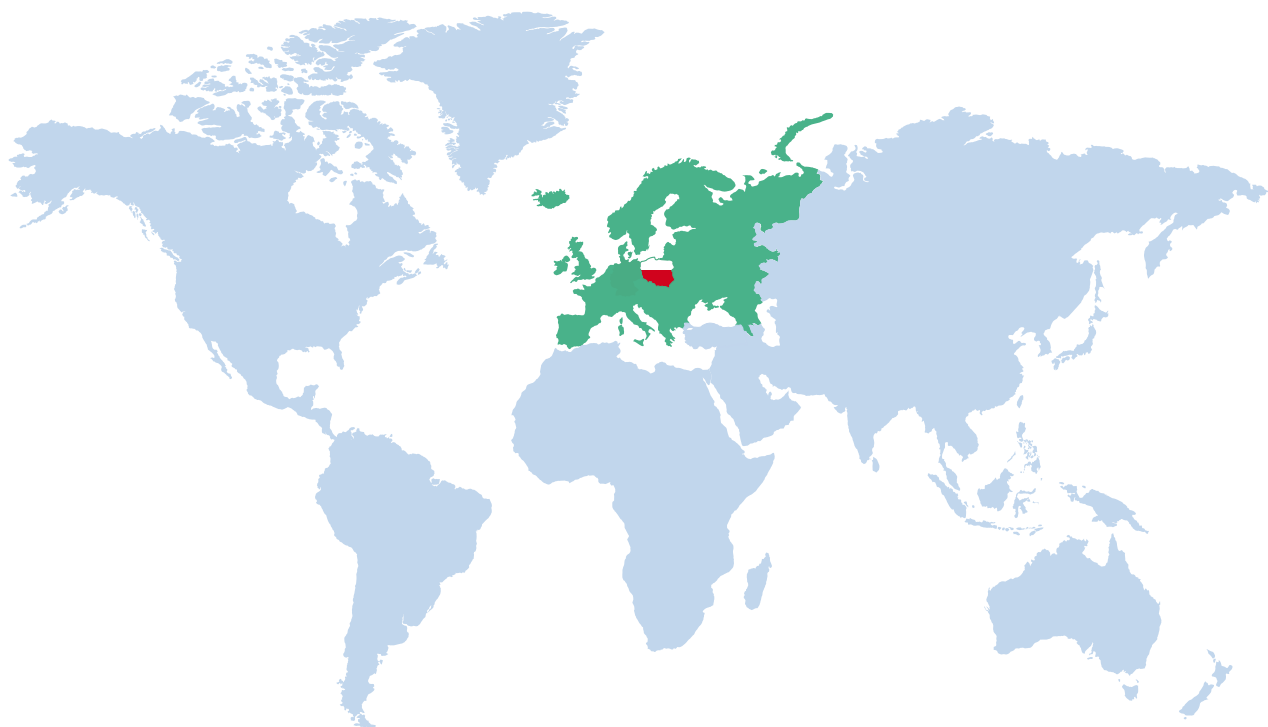
Pour accompagner les personnes handicapées qui travaillent dans sa filiale, à La Haye, TotalEnergies EP Pays-Bas a créé un poste de Conseiller confidentiel « *Confidential counsellor* » qui coordonne les questions de santé avec le médecin du travail et qui assure un accompagnement en toute confidentialité.

« Je sais que dès que les gens sont malades, ça les aide pour le retour. Elle gère aussi les échanges avec les hiérarchies. Un suivi très précis a permis de diminuer le taux d'absentéisme, on a diminué de moitié. On envoie les gens vers des coaches ou des psychologues, je fais des points avec elle, je suis très confiante, ça marche très bien ».

Aux Pays-Bas, le Conseiller Confidentiel est un rôle reconnu par les institutions, les organismes publics et les entreprises pour écouter les salariés, garantir la confidentialité sur l'état de santé, prendre en charge l'orientation, soutenir les employés et les conseiller sur la manière de gérer leurs différents problèmes. Il peut se référer au médecin du travail et au coach.

Il s'agit d'un expert qui travaille dans les administrations publiques et privées. Il s'occupe de l'orientation initiale des employés en les conseillant de manière générale, autant sur leurs problèmes personnels que professionnels. Le travail de cet expert permet de remotiver les personnes en situation de handicap et les aider à surmonter leurs difficultés.





La Pologne

Pendant la période communiste, les personnes handicapées ont souffert d'une importante marginalisation, fortement séparées du reste de la population. De réels efforts sont menés par les autorités et les associations pour les réintégrer dans une société pleinement inclusive.

CADRE JURIDIQUE

La loi définit chaque type de handicap et encadre les mesures de réadaptation professionnelle et sociale des personnes invalides. Elle précise leurs conditions d'employabilité et de recrutement et précise l'organisation des services sociaux en leur faveur. Cette loi a aussi servi de base légale pour la création du **Conseil consultatif national** pour les questions relatives aux personnes handicapées et la mise en place d'un **Fonds national** pour la réadaptation.

La Pologne a adopté la **Stratégie européenne** en faveur des personnes handicapées **2010-2020**.

La législation sur les quotas impose aux employeurs privés de recruter au moins 6% de personnes handicapées dès 25 salariés (2% pour les publiques) sous peine d'amende à payer au Fonds d'État pour la réadaptation des personnes handicapées.

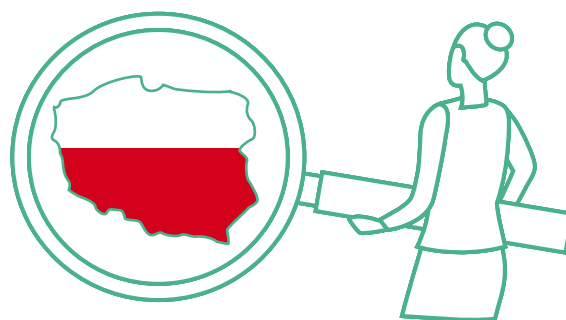
La Pologne a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** en **2012**.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

En Pologne, les écrits ethnographiques font état de croyances anciennes de signe de possession surnaturelle face aux manifestations de troubles psychiques ou crises d'épilepsie.

Pendant la période communiste, les personnes handicapées ont souffert d'une importante marginalisation, regroupées dans des ateliers avec des conditions de travail souvent dégradées. Cette mise à l'écart servait la vision communiste d'une société de travailleurs forts et sains, un contexte qui a beaucoup contribué à leur invisibilité au sein de la société.

Ces dernières années, l'attitude du pays change progressivement.



Dans certaines régions du pays, les transports en commun sont gratuits.

Un festival appelé « Culture sans barrières » est organisé en leur honneur du 28 septembre au 14 octobre à travers le pays, avec pour objectif de faciliter et encourager leur accès à la culture.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Integracja	Elle comprend 2 ONG : <i>Stowarzyszenie przyjaciół integracji</i> (Association des amis de l'intégration) et <i>Fundacja integracja</i> (Fondation pour l'intégration)	+48 22 530 65 70 integracja@integracja.org redakcja@integracja.org
Fondation TUS	ONG de la <i>Federacja organizacji służebnych « Mazowie »</i> . Elle est membre d'un groupe d'experts travaillant sur la stratégie sociale de Varsovie	+48 50 100 98 57 tus@tus.org.pl

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot des Référentes : Edita et Renata



La perception culturelle est plutôt négative. Le handicap visible est plus facile : les gens savent que la personne est handicapée sinon, il y a toujours un doute. L'empathie, c'est très individuel, tout le monde n'est pas empathique. L'évolution des mentalités est cependant perceptible : les gens sont mieux informés et plus sensibles et la société devient de plus en plus consciente.

En cas de restrictions physiques, on peut proposer du travail de bureau : RH, informatique, comptabilité, call center. Hormis cela, il n'existe plus vraiment de plafond infranchissable, au moins en termes d'éducation ; de nos jours, les personnes handicapées peuvent se qualifier, il n'y a plus d'inégalité. Les freins sont liés à la crainte d'un manque de compétence et d'un surcroît de travail pour les collègues. Le manque d'infrastructures aussi freine beaucoup. Depuis l'époque du communisme, il y a encore des stéréotypes. C'est dommage, mais c'est la Pologne. Cela change, mais petit à petit.

Le gouvernement a signé une Charte nationale pour les personnes handicapées et reconnu le principe de non-discrimination. Il n'y a ni quota ni obligation d'embauche mais il existe un fonds national, un peu comme une taxe pour les entreprises.

Au sein de la filiale, personne n'a de handicap visible et nous voulons encore renforcer la confidentialité en lien avec le RGPD. Je ne dirais pas que nos collaborateurs ont des préjugés mais on constate qu'il faut sensibiliser les gens, c'est humain. Certains ont pu bénéficier d'aménagements de poste ou d'aides médicales comme des appareils auditifs. Il n'y a pas de budget spécifique mais quand nous savons qu'il faut aider quelqu'un, nous avons un fonds d'aide sociale. Ces actions sont connues dans la filiale.

Chez TotalEnergies Polska, nous déclinons évidemment les valeurs de l'entreprise. C'est normal, ce sont des valeurs universelles et pas juste celles de la Compagnie.



Mise en oeuvre des ODD



Le message est passé au cabinet de recrutement mais le vivier de candidats s'y prête peu et les exploitants de nos stations-services sont des franchisés indépendants.



Nous avons mis en place un contrat avec un opérateur médical pour des consultations téléphoniques pour des collaborateurs souffrants de troubles mentaux chroniques ou temporaires. C'est un contrat d'aide psychologique de deux séances par semaine.



La filiale est engagée dans l'action « Colis noble » en faveur notamment des personnes handicapées et pauvres. Tous les ans, les collaborateurs et l'entreprise font un don.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

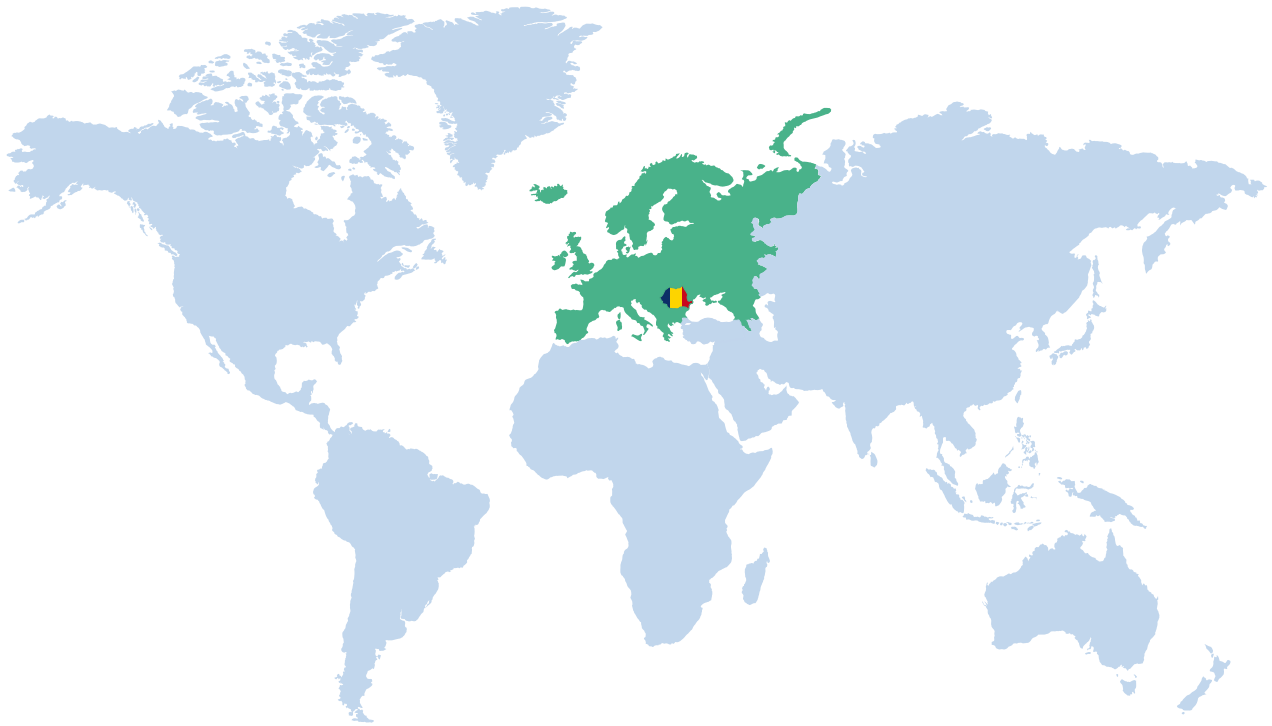
La filiale a généralisé la mise en place des solutions ergonomiques pour ses employés afin de leur offrir de meilleures conditions de travail. Chaises avec coussins lombaires, souris et bureaux surélevés sont quelques solutions ergonomiques dont bénéficient les employés de la filiale.

Nous avons installé des fauteuils orthopédiques, des bureaux réglables, et sur le plan organisationnel mis en place du télétravail avant que ce ne soit très populaire, pendant 2, 3 ou 4 mois pour des salariés faisant face à des problèmes de santé.

La filiale a cofinancé des appareils auditifs et offre des soins en physiothérapie aux personnes en situation d'invalidité.

Des aménagements ont également été effectués pour renforcer l'accessibilité des locaux.





La Roumanie

La Roumanie a fait d'importants progrès dans le domaine du handicap à travers des actions sociales et la publication de décrets et de lois. Toutefois, selon un rapport du Commissaire du Conseil de l'Europe, le pays doit intensifier le suivi applicatif de la législation existante.

CADRE JURIDIQUE

La **Constitution** en son article 16 relatif à l'égalité des droits interdit toute forme de discrimination.

Le **Code du travail** stipule, en son **article 5**, que « toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre d'un employé, fondée sur des critères tels que le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'âge, l'origine nationale, la race, la couleur de la peau, l'origine ethnique, la religion, les options politiques, l'origine sociale, le handicap, les conditions ou res-

ponsabilités familiales, l'appartenance ou l'activité syndicale, est interdite ».

Par ailleurs, le **chapitre V de la loi de 2006** pose les bases d'une politique d'adaptation du lieu de travail avec déduction d'impôt sur les bénéficiaires lorsque les employeurs modifient la structure des lieux de travail au profit des personnes handicapées. L'état encourage les entreprises qui facilitent leur transport vers leur lieu de travail et celles qui investissent dans leur formation en cours d'emploi.

Une législation sur les quotas dans les entreprises publiques et privées impose un taux de 4% de personnes handicapées à partir de 50 employés.

La Roumanie a ratifié en janvier 2011, la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**.

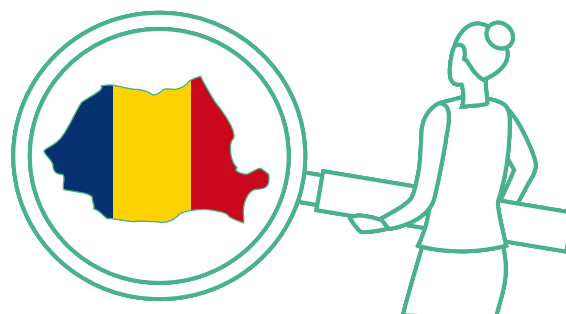
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Dans les régimes communistes d'Europe de l'Est, les malades étaient enfermés dans de grands établissements pour ne pas affecter l'image positive de la société diffusée par la propagande d'État. Aujourd'hui, la Roumanie évoque souvent le manque de moyens pour justifier la persistance de pratiques héritées du système communiste.

La mise en institution systématique des personnes handicapées et des orphelins sous le régime Ceausescu a eu des conséquences durables. Un certain nombre d'établissements psychiatriques ont été fermés mais sans solutions alternatives, laissant les personnes concernées sans beaucoup d'options.

En conséquence, le handicap et la pauvreté en Roumanie sont étroitement liés, avec 37,6% des roumains handicapés menacés de pauvreté en 2020. Cependant, leurs droits ont progressé ces dernières années. Grâce au travail des ONG et aux initiatives gouvernementales, ce pourcentage est nettement inférieur à ce qu'il était il y a dix ans.

Malgré le vote de nombreuses lois, les institutions demeurent peu inclusives à leur égard. Les em-



ployeurs sont réticents à les embaucher. Dans le secteur public, l'école publique n'est pas suffisamment équipée et l'offre de formation pose problème, avec à peine 1 400 professeurs de soutien.

La Roumanie a été condamnée à plusieurs reprises par la Cour européenne des droits de l'Homme pour les défaillances de son système de soins. Le gouvernement roumain a annoncé, le 9 janvier 2020, vouloir fermer « d'ici 2022 » les plus grands établissements pour personnes handicapées du pays afin de « redonner de la dignité » aux patients, après plusieurs scandales de maltraitance. Le conseil a relevé une nécessité pour le pays de créer des fonds pour protéger les droits des personnes handicapées contre les violences, en particulier de genre.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
ONPHR	Organisation nationale des personnes handicapées de Roumanie : ONG de 34 organisations membres, 75 associations représentant plus de 150 000 personnes	office@onphr.ro
Comité national paralympique	Engagé à promouvoir le mouvement paralympique, vecteur d'intégration sociale	+ 40 21 319 1600 sallywoodlamont@gmail.com

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot de la Référente : Georgiana



Le handicap peut affecter la capacité de la personne à avoir une vie sociale et des interactions normales. Certaines personnes ne peuvent objectivement pas exercer certains métiers. Un handicap physique peut empêcher quelqu'un de travailler dans une usine.

Nous avons un programme gouvernemental d'aide dédié qui prévoit une allocation mensuelle, un soutien financier pour les personnes handicapées qui ne travaillent pas plus de 4 heures par jour. Si elles souhaitent travailler à temps plein, elles n'ont pas droit à cette allocation. Par conséquent, beaucoup décident de ne pas travailler du tout.

D'après les entretiens d'embauche que j'ai pu mener, la plupart des candidats handicapés ne postulent que parce qu'ils doivent chercher un emploi pour conserver leur allocation et ils trouvent des excuses pour refuser le poste. Le dispositif d'aide est conçu de telle sorte que la plupart des personnes qui ont postulé comme réceptionniste, un poste explicitement ouvert aux personnes handicapées, nous ont indiqué qu'elles souhaitaient travailler à temps partiel ou à domicile.

En ce qui concerne les quotas, il y a bien quelque chose, mais ce n'est pas obligatoire.

Notre objectif est de mener des campagnes de sensibilisation et de discuter chaque année de ce sujet au sein des équipes.

Mise en oeuvre des ODD



La filiale a revu ses critères de recrutement et a mandaté Adecco pour trouver des candidats handicapés. Elle a ouvert un poste de réceptionniste mais le candidat sélectionné a décliné l'offre.



Des échanges sont en cours avec l'ONG Casa Sperantei - un établissement de soins palliatifs pour des malades en phase terminale, pour proposer aux salariés d'être volontaires, par exemple via un marathon, pour collecter des fonds.



TotalEnergies a mis en place des procédures HSEQ spécifiques avec des séances de sensibilisation des employés et des managers.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Suite à la signature de la Charte de l'OIT en 2018, la filiale a adapté ses procédures RH en ajoutant une clause anti-discrimination.

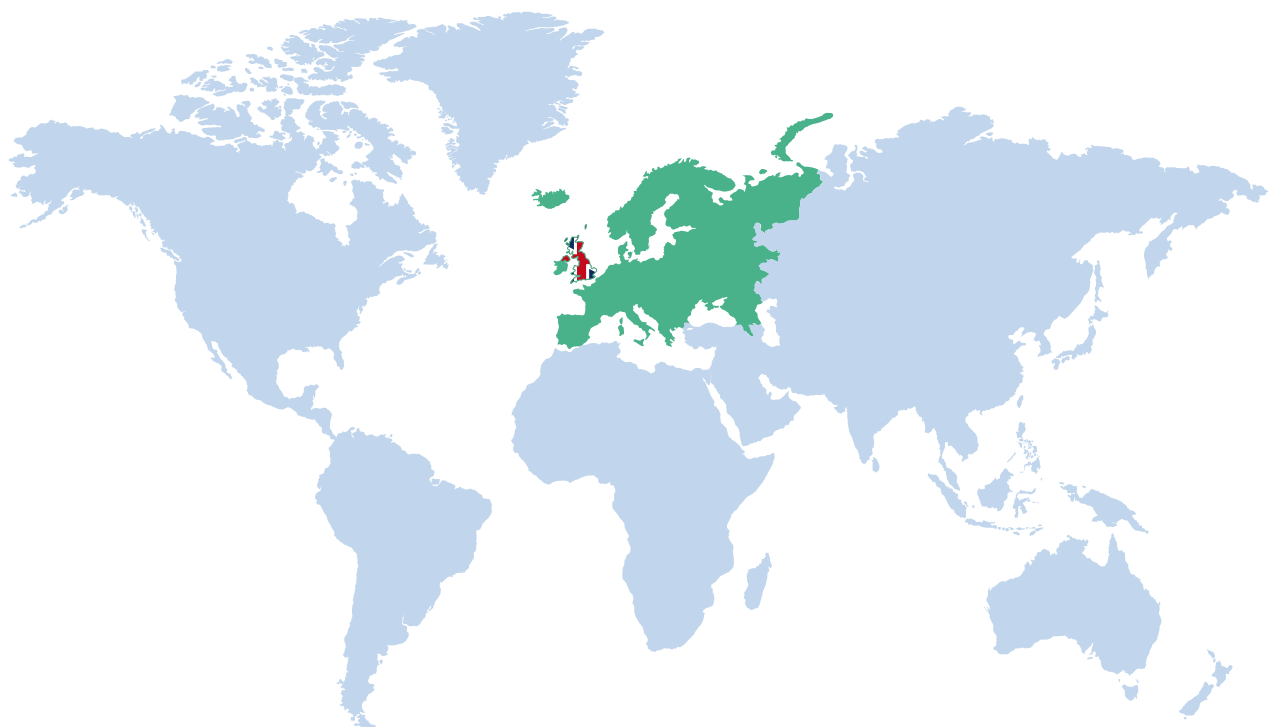
Elle a également passé un accord avec des agences de recrutement et des ONG pour identifier des candidats en situation de handicap.

Celles-ci ne postulent généralement pas aux emplois proposés par notre filiale, souvent des postes en usine pour la production de lubrifiants. C'est pourquoi nous avons décidé de nous concentrer sur les handicaps invisibles.

Nous avons fait une présentation sur le handicap invisible à l'intention des cadres de l'entreprise qui ont pu poser des questions sur la manière de gérer ces aspects au quotidien dans leur vie professionnelle.

En 2021, nous avons choisi d'ajouter à la semaine de la diversité des thèmes liés aux handicaps invisibles comme sujet de discussion avec l'équipe. Chaque manager avait la possibilité de choisir un sujet lié de diversité pour échange avec son équipe. Les équipes ont fait de bons retours. Les discussions en petits groupes ont permis des échanges approfondis.





Le Royaume-Uni

Le pays a choisi une politique de l'emploi sans quotas en abolissant les textes qui les avaient institués. Il suit sur les principes de la Convention des Nations Unies, ratifiée en 2009 : non-discrimination, égalité des chances, inclusion, autonomie, participation.

CADRE JURIDIQUE

Le *Disability Discrimination Act* s'est renforcé en **2010** avec l'approbation de l'*Equality Act*. Les services publics ont été réformés, le système de sécurité sociale simplifié, les barrières au travail ont été levées, la promotion de l'autonomie amplifiée.

Selon le *Labour Force Survey*, les Britanniques handicapés sont plus facilement recrutés aujourd'hui qu'en 2002. Avec toujours moins d'opportunités que les autres, l'écart s'est réduit au cours des dernières années malgré un climat économique morose.

En **2018**, le Royaume-Uni, le gouvernement du Kenya et l'Alliance internationale pour les personnes handicapées ont organisé un **Sommet mondial sur le handicap**. Grâce à un dialogue politique intense, un grand nombre d'engagements ont été pris, assortis de mesures concrètes.

Un **sommet de suivi** a été organisé par la Norvège les 16 et 17 février **2022** et le gouvernement a pris 18 nouveaux engagements notamment sur la lutte contre les violences envers les femmes et filles handicapées et la meilleure prise en compte des attentes et expressions des personnes handicapées.

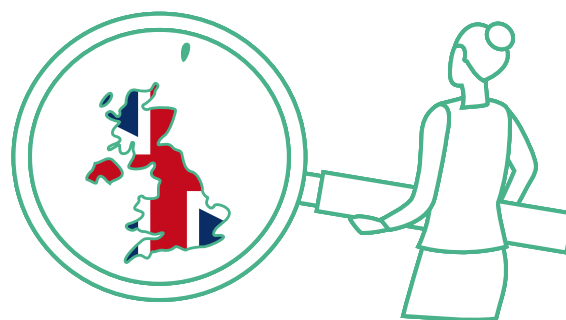
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Historiquement « *hand in cap* », « la main dans le chapeau », concernait un jeu de hasard pratiqué en Irlande au XIV^e siècle. Transposé par la suite dans le champ équestre, il indiquait un poids, une charge supplémentaire imposée aux chevaux.

Le Royaume-Uni est l'un des rares pays à avoir évolué positivement, en s'appuyant davantage sur les progrès des comportements sociaux que sur la contrainte législative. Très attachés à leur liberté, les Britanniques se méfient d'une trop grande intervention de l'État et préfèrent recourir aux Tribunaux pour faire valoir leurs droits.

Sur près de 64 millions habitants, le Royaume-Uni compte environ 12 millions de personnes handicapées dont 6,8 millions en âge de travailler. Leur taux d'emploi est moins élevé que celui du reste de la population, avec un taux de chômage estimé à 12% contre 7,6% pour la population globale. **Malgré tout, sans contrainte coercitive, le Royaume-Uni présente un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 46%, soit 3,5 millions de salariés et indépendants, le plus élevé des pays développés.**

La démarche managériale anglo-saxonne privilégie une approche pragmatique fondée sur les compétences. Depuis 25 ans, les *Disability Studies* invitent les sciences économiques à inclure dans les forma-



tions RH et Management la gestion des personnes à besoins spécifiques en tenant compte de leur potentiel productif. L'agence *Remploy* démontre par ailleurs que 80% des personnes concernées n'ont pas ou peu besoin d'adaptations de poste, estimées en moyenne autour de 80 livres.

Depuis 30 ans, l'État a rendu obligatoire l'accès aux écoles et universités, obligation intégrant les conditions d'accessibilité, norme sociale devenue évidente pour tous.

« *Nous avons le devoir moral de lever les obstacles à la participation et d'investir des fonds suffisants et l'expertise nécessaire pour libérer l'immense potentiel des personnes handicapées. Les gouvernements du monde entier ne peuvent plus oublier les centaines de millions de personnes handicapées à qui on dénie l'accès à la santé, à la réadaptation, aux aides, à l'éducation et à l'emploi et qui jamais n'ont la chance de pouvoir briller* » - Pr. Stephen W. Hawking.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
BDF	<i>Business disability forum</i>	+44 20 7403 3020 enquiries@businessdisabilityforum.org.uk
MENCAP	Personnes avec troubles d'apprentissage	+44 20 7454 0454 helpline@mencap.org.uk
SNA	Société nationale des autistes	nas@nas.org.uk
Valuable 500	Collectif de 500 PDG pour l'inclusion	+44 74 2255 0250 info@thevaluable500.com
Leonard Cheshire	Mise en lien entreprises/jeunes diplômés	info@leonardcheshire.org

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot de la Référente : Célia



Depuis 10-15 ans, les expressions « besoins spécifiques », « besoins d'adaptation » ou « difficultés d'apprentissage » sont de plus en plus utilisées à la place du mot « handicap ». C'est un véritable changement de culture, il y a beaucoup plus d'échanges que par le passé, les personnes handicapées ne forment plus un groupe à part, elles bénéficient d'un très fort soutien de la société. Nous avons beaucoup progressé sur le sujet.

Par le passé, il y avait un quota. Aujourd'hui, la loi interdit la discrimination positive, les entreprises se basent uniquement sur les compétences. Nous n'enregistrons plus le statut de handicap, notre infirmière est la seule qui peut savoir. Le travail en mer, sur plateforme offshore, n'est pas toujours accessible en raison de prérequis et tests physiques mais nous prévoyons alors des aménagements.

Les attentes des salariés portent surtout sur la santé mentale, devenue une préoccupation majeure. Nous abordons ce sujet par le biais de la santé et de la sécurité. Nous organisons une formation avec un prestataire externe, avec des retours élogieux, un niveau de satisfaction sans précédent, 2 jours sur la santé mentale au travail et en dehors du travail. Les catalyseurs ont été les échanges sur les réseaux sociaux. Du côté de l'entreprise cela fait sens.

Nous sommes plutôt efficaces mais la politique handicap de la Compagnie n'est pas toujours connue.

Mise en oeuvre des ODD



Une formation sur les préjugés et biais inconscients est proposée à tous les managers. Ce thème a été abordé dans les réunions Better Together mais nous ferons plus si nécessaire.



Une conférencière devenue paralysée en escaladant *El Capitan* nous a parlé de santé et de sécurité. Elle était très inspirante ; elle a accompli des choses fantastiques que la plupart des gens ne seraient pas capables de réaliser. Nous avons besoin de « rôles modèles ».



La filiale propose de nombreuses prestations de soins sur site, médecins, infirmières ...

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La filiale TE EP UK dispose d'un protocole spécifique pour les aménagements de poste à prévoir afin de limiter l'impact du handicap au travail, dans un environnement inclusif.

Après chaque arrêt de longue durée, une évaluation de retour à l'emploi est effectuée avec le médecin du travail afin d'identifier les aménagements de poste nécessaires, avec des visites médicales régulières de suivi dans le temps.

Les nouveaux embauchés bénéficient d'une évaluation médicale via un outil en ligne, avec recommandations sur les aménagements à mettre en place pour un bon environnement de travail. Pendant la pandémie, davantage d'évaluations ont été menées pour des ajustements au domicile afin de réduire les risques d'inconfort, de douleurs et de fatigue physique ou visuelle (assise, lumière, qualité de l'installation à domicile ...).

La filiale sensibilise les managers sur un espace WAT dédié et coordonne une table ronde locale Diversité et Inclusion.

TE EP UK est certifié *Disability confident*, label délivré par le gouvernement britannique aux entreprises les plus engagées dans l'inclusion du handicap.



LE TÉMOIGNAGE DE JULIE



Suite à l'attribution de la bourse TotalEnergies pour la mobilité des étudiants en situation de handicap, je souhaite effectuer un retour d'expérience concernant mon expérience professionnelle à Londres.

Dès mon entrée à HEC Paris en 2017, j'ai souhaité donner une dimension internationale à mes études. La mobilité et la diversité sont des valeurs prônées par l'école, et étant de nature curieuse, vivre à l'étranger était une expérience qui m'attirait beaucoup. J'ai effectué deux stages à Londres entre novembre 2020 et août 2021, dans un premier temps chez BNP Paribas puis chez JP Morgan.

Le choix de cette ville a été évident pour moi : j'y avais déjà passé deux mois lors d'une précédente expérience et j'avais été surprise par son accessibilité et par la manière dont mon handicap était considéré. Étant l'une des principales places financières, Londres offrait également des opportunités de stage qui me correspondaient car je souhaitais travailler dans la finance de marché.

Mon expérience a été incroyablement positive. Malgré les difficultés initiales liées au Covid et à la recherche d'un appartement accessible, qui a été la plus grande barrière rencontrée, j'ai beaucoup appris, tant sur le plan professionnel que personnel. J'ai pu acquérir des compétences

utiles pour mon futur métier mais aussi me rendre compte que mon handicap n'était pas incompatible avec un métier dans le secteur exigeant qu'est la banque d'investissement.

Durant mes deux stages, j'ai été particulièrement bien intégrée dans les équipes avec lesquelles je travaillais et, malgré mes craintes initiales, j'ai pu suivre le rythme intensif imposé par les marchés financiers malgré ma maladie et répondre aux exigences du métier. À la suite de ces expériences, j'ai reçu une proposition d'embauche dans une entreprise et une autre offre pour un second stage.

Vivre à Londres, une ville très accessible, m'a permis de gagner en autonomie car je pouvais facilement me déplacer seule, sans l'assistance d'une auxiliaire de vie, et profiter de mon temps libre tout en minimisant les inquiétudes liées à l'accessibilité.

Je souhaite remercier TotalEnergies et la Conférence des Grandes Écoles de m'avoir soutenue dans mon projet, car le handicap représente un coût supplémentaire qui peut freiner les ambitions. J'espère pouvoir partager mon expérience avec d'autres étudiants, car j'aurais moi-même apprécié que l'on me montre que la réussite était possible lorsque je suis entrée dans l'enseignement supérieur.





5

Le continent océanien

Quelques représentations du handicap

« Dans les communautés Kanak de Nouvelle-Calédonie, le handicap est perçu comme un malheur, à l'instar des autres formes d'adversité. Ses interprétations sont toujours relationnelles. On attribue les désordres qu'il représente à des ruptures volontaires ou involontaires de l'équilibre relationnel entre la personne, sa famille, sa communauté - dont les morts et les esprits sont membres à part entière - et le cosmos.

*En Polynésie, les anciens Maoris cherchaient du côté des puissances de l'invisible les racines des épreuves de l'existence. »**

* Charles Gardou, *Le handicap au risque des cultures*, Ed. Eres.



L'Australie

L'Australie a effectué des progrès importants ces dernières années dans la réalisation des droits des personnes handicapées, notamment dans la lutte contre la violence sexiste, la protection des enfants et les améliorations apportées au système judiciaire pénal.

CADRE JURIDIQUE

La **loi de 1992 sur la discrimination fondée sur le handicap** interdit toute discrimination et prône l'égalité des droits et des chances pour les personnes handicapées.

D'autres normes ont été votées au fil des années, normes relatives aux personnes handicapées pour l'accessibilité des transports publics votées en **2002** et normes relatives aux personnes handica-

pées pour l'accès aux locaux - bâtiments de **2010**.

Le pays a ratifié la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** en juillet **2008**.

Une première **Stratégie nationale** pour les personnes handicapées (**2010-2020**) est renforcée par une nouvelle stratégie sur le handicap pour la période **2021-2031**.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

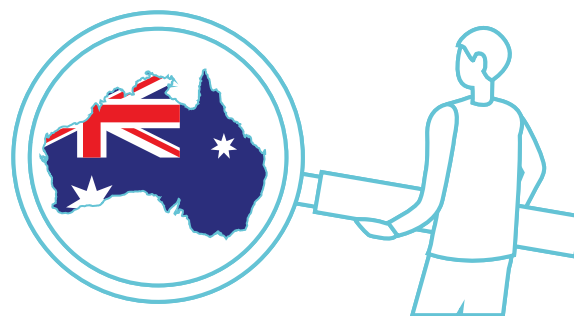
En Australie, environ 1 personne sur 6, soit près de 18% de la population vit avec un handicap.

Avec des dépenses annuelles de près de 50 milliards de dollars australiens consacrées aux personnes en situation de handicap, le gouvernement est très actif et un réel dialogue avec les citoyens permet aux associations d'accomplir un travail effectif.

Cependant, nombre d'entre elles sont contraintes de vivre en institution faute de logement accessible et abordable, et en absence de plan national pour l'emploi.

Dans les villes comme Sydney ou Melbourne, la plupart des transports sont accessibles aux personnes en fauteuil ou avec une déficience visuelle et de larges trottoirs facilitent la circulation.

Le gouvernement a mis en place de nombreux services comme une carte des toilettes accessibles dans toute l'Australie, un service de relais natio-



nal permettant aux personnes malentendantes de communiquer grâce à des interprètes, ou encore une ligne téléphonique dédiée en cas de difficulté.

Le problème majeur est la sécurité, avec une violence perceptible dans tout le pays, mais en milieu urbain les citoyens offrent volontiers leur aide. Enfin, il est difficile pour une personne handicapée d'immigrer en Australie.

Le gouvernement cible drastiquement les permis d'immigration des personnes handicapées, par crainte d'une charge supplémentaire sur les budgets sociaux.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
AFDO	Australian Federation of disability organisations : union des personnes handicapées	+61 2 6198 3361 +61 3 9662 3324
DRC	Disability resources Center veille aux mêmes droits et opportunités pour tous	+61 3 9671 3000 advocacy@drc.org.au
Women with disabilities ACT	WWDACT : organisation de femmes handicapées de Victoria	+61 468 324 695 info@wwdact.org.au
Accès et Inclusion	Soutient les professionnels de la diversité. Un outil en ligne permet d'améliorer leur compétence en matière de handicap	accessandinclusion@and.org.au www.and.org.au
AICD	Australian Institute of company directors et Australian network on disability s'associent pour aider les dirigeants handicapés à accéder à des postes en conseil d'administration	megan.jones@and.org.au msykes@aicd.com.au

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot du Référent : Andrew



La situation est très similaire à celle de la France. On communique abondamment sur tous les types de handicap et il existe de nombreuses organisations dans ce domaine.

Le *Fair Work Act* interdit la discrimination fondée sur le handicap. Dans l'ensemble, l'Australie est une société prospère et les gens sont conscients de la nécessité d'aider les personnes vulnérables, mais l'emploi est surtout une affaire de politique publique. Les associations, l'aide financière du gouvernement et le cadre familial sont les principales sources de soutien.

Pour nous, le handicap est un sujet de RSE - l'engagement sociétal est important pour les grandes entreprises comme TotalEnergies ; l'obligation de respecter l'égalité des chances au travail, également. La loi n'impose pas de quotas et la filiale est trop petite pour se fixer un taux d'emploi de personnes handicapées à respecter, nous appliquons donc le principe de non-discrimination.

Nous n'avons aucun employé en situation de handicap définitif. En ce moment une personne a des difficultés momentanées de santé psychologique dues à des problèmes personnels. Et nous avons aménagé le poste d'une personne dont la mobilité a été réduite à la suite d'une opération du genou.

Mener une politique handicap devrait être une obligation pour les entreprises, comme c'est le cas pour la santé et la sécurité, pas une option.

Mise en oeuvre des ODD



La filiale met à la disposition de ses employés un manuel faisant office de règlement intérieur qui précise la politique de l'entreprise à l'égard des personnes handicapées. Le livret d'accueil contient des informations sur les démarches de reconnaissance du handicap.



La filiale a rénové ses installations afin de les rendre accessibles, avec des ajustements, des portes plus larges et des bureaux adaptés. Elle doit se délocaliser dans un bâtiment encore plus accessible.



La filiale souhaite nouer des partenariats avec les organisations locales pour favoriser formation et accès à l'emploi.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

La santé mentale fait l'objet d'une attention particulière en raison d'un pourcentage élevé de personnes touchées par des troubles psychologiques tels que la dépression ou l'anxiété. La santé mentale est un sujet majeur pour la jeune génération.

Nous nous appuyons sur les valeurs de l'entreprise pour montrer que nous prenons soin de nos employés. Les avantages proposés reflètent ces valeurs avec la mise en place d'un programme de santé mentale qui offre aux employés un accès à des experts et finance deux consultations.

Une cotisation annuelle à un prestataire externe offre aux employés la possibilité de faire appel à des consultations de psychiatres ou psychologues.





Les Fidji

La Stratégie des Nations Unies pour le Pacifique, à horizon 2030, complète le Plan national de développement des Fidji 2017-2036 : «*Transformer les Fidji* », en particulier dans les domaines de l'environnement et de la gestion des ressources naturelles, du genre, du développement social et communautaire, de la santé, de l'éducation, de la gouvernance et des droits humains.

CADRE JURIDIQUE

En **1994**, une loi sur le Conseil national des Fidji pour les personnes handicapées a été promulguée afin de coordonner les organismes de soins et de réadaptation. Elle offre un cadre légal aux actions des organisations de défense et de protection des personnes handicapées.

Un projet de loi de **2004** sur les relations de travail pose les bases d'une législation sur les quotas pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, à hauteur de 2%, dispositif incitatif mais non contraignant.

En **2009**, un décret sur le centre national de l'emploi conforte l'égalité de tous les citoyens dans les processus de recrutement.

En **2010**, la République des Îles Fidji signe son adhésion à la **Convention relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée en 2017**. Pendant ces sept ans, l'archipel a encore renforcé son cadre juridique en faveur des personnes handicapées.

En **2018**, la **loi sur les droits des personnes handicapées** définit une liste de handicaps juridiquement reconnus et organise certains dispositifs pour favoriser leur insertion sociale et professionnelle.

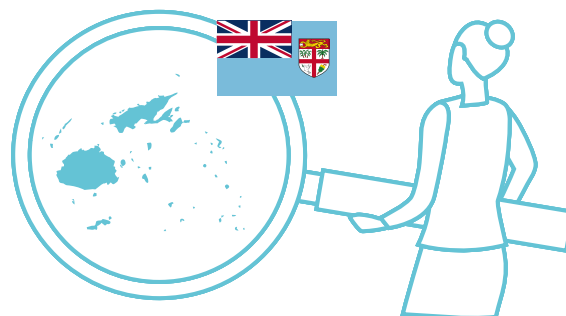
CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Les Fidji sont une nation multiethnique de 890 000 habitants, constituée de plus de 800 îles et îlots.

Le manque de soins impacte fortement les enfants atteints par des maladies comme la polio. En milieu rural, ils sont souvent contraints d'abandonner toute scolarité et se réfugier dans leur famille, réduisant ainsi leur capacité future à s'adapter socialement.

Pour s'intégrer en milieu professionnel, les personnes handicapées affrontent de nombreux préjugés. Les employeurs doutent de leurs capacités ou sont réticents à les embaucher de peur de réactions négatives chez les autres employés. L'état d'esprit qui domine dans la population est un sentiment de pitié plus que de reconnaissance de leurs droits.

Enfin, la faible accessibilité des infrastructures, des locaux et des équipements accentue leur difficulté à se mouvoir et s'intégrer dans la société.



Les conséquences dévastatrices du passage des cyclones ont mis en lumière la vulnérabilité des Fidji face au risque de catastrophe naturelle et au changement climatique, ainsi que leur impact majeur sur les droits humains, en particulier ceux des personnes handicapées.

Une meilleure prise en compte des besoins spécifiques de groupes tels que les femmes, les enfants et les personnes en situation de handicap, représente un véritable enjeu de la distribution de l'aide dans les opérations de secours.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Fiji disabled peoples Federation	Connue à l'origine sous le nom de comité des paraplégiques des Fidji	+679 867 9687 fdpfoffice@fdpf.org
Pacific disability forum	Oeuvre pour une société inclusive des cultures autochtones avec pleine participation et égalité des chances pour toutes les personnes handicapées y compris dans les atolls isolés	+679 331 2008 infor@pacificdisability.org
United blind persons of Fiji	ONG qui défend les droits des personnes handicapées, en particulier malvoyantes	+679 330 0616 marketing.ubp.fiji@gmail.com

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Susan



Il y a eu beaucoup de campagnes de sensibilisation concernant les personnes handicapées. Il y a peu, d'un point de vue culturel, le handicap était limité au fauteuil roulant.

Les personnes handicapées ont peu de soutien public, elles comptent surtout sur un entourage familial très soudé. Les services sociaux concentrent leurs efforts sur des catégories sociales spécifiques mais pas les personnes handicapées. Nous avons un hôpital psychiatrique mais les gens pensent que c'est l'endroit où on envoie les fous. Les handicaps moteurs sont perçus de manière plus positive. La situation a évolué au cours des 20 dernières années. Par exemple, il y a une journée pour les personnes albinos, nombreuses chez nous.

Le principal obstacle est le manque d'infrastructures accessibles et les transports ne sont pas adaptés. Par exemple, il n'y a pas d'ascenseur dans les bureaux de TotalEnergies aux Fidji : les locaux sont loués, la filiale n'est pas autorisée à effectuer ce type de travaux.

Recruter reste difficile car il y a la crainte qu'un candidat handicapé soit moins qualifié ou moins productif, et qu'il devienne dépendant.

Nous n'avons pas d'employé devenu handicapé. Nous adapterions le poste s'il le fallait, par engagement RSE, en accord avec les valeurs et les politiques de l'entreprise et par respect des obligations légales. La situation s'améliore mais je dois encore sensibiliser le management. Nous avons mené une action via le réseau de vente au détail : publicité, mise en avant des stations-service accessibles, avec rampe d'accès, ce qui n'est pas le cas dans toutes les stations aujourd'hui. **Le directeur général est en phase car c'est une initiative impulsée par la Compagnie et un projet gratifiant : c'est enthousiasmant de constater les changements, de voir que les personnes en bénéficient.**



Mise en oeuvre des ODD



Nous avons voulu recruter une personne à la réception mais nous n'avons pas trouvé de candidats qualifiés. L'équipe prévoit de sensibiliser au handicap invisible.



Nous avons acheté des fauteuils roulants et financé une installation sportive pour les personnes avec des lésions de la colonne vertébrale.



Un partenariat avec le *Fidji Disability Forum* aide le personnel à cerner les enjeux liés au handicap.

Une présentation « *Les soins de santé mentale pour tous : faisons-en une réalité* » a permis de parler du Covid-19, de la dépression et du mode de vie à travers la pandémie.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

TotalEnergies Fidji est consciente de l'importance du handicap dans ses activités quotidiennes.

Le réaménagement actuel des bureaux comprend des toilettes adaptées pour personnes en situation de handicap. Nous avons aménagé le bâtiment, ce qui bénéficie aussi aux visiteurs. Les sanitaires ont été rénovés pour les rendre accessibles. Les stations-service ont également été aménagées avec rampe d'accès pour fauteuils roulants.

Les travaux de rénovation en 2022 ont permis d'agrandir la taille de la porte du rez de chaussée pour qu'elle soit adaptée aux personnes handicapées.

Nous veillons à notre personnel en situation d'invalidité temporaire, avec la mise en place de modalités de travail flexibles pour rendre l'environnement de travail confortable et sûr.

Le handicap est le thème du programme Diversité et Inclusion 2022. Le personnel doit suivre les deux formations *LiZZY* en accès libre : *Unlocking Disability* et *Disability in the workplace : Best Practices*.



LE TÉMOIGNAGE DE JAY

Je m'appelle Jay, j'ai grandi dans une communauté au nord des Fidji.

Notre langue nationale aux Fidji est l'anglais. De ce fait, le handicap est souvent désigné par le terme *disability*. Pour ma part, je suis indigène et dans ma région d'origine, *handicap*, c'est : *O Ira na vakaleqai tu na tu vaki ni yagodra*. Le mot n'a de sens qu'employé dans une phrase.

J'ai reçu mon éducation au village, une enfance sans encombre. J'ai un handicap moteur qui m'oblige à circuler avec un fauteuil roulant.

Aux Fidji, nous avons des écoles spécialisées. Moi, je fréquentais une école publique, j'étais capable de suivre les cours, de relever tous les défis, ma seule réelle difficulté était la structure de l'école qui n'était pas très adaptée. Cette contrainte ne m'a pas empêché de poursuivre assidument mes cours, du primaire jusqu'à l'université. Malgré mon handicap, j'arrivais à étudier et travailler à temps partiel. Je suis titulaire d'un diplôme en IT et dans ma carrière, j'ai souvent travaillé avec des organisations œuvrant pour le handicap aux Fidji.

Du côté de ma famille et de ma communauté, je ne me suis jamais senti délaissé ni différent. Ma famille me comprend, nous vivons ensemble depuis toujours et c'est elle qui m'aide à évoluer dans la vie. Elle est en contact avec mon lieu de travail pour être vite informée si j'ai un problème.

Au travail, je ne suis pas non plus marginalisé, ce qui me permet de donner le meilleur de moi-même. Toutes ces bonnes vibrations dans ma famille, ma communauté et mon emploi simpli-

fient mon quotidien. Chaque matin, je vais au bureau en taxi, avec un fauteuil roulant pour mes déplacements.

J'apprécie les efforts de l'État. Aux Fidji, il y a une bonne communication autour de l'employabilité des personnes en situation de handicap, plusieurs lois pour favoriser leur intégration professionnelle et grâce à ces lois, ces personnes sont mieux considérées par la société.

Des stratégies de développement touchent directement la question du handicap. À ceci s'ajoute la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Le gouvernement a également créé des institutions chargées de l'emploi et de la rémunération des salariés handicapés et la législation fidjienne oblige les entreprises de 50 Employés à recruter au moins 2% de personnes handicapées.

Je travaille dans plusieurs organisations gouvernementales de défense des personnes handicapées comme le NJO. Mon but est d'apporter mon soutien aux actions menées par l'État, notamment l'accessibilité des bâtiments. Il est important que toutes les structures, y compris celle de TotalEnergies respectent ces lois.

Pour ma part, je suis disposé à aider n'importe quelle structure, n'importe quel projet visant à accompagner l'insertion professionnelle des personnes handicapées vivant aux Fidji.

Nous avons de la chance d'avoir une législation pour soutenir l'emploi des personnes handicapées. Les compagnies doivent aller dans le même sens que le gouvernement.





La Papouasie- Nouvelle-Guinée

Aucune loi ne protège spécifiquement les droits des personnes en situation de handicap. Pauvreté et exclusion touchent fortement certains groupes vulnérables comme les femmes et les enfants handicapés, avec des difficultés d'accès aux services sanitaires et éducatifs.

CADRE JURIDIQUE

La Papouasie-Nouvelle-Guinée a ratifié le 26 septembre 2013 la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**.

La Constitution garantit la lutte contre toutes les formes de discrimination. Bien qu'elle ne dispose

pas de loi dédiée au handicap, elle pose les bases de l'égalité des droits et des devoirs entre tous les citoyens du pays.

Le Préambule stipule que « *tout citoyen jouit de l'égalité d'accès aux procédures juridiques et à tous les services, publics ou autres, nécessaires à la pleine satisfaction de ses besoins et aspirations* ».

L'article 55 renforce l'égalité de tous : « *tous les citoyens ont mêmes droits, privilèges, obligations et devoirs sans considération de race, de tribu, de lieu d'origine, d'opinions politiques, de couleur, de croyance, de religion ou de sexe* ».

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

Des conditions climatiques et environnementales défavorables sont propices aux épidémies de dengue, de malaria et d'hépatite A.

Les taux de mortalité maternelle et infantile sont très élevés, surtout dans les régions rurales. 1 enfant sur 21 ne dépasse pas 5 ans.

De nombreuses personnes sont rescapées des conflits avec l'Indonésie et des mouvements sécessionnistes. Pendant ces affrontements, attentats à la bombe et mines antipersonnel ont causé près de 20 mille morts et laissé des milliers de blessés avec de lourdes séquelles, sans soins adéquats.

Par ailleurs, le pays est fréquemment victime de catastrophes naturelles : séismes, tremblements de terre, orages diluviens font de nombreuses victimes.

Enfin, les accidents de circulation sont fréquents.

INITIATIVES LOCALES

En 2016, une formation à la réduction des impacts des catastrophes intégrant la question du handicap a été dispensée pour la première fois. L'objectif est de garantir aux personnes handicapées toute l'aide dont elles ont besoin.

Le projet fait intervenir les administrations provinciales, locales et de district, les organisations de la société civile, les associations de personnes handicapées, l'Union européenne, la Communauté du Pacifique et la population locale.

Financée par l'Union européenne, au titre du **Projet de renforcement de la sécurité et de la résilience du Pacifique**, elle s'appuie sur une base de données où sont stockées des informations sur les personnes handicapées à transmettre aux organismes

État membre de l'OIT, le pays est engagé à respecter les textes internationaux et les employeurs sont tenus de recruter un certain nombre de personnes handicapées.



Dans les campagnes, l'accès aux équipements est rare, ce qui accentue la pénibilité de vivre au quotidien avec un handicap.

Un système de soins gratuits a été mis en place par le gouvernement mais les budgets alloués sont faibles. L'éducation est gratuite les deux premières années de primaire sans être obligatoire. Moins de 50% des jeunes de 15-24 ans sont scolarisés et seule la moitié finit le cycle primaire. Les filles sont moins susceptibles de suivre un enseignement complet, victimes fréquemment d'abus sexuels.

d'intervention en cas d'extrême urgence et aider les communautés à renforcer leur capacité à faire face. Une plus large prise en compte des personnes handicapées dans les plans de développement et les budgets provinciaux s'appuie sur la création d'un comité provincial de coordination du handicap.

Ioannis Giogkarakis-Argyropoulos, ambassadeur de l'Union européenne en Papouasie-Nouvelle-Guinée

« Dans un pays vulnérable aux risques de catastrophe comme la Papouasie-Nouvelle-Guinée, la formation et la sensibilisation sont des outils essentiels dont on ne peut faire l'économie si l'on veut amener le public à comprendre que les personnes handicapées doivent bénéficier de mesures de soutien particu-

lières, garantes de la sécurité et de la résilience des communautés dans leur ensemble et des environnements dans lesquels elles vivent.

La prise en compte de tous les membres de la communauté dans l'élaboration de mesures efficaces de renforcement de la résilience aux catastrophes est non seulement une obligation au regard des droits fondamentaux de la personne, mais aussi un moyen très efficace d'atténuer les conséquences du changement climatique ».

Taito Nakalevu, Responsable du Projet de renforcement de la sécurité et de la résilience du Pacifique

« C'est sans doute la première fois que les personnes en situation de handicap sont reconnues et prises en compte, à l'échelle communautaire, dans le cadre d'initiatives comme celles-ci. Il est essentiel de poursuivre dans cette voie si l'on veut garantir dans le long terme la résilience des populations de la région face aux conséquences des catastrophes ».

Contacts :

- **Lavaioi Vele**, Coordonnateur du projet au Bureau national de gestion des catastrophes de Papouasie-Nouvelle-Guinée : (675) 73422793 - lavievel@gmail.com
- **Lisa Kingsberry**, CPS : (679) 9252849 - lisak@spc.int
- **Neraemarimahu Haihavu**, Délégation de l'Union européenne en Papouasie-Nouvelle-Guinée : (675) 308 2400 - neraemarimahu.haihavu@eeas.europa.eu

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP



Le mot de la Référente : Joana



Le handicap désigne des personnes qui ont une autonomie limitée. Dans le passé, les perceptions étaient négatives (« *main handicapée/mauvaise main* ») et les mentalités ont encore besoin d'évoluer. Les changements se font petit à petit, avec le travail des associations. Les personnes s'appuient surtout sur le cercle familial et les associations.

Il n'y a pas d'obligation légale. La plupart des entreprises n'essaient même pas d'intégrer des personnes handicapées, elles ne travaillent pas le sujet. Je n'en connais aucune, seulement une personne devenue paralysée en cours de carrière et qui a bénéficié de l'aide requise pour son maintien en emploi.

Travailler en situation de handicap, c'est très dur. Si vous êtes déjà salarié et que vous devenez handicapé, l'entreprise peut vous garder ou pas.

Chez nous, TotalEnergies PNG, on ne rompt pas le contrat de travail.





La Polynésie française

En Polynésie, la prise en charge des handicaps reste souvent l'affaire d'associations et un grand nombre de personnes porteuses de handicaps restent en famille.

CADRE JURIDIQUE

En Polynésie Française, Collectivité d'Outre-Mer française, la législation relative aux personnes handicapées est la même que celle de la métropole.

Depuis **2007**, dans le secteur privé, toute entreprise de 25 salariés ou plus est tenue à un quota de travailleurs handicapés de 4% (ramené provisoirement à 2% du fait de la crise sanitaire) et 2% pour les services et établissement publics administratifs.

La question de la pertinence d'une variabilité du taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés applicable à Tahiti et dans les autres îles de la Poly-

nésie française, sera soumise à l'appréciation des parties prenantes. En effet, le code du travail permet à une entreprise située sur une île (hors îles du Vent) de moins de 2 000 habitants, de bénéficier d'une exonération totale de sa participation financière en cas de non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Compte tenu du statut d'autonomie interne de la Polynésie française, les membres de l'Assemblée ont été consultés avant ratification par la France de la CDPH. En décembre **2009**, l'ensemble des membres de l'Assemblée de la Polynésie française ont donné un avis favorable à son application.

CONTEXTE SOCIÉTAL ET CULTUREL

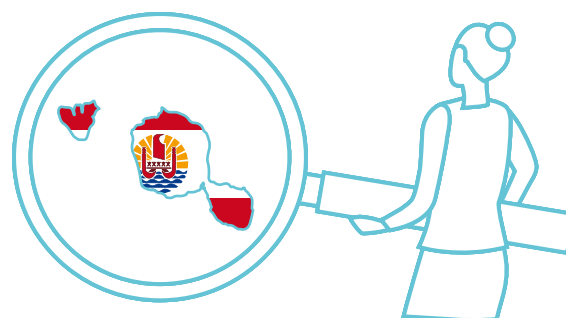
On estime que 17 000 personnes sont handicapées, soit environ 6% de la population.

Leur intégration en Polynésie est identique à celle que l'on peut trouver en France. Des efforts sont encore nécessaires, selon les endroits.

Les associations se chargent d'informer au mieux la population. Ainsi, l'Association *Handicap Polynésie* tente d'améliorer la vie quotidienne (accessibilité, permis de conduire, élections ...) Elle publie un guide conçu pour la Polynésie Française avec toutes les informations pratiques et adresses utiles pour mieux vivre son handicap.

La plupart des personnes handicapées portent des séquelles de maladies graves comme la polio.

Leur prise en charge reste souvent l'affaire des as-



sociations et beaucoup demeurent au sein de leur famille.

Malgré une législation favorable, l'accessibilité n'est pas aisée. Cependant, la construction des bâtiments est désormais soumise à une réglementation plus stricte et depuis 2000, un plan de réhabilitation prévoit les aménagements des trottoirs, passages piétons et parkings.

INITIATIVES LOCALES

Organisations de personnes handicapées

Dénomination	Objet	Contact
Délégation interministérielle au handicap	Structure publique en charge d'accompagner les personnes en situation de handicap	+689 40 47 20 00
Fédération Te Niu O Te Huma (Handicap Polynésie)	Reconnue d'intérêt général elle regroupe des associations œuvrant dans le domaine du handicap sur l'ensemble du territoire	+689 40 43 30 62 +689 40 81 98 19 teniotehuma@gmail.com
SEFI	Cellule insertion travailleur handicapé	+689 40 46 12 95

Centre médico-social « Village Rima Here » sur la commune de Faa'a : accueille les personnes avec un handicap mental.

Centre Huma Mero : vise l'insertion sociale et professionnelle de toute personne atteinte d'un handicap physique ou associé.

Centre Papa Nui : accueille les jeunes en situation de handicap de 6 à 20 ans.

Mata hotu no Porinetia : une association de personnes malvoyantes.

Entre deux mondes : association qui réunit les personnes autistes et leurs familles.

TOTALENERGIES S'ENGAGE LOCALEMENT POUR LE HANDICAP

Le mot de la Référente : Marie-Noelle



Le mot tahitien « *Huma* » qui désigne les personnes handicapées n'a pas de connotation particulière. Le handicap est perçu assez positivement à travers les notions d'insertion et d'emploi.

Le cadre réglementaire et la politique sociale sont similaires à ceux de la France métropolitaine avec pour particularité un manque criant d'accessibilité des transports en commun.

Diverses associations sont bien représentées dans le paysage médiatique polynésien.

Au sein de la filiale, sur 39 salariés, 2 sont déclarés. L'un a fait l'objet d'un processus normal de recrutement en réponse à un vrai besoin en personnel ; on a recruté quelqu'un de qualifié, pas juste pour l'affichage. Une sensibilisation a été faite pour former les collègues à la gestion des crises d'épilepsie avec l'aide du médecin du travail. L'autre salarié est porteur d'un handicap acquis suite à un accident, la situation est bien connue et facilement gérée.

Le réseau des stations-service est un équipement ancien, le plus ancien de Polynésie, une réflexion est en cours pour faciliter l'accessibilité des 22 stations.

La filiale est engagée par respect d'une obligation légale mais aussi par volonté d'engagement sociétal.

Mise en oeuvre des ODD



Deux recrutements ont été effectués via le SEFI, le Pôle Emploi polynésien, avec une recherche ciblée vers les travailleurs handicapés.



Nous travaillons en partenariat avec l'association Face / Polynésie Française dont l'action est en lien avec notre engagement sociétal contre l'exclusion.



Les salariés ont été formés à la gestion des crises d'épilepsie. La sensibilisation au handicap est intégrée dans les « *journées mondiales de la diversité* », pour une « diversité multiple ». Nous envisageons aussi d'améliorer l'accessibilité de notre réseau de stations-service.

Nous participons aussi au Tour Challenge au profit d'une association de jeunes handicapés, l'équivalent des opérations « Pièces Jaunes », avec une urne pour collecter des fonds.

BONNE PRATIQUE DE LA FILIALE

Cette année, pour raisons médicales, un chauffeur livreur de véhicule léger a vu son activité restreinte à la conduite urbaine : la filiale l'a mis en binôme avec un autre chauffeur VL, en adaptant l'organisation du travail pour permettre son maintien dans l'emploi.

On discute beaucoup avec la médecine du travail, en termes de sécurité, on va au-delà de la restriction médicale pour trouver des solutions.



Charte OIT



Organisation
internationale
du Travail

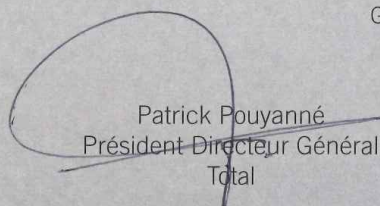
Charte du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT

La promotion et l'intégration des personnes handicapées en milieu de travail constituent un enjeu majeur pour les entreprises qui cherchent à attirer les meilleurs talents et à diversifier leur main-d'œuvre. Les entreprises qui comptent des personnes handicapées en leur sein offrent un milieu de travail plus convivial à tous leurs employés. Elles optimisent le potentiel de la main-d'œuvre, à leur avantage comme à celui de leurs employés, et sont plus réactives aux besoins d'un marché diversifié.

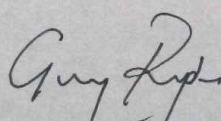
En tant que membre du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT, Total soutient les principes suivants et s'engage à œuvrer à leur application dans toute l'entreprise:

- 1 Promouvoir et respecter les droits des personnes handicapées en menant des actions de sensibilisation et en luttant contre les préjugés et les stéréotypes auxquels elles font face.
- 2 Elaborer des politiques et des pratiques qui protègent les personnes handicapées contre tous les types de discrimination.
- 3 Promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour les personnes handicapées au moyen d'aménagements raisonnables à toutes les étapes de leur association avec l'entreprise: lors du recrutement; sur le lieu de travail; pendant les périodes d'apprentissage et de formation; pour le maintien du lien d'emploi; dans l'accompagnement du parcours professionnel; et en ce qui concerne toutes les autres conditions d'emploi.
- 4 Rendre progressivement les locaux, ainsi que les moyens de communication avec le personnel de l'entreprise, accessibles à tous les employés handicapés.
- 5 Prendre les mesures adéquates pour permettre aux personnes qui deviennent handicapées alors qu'elles sont déjà employées par l'entreprise de conserver ou de retrouver leur emploi.
- 6 Respecter la confidentialité des renseignements personnels concernant les personnes handicapées.
- 7 Prendre en compte les besoins des personnes ayant un handicap, y compris intellectuel ou psychosocial, qui éprouvent des difficultés particulières à accéder au marché du travail.
- 8 Promouvoir l'emploi des personnes handicapées auprès des partenaires commerciaux et des autres entreprises, et collaborer avec les réseaux nationaux d'entreprises et d'employeurs actifs dans le domaine du handicap, ainsi qu'avec les organisations qui œuvrent à la promotion des droits des personnes handicapées.
- 9 Examiner périodiquement l'efficacité des politiques et des pratiques d'intégration des personnes handicapées au sein de l'entreprise.
- 10 Présenter des rapports sur les efforts déployés par l'entreprise pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées auprès de toutes les parties prenantes, et partager l'information et les expériences avec les membres du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT. Le cas échéant, l'OIT utilisera les rapports de l'entreprise et fera état de ses pratiques dans sa propre communication.

Genève, le 22 octobre 2018



Patrick Pouyanné
Président Directeur Général
Total



Guy Ryder
Directeur général
Bureau international du Travail

Contacts OIT

Le **réseau mondial Entreprise et Handicap de l'OIT** a pour finalité de créer un environnement de travail respectueux et accueillant pour les personnes handicapées.

CONTINENT AFRICAIN

Afrique du Sud	+2712 8188000	pretoria@ilo.org
Angola	+243 817 006 113	kinshasa@ilo.org
Cameroun	+237 2 2250 5200	yaounde@ilo.org
Congo	+243 817.006.113	kinshasa@ilo.org
Côte d'Ivoire	+221 33 869 92 00	dakar@ilo.or
Gabon	+243 817 006 113	kinshasa@ilo.org
Mauritanie	+213 (0) 23 18 73 59/61/67	algiers@ilo.org
Nigeria	+234 809 599 5926	abujareg@ilo.org

CONTINENT AMÉRICAIN

Argentine	(5411) 4393 7076	buenosaires@oit.org.ar
Brésil	(5561) 2106 4600	brasil@oitbrasil.org.br
Bolivie	(511) 615 0300	lima@oit.org.pe
Chili	(56 2) 580 5500	santiago@ilochile.cl
Jamaïque	(1 868) 623 7178	ilocarib@ilocarib.org.tt
Porto Rico	(1 868) 623-7178	ilocarib@ilocarib.org.tt
États-Unis	+41 (0) 22 799 6111	cassidy@ilo.org

CONTINENT ASIATIQUE

Cambodge	+66 2 288 1798	bangkok@ilo.org
Chine	+86 10 6532 5091	beijing@ilo.org
Inde	+91 124 4014535	sarbani.chakravarty@cii.in delhi@ilo.org

Indonésie	+62 21 391 3112	jakarta@ilo.org
Japon	+81 3 5467 2701 3	tokyo@ilo.org
Malaisie	+662 288 1234	bangkok@ilo.org
Russie	+7 495 933 08 10	moscow@ilo.org
Singapour	+66 2 288 1798 ;	bangkok@ilo.org
Taiwan	+66 2 288 1798 ;	bangkok@ilo.org
Thaïlande	+66 2 288 1798	bangkok@ilo.org
Moyen-Orient		
Emirats arabes unis	+961 1 752400 (ext. 217)	aljundi@ilo.org
Jordanie	nc	shawkatly@ilo.org

CONTINENT EUROPÉEN

Allemagne	+49 30 28 09 26 68	berlin@ilo.org
Belgique	+ 32 (0)2 736 59 42	brussels@ilo.org
Danemark	+32 (0)2 736 59 42	brussels@ilo.org
France	+ 41 22 799 6111	paris@ilo.org
Italie	+39 066784334	rome@ilo.org
Norvège	+41 22 799 6666	europe@ilo.org
Pologne	+36 1 301 4900	budapest@ilo.org
Pays-Bas	+ 32 (0)2 736 59 42	brussels@ilo.org
Roumanie	+36 1 301 4900	budapest@ilo.org
Royaume-Uni	+41 22 799 6111	europe@ilo.org

CONTINENT OCÉANIEN

Australie	+662 288 1234	bangkok@ilo.org
Fidji	+679 331 3866	suva@ilo.org
Papouasie-Nouvelle-Guinée	+679 331 3866	suva@ilo.org
Polynésie française	+ 33 1 53 69 12 12	paris@ilo.org

Contact partenaire

ERGOSANTÉ, NOTRE PARTENAIRE POUR L'ACHAT DE MATÉRIEL ERGONOMIQUE



L'entreprise ErgoSanté conçoit et fournit des solutions ergonomiques innovantes et sur-mesure au service de la santé et du bien-être au travail des personnes valides et non-valides.

Leader français dans la conception et la fabrication d'exosquelettes, ErgoSanté s'est donnée pour ambition de maîtriser le cycle de vie de ses produits en créant sa propre filière de réemploi de sièges usagés sous sa marque « EcoSiège ».

Première structure privée française « œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap », ErgoSanté a été reconnue « Entreprise Adaptée » en 2019. Cette sensibilité sociale et solidaire participe de la réussite de l'entreprise.

Le Groupe compte 170 collaborateurs, 21 agences, 9 directions régionales, et poursuit son déploiement international grâce à la présence de 17 interlocuteurs à travers le monde (www.ergosante.fr).

Achats de matériel ergonomique par les filiales

ÉTAPE 1 Analyse du besoin

- Prise de rendez-vous auprès du service commercial export : c.bureau@ergosante.fr
- Entretien téléphonique avec l'un des conseillers (en français, anglais ou espagnol)
- Evaluation des besoins

ÉTAPE 2 Proposition et mise en oeuvre

- À l'issue de l'entretien, préconisations et devis
- À validation du devis :
 - Envoi du matériel par transporteur jusqu'au bénéficiaire
 - Installation sur site ou conseils à distance (visio)

ÉTAPE 3 Validation et documentation

- Entretien téléphonique ou visio avec le conseiller et validation de l'installation
- Fourniture d'une documentation support pour tous réglages ultérieurs

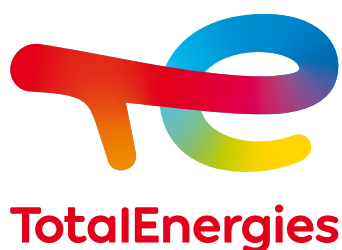
Contact : Christelle Bureau, Assistante commerciale export - +33 4 48 15 07 04 - c.bureau@ergosante.fr

Liste des distributeurs agréés : www.ergosante.fr

TotalEnergies est une compagnie multi-énergies mondiale de production et de fourniture d'énergies : pétrole et biocarburants, gaz naturel et gaz verts, renouvelables et électricité.

Ses 105 000 collaborateurs s'engagent pour une énergie toujours plus abordable, propre, fiable et accessible au plus grand nombre.

Présent dans plus de 130 pays, TotalEnergies inscrit le développement durable dans toutes ses dimensions au cœur de ses projets et opérations pour contribuer au bien-être des populations.



**Mission Handicap
TotalEnergies SE**

2 place Jean Millier
92 400 Courbevoie - France
Tél : +33 (0)1 47 44 45 46
Capital social : 6,601,073,322.50 €
542 051 180 RCS Nanterre



**ÉDITÉ EN
DÉCEMBRE 2022.**

GRAPHISME :
Agence de communication
TIH, coup2coeur.net

ILLUSTRATIONS :
TotalEnergies