

# KAFÉ *Lyanna*

## **Loi Handicap Vingt ans après Pour une société enfin inclusive**

**Plaidoyer du 3 décembre 2025**

**« Les voies de l'inclusion en Guadeloupe,  
quatre leviers prioritaires »**



**Promotion  
Santé**  
Guadeloupe  
Saint-Martin  
Saint-Barthélemy

## Edito

---

**Ce document est l'expression des réflexions, échanges et témoignages recueillis auprès de 140 participant-es et citoyen-ne-s, lors des 7 rencontres du concept « Kafé Lyannaj ». Une action extraite du projet intitulé « Trait d'union : de l'intégration à l'inclusion » piloté par le Pôle Populations spécifiques de Promotion Santé Guadeloupe, Saint Martin, Saint Barthélemy.**

L'année 2025 est marquée par le 20<sup>ième</sup> anniversaire de la loi du Handicap du 11 février 2005.

Dans ce contexte, le pôle *Populations Spécifiques* de Promotion Santé a célébré cet événement tout au long de l'année 2025 au travers du concept « **Kafé Lyannaj** ». Son objectif est d'interroger et stimuler les échanges autour de la promesse de cette loi dite « inclusive » et de définir des pistes d'actions pour agir contre les préjugés, la stigmatisation et les discriminations liées au handicap.

Le concept « **Kafé Lyannaj** » offre un espace de parole, de proximité et itinérant. 7 rencontres « Kafé Lyannaj » ont été organisés en collaboration avec des établissements médico-sociaux et des associations partenaires accueillant ces rencontres. Ces « Kafé Lyannaj » offrent un espace convivial d'échanges, d'une durée de deux heures, autour de thématiques sociétales telles que le bien-être pour tous, le vivre-ensemble, l'inclusion, la mixité sociale, la cohésion sociale, ainsi que les questions liées à la loi sur le handicap et aux inégalités sociales de santé. Cet espace inclusif a permis à chacun-e de s'exprimer librement, de partager ses réflexions sur la différence et de mettre en lumière les initiatives déjà menées ou en cours sur le territoire en Guadeloupe.



# Sommaire

---

Edito

Qui sommes-nous ?.....	4
Une promesse qui tarde à s'appliquer.....	4
Les voies de l'inclusion, quatre leviers prioritaires pour agir.....	5
La loi Handicap 20 ans après ! .....	7
Un constat préoccupant concernant les 4 champs de la loi Handicap.....	7
a. Une accessibilité partielle.....	8
b. Un droit à l'autonomie insuffisant et inégal.....	11
c. L'inclusion scolaire : des obstacles persistants.....	13
d. L'insertion professionnelle : un parcours semé d'embûches.....	16
L'inclusion aujourd'hui : questionnements et points de repères .....	17
Une société inclusive... Oui c'est possible !.....	21

## Qui sommes-nous ?

---

Affiliée à sa Fédération Nationale, Promotion Santé Guadeloupe, Saint Martin, Saint Barthélemy est une association d'expertise en prévention et promotion de la santé, agissant en collaboration avec les acteurs des secteurs sanitaire, social, éducatif, environnemental. Elle met en œuvre des actions visant à renforcer les compétences des acteurs locaux et à accompagner la population dans une meilleure prise en charge des enjeux de santé.

Le pôle *Populations Spécifiques* (POPSPE) porte le programme "**Trait d'Union : de l'intégration à l'inclusion**" soutenu financièrement par l'Agence Régionale de Santé (ARS), la Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS) et le Conseil Départemental Guadeloupe.

La finalité de notre action est de contribuer au bien vivre ensemble, accepter la diversité sociale et rappeler les droits et devoirs de la loi pour atteindre la promesse qu'elle inspire : celle d'une société inclusive.

## Une promesse qui tarde à s'appliquer

---

**En France La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances** est appuyée par la Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées (CIDPH) afin de « *promouvoir, protéger et assurer* » *la dignité, l'égalité devant la loi, les droits humains et les libertés fondamentales des personnes avec des handicaps en tous genres. Elle pose le principe selon lequel toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté* ».

**L'enjeu de la loi du 11 février 2005, pour une société inclusive** est d'offrir à toutes les personnes en situation de handicap, visible ou invisible, la possibilité de trouver leur place dans leur parcours de vie, quel que soit leur environnement personnel, scolaire et professionnel. C'est la capacité de la société à assurer le bien-être de tous ses membres, à la citoyenneté, à la participation et à l'égalité des droits et des chances.

**L'enjeu d'une société inclusive en faveur des personnes vulnérables**, est de faciliter la participation sociale et l'inclusion dans tous les domaines de la vie des personnes vulnérables qui rencontrent des difficultés pour s'exprimer, comprendre et se faire comprendre.

**L'enjeu des 7 rencontres Kafé Lyannaj, de « l'aller-vers »**, est de donner la parole à tou-te-s les citoyen-ne-s pour être acteurs et actrices de sa vie et de ses choix, quelles que soient ses ambitions et ses capacités autour de la loi Handicap et de la cohésion sociale.

# Les voies de l'inclusion, quatre leviers prioritaires pour agir

---

## LEVIER N°1

### **Associer systématiquement les personnes en situation de handicap dès la phase de conception de chaque projet pour garantir leur capacité d'action et de décision**

- ❑ Poser comme un principe, la participation au projet et prévoir une présence systématique de la personne en situation de handicap (ou de son représentant si nécessaire) dans les réunions importantes du projet,
- ❑ Adapter l'information pour en assurer une réelle compréhension en produisant des documents en FALC (Facile A Lire et A Comprendre), en utilisant des supports et outils d'expression accessibles (vidéos simples, schémas, démonstrations) et en tenant compte des modes de communication spécifiques : LSF, braille, audio ou communication alternative et adaptée,
- ❑ Créer un environnement sécurisant et facilitateur en organisant les réunions dans un lieu accessible et rassurant, en prévoyant un temps de réunion adapté à la fatigabilité, en favorisant un climat de confiance : écoute active, reformulation, respect du rythme.

## LEVIER N°2

### **Renforcer et synchroniser la simplification du parcours administratif destiné aux personnes en situation de handicap**

- ❑ Centraliser l'information en créant un point d'entrée unique (physique ou numérique) pour toutes les démarches : dossier Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), aides financières, logement, transports, emploi et en regroupant tous les formulaires et documents nécessaires sur une même plateforme,
- ❑ Harmoniser et simplifier les dossiers en réduisant le nombre de formulaires à remplir (ex. : un dossier unique pour plusieurs demandes), en simplifiant le langage administratif (FALC), en ajoutant des guides pas-à-pas et tutoriels vidéo,
- ❑ Faciliter la reconnaissance du handicap en étendant les droits à vie et limiter les réévaluations inutiles, en simplifiant les demandes de certificats médicaux,

## LEVIER N°3

### **Promouvoir une culture partagée, renforcer les démarches d'aller-vers et mettre en place des lieux d'écoute**

- ❑ Développer une culture commune aux professionnels en organisant des formations croisées (interservices, inter métiers) sur les valeurs, les pratiques et les approches communes, en créant un référentiel partagé : vocabulaire commun, principes d'accompagnement, posture professionnelle,
- ❑ Mettre en place régulièrement des temps d'échanges de pratiques réguliers (analyse de pratiques, retours d'expérience),
- ❑ Proposer des espaces dédiés à l'écoute avec les personnes en situation de handicap,
- ❑ Diffuser des supports communs : guides, fiches repères, outils pédagogiques.

## LEVIER N°4

### **Promouvoir une société plus inclusive et juste en intégrant une politique handicap dans toutes les structures publiques et privées**

- ❑ Encourager l'engagement institutionnel en incitant les dirigeants à porter publiquement la politique handicap, en intégrant l'inclusion dans les stratégies de la qualité de vie et condition de travail, et en mobilisant les collectivités locales comme relais majeurs,
- ❑ Améliorer la fiabilité et la comparabilité des données sur le handicap en produisant des statistiques fiables sur le handicap et en établissant des références pour le suivi des progrès accomplis dans la réalisation d'une société inclusive dans des formats qui soient accessibles aussi aux personnes handicapées,
- ❑ Impliquer les personnes concernées afin de co-construire les outils et démarches avec un groupe d'usagers et recueillir régulièrement leur avis pour améliorer le système.

# La loi Handicap 20 ans après !

---

## ***L'insularité voire la double insularité se rajoutent aux contraintes !***

Les 7 rencontres « **Kafé Lyannaj** » ont reçus 140 personnes de profils divers dont 60% d'aidants, 25% de personnes en situation de handicap et 15% de professionnels. 9 structures associatives ont participé à la réussite en accueillant les « **Kafé Lyannaj** ». Ensemble, nous avons mis en lumière de nombreuses difficultés dans l'application de la loi n°2005-102 du 11 février 2005.

Il reste de nombreux efforts à fournir sur l'accessibilité et sur la perception du handicap à la suite du recueil des différents témoignages et de la diversité des voix exprimées par les personnes.

Ce constat est, également, partagé par des collectifs composés d'acteurs de la société civile, d'acteurs associatifs, économiques et politiques comme :

- [le défenseur des droits](#) avec un rapport d'évaluation des 20 ans de la loi qui est un décryptage des 20 années de politiques publiques en matière de participation citoyenne des personnes en situation de handicap en réfléchissant aux nouvelles perspectives pour l'égalité des droits et des chances.
- La ministre déléguée chargée de l'autonomie et du handicap, Charlotte Parmentier-Lecocq, a été auditionnée, le 18 juin 2025, mettant en avant le cadre du rapport d'information sur la politique du handicap dans les territoires ultramarins. Une audition dense, concluant à un constat clair : le handicap reste encore trop souvent invisible dans ces territoires, faute de données fiables, de moyens suffisants, et d'un engagement structurel de longue date,
- le [rapport d'information n° 821 \(2024-2025\)](#), déposé le 3 juillet 2025, « Politique du handicap en outre-mer : Faux départ et course de fond », le diagnostic est sans appel,
- L'homme politique et ancien sénateur Jean Pierre SUEUR avec la question publiée le 10 octobre 2019 sur « *les remarques et recommandations contenues dans le livre blanc* » de l'association pour la prise en compte du handicap dans les politiques publiques et privées (APHPP) et toujours d'actualité en 2025,
- Les associations œuvrant dans le champ du handicap qui portent la parole des personnes en situation de handicap et ressassent les mêmes besoins et les mêmes attentes,
- Les professionnels engagés pour cette cause de divers secteurs d'activités,
- Vous et moi...

***Malgré les intentions, la promesse de la loi handicap dite inclusive est encore loin de garantir à toutes les personnes en situation de handicap, visible ou invisible, la possibilité de trouver leur place dans leur parcours de vie, quel que soit leur environnement personnel, scolaire et professionnel.***

***20 ans après, la personne en situation de handicap doit toujours s'intégrer et redoubler d'efforts pour vivre dans la société.***

***C'est une triste réalité...***

# Un constat préoccupant concernant les 4 champs de la loi Handicap

---

## Une accessibilité partielle

### Synthèse des échanges des 7 Kafés Lyannaj

- L'accessibilité à l'information n'est pas assez intégrée dans les échanges de pratiques professionnelles, individuelles et collectives,
- L'accessibilité aux soins a « **un retard majeur** »<sup>1</sup> et de lourds déficits dans l'offre médico-sociale destinée aux personnes en situation de handicap par un manque de structures adaptées et de moyens humains sur les territoires ultramarins,
- La difficulté à mettre en place les notifications quand les établissements sociaux et structures médico-sociales ne peuvent plus accueillir les personnes en situation de handicap,
- L'accessibilité aux transports publics quasi-inexistante<sup>2</sup> dans le territoire. Des transports non adaptés aux handicaps sensoriels ; pas de lecture visuelle et auditive pour annoncer les arrêts de bus en faveur des personnes ayant une déficience visuelle et/ou auditive,
- Des voiries, chaussées et trottoirs déformés et inadaptés pour circuler en toute sécurité,
- Un manque de signalétiques claires, lisibles et bien intégrées (trop haut, places à mobilité réduite non respectée et pas assez nombreuses...),
- Un manque de visibilité des espaces touristiques, administratifs et des commerces accueillant les personnes en situation de handicap au travers des pictogrammes des typologies de handicap existants,
- L'accessibilité des commerces de proximité et grandes surfaces n'est pas toujours assurée, notamment pour le passage prioritaire des personnes vulnérables en caisse (femme enceinte, personnes âgées, personnes en situation de handicap qu'il soit visible ou invisible),
- Un bâti et des infrastructures rarement aux normes,
- L'accès aux pratiques sportives et aux activités physiques de leur choix est une offre mal connue et encore peu développé, notamment en ce qui concerne la randonnée en Guadeloupe. Il n'existe que 6 aires de pique-nique aménagés par le Parc National,
- Les aînés en situation de handicap sont isolés et fortement impactés concernant l'activité de loisirs.

---

<sup>1</sup> Rapport de la délégation sénatoriale aux Outre-mer (2025)

<sup>2</sup> Selon la source INSEE : « 8 % des déplacements sont effectués en transports en commun, un chiffre bien inférieur à la moyenne hexagonale de 15,2 % »

## LEVIER N° 1

### **Associer systématiquement les personnes en situation de handicap dès la phase de conception d'un projet pour garantir leur capacité d'action et de décision**

#### **Nos propositions d'actions**

- Œuvrer pour augmenter la compréhension de l'information pour tous et avec tous, quel que soit le support ou format de présentation,
- Proposer des solutions de transport adaptées aux besoins des usagers (fréquence, horaire, fiabilité, informations accessibles...) et poursuivre les efforts entamés autour de la prise en compte, de la sécurisation et du développement des modes actifs,
- Promouvoir et fédérer les acteurs dans le champ de la santé afin d'adopter la charte Romain-Jacob, visant à améliorer l'accès aux soins et à la santé des personnes vulnérables,
- Sensibiliser les décideurs, les institutionnels et les agents quel que soit le niveau (national, régional, local) et les secteurs d'activités (santé, social, éducation, environnement) sur la situation du handicap aux logements, aux soins, aux transports, à l'information, à l'éducation, aux loisirs, aux sports, au tourisme...

#### **Malgré ce constat préoccupant, des initiatives nationales, régionales et locales ont été mises en œuvre (liste non exhaustive)**

- La campagne nationale sur l'accessibilité pour une société plus inclusive lancée par l'Etat « *Imaginez un quotidien où rien n'est pas pensé pour vous (café dans un gobelet à trou, un stylo sans mine...)* Le handicap n'est pas un choix l'accessibilité non plus »,
- La « nuit du Handicap » est une manifestation, festive et conviviale, nationale, régionale et locale, annuelle, sur les places publiques afin de valoriser les personnes en situation de handicap, à travers la tenue d'événements festifs ouverts à tous,
- Le « plan handicap et inclusion », du rapport local 2024 Guadeloupe, du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique,
- L'appel à projet « La Guadeloupe et ses Access'Îles » lancé par la DEAL, 2024, est de promouvoir des attitudes, des bonnes pratiques et des réalisations exemplaires en matière d'accessibilité, dans tous les domaines de la vie quotidienne des personnes en situation de handicap,

- L'appel à projet « Handi Prèv 2025 » lancé par l'Agence Régionale de Santé Guadeloupe dédiée à la prévention et à la promotion de la santé auprès des personnes en situation de handicap,
- Le « salon des Talents mis en lumière », 3<sup>ème</sup> édition, piloté par le SERAC Guadeloupe, permet d'ouvrir le dialogue sur l'importance de l'accessibilité et de l'inclusion, tout en valorisant les talents et les parcours inspirants des personnes en situation de handicap,
- « Handi défi » est une association engagée dans l'amélioration de la mobilité et du bien-être des personnes en situation de handicap, les seniors ainsi que des personnes valides,
- « Handi Day » est une manifestation organisée par Handi défi qui fait la promotion des activités physiques et sportives adaptées pour les personnes en situation de handicap, les seniors et la population en surpoids,
- Le « guide pratique Handi-guide » édité et actualisé régulièrement par les Délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) et ses partenaires,
- Les « journées solidarités cohésion sociales et inclusion » visant à renforcer la dynamique en faveur des personnes vulnérables et en créant des synergies entre institutions, associations et collectivités pour maximiser l'impact des initiatives sur le territoire.



## Un droit à l'autonomie insuffisant et inégal

### Synthèse des échanges des 7 Kafés Lyonnais

- Des préjugés et des discriminations encore trop réguliers (certaines postures professionnelles sont jugées inadéquates en remettant en cause un bilan de santé établi par un médecin),
- L'accompagnement des familles et des personnes en situation de handicap manque d'efficacité, en raison d'une incompréhension des procédures d'obtention des compensations et d'une lourdeur administrative,
- Certaines aides ne sont pas cumulables avec certaines prestations par exemple l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) n'est pas associée à la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). C'est soit l'un soit l'autre. En effet, la grande différence entre l'AEEH et la PCH est que la première est versée par l'Etat (Caisses d'Allocations Familiales) alors que la seconde est versée par le Conseil Départemental (Décret n° 2020-1826 du 31 décembre 2020 relatif à l'amélioration de la prestation de compensation),
- Une différence de traitement en matière de compensation du handicap entre les personnes selon l'âge auquel survient le handicap, avant ou après 60 ans. Les droits accordés aux personnes dont le handicap survient après 60 ans étant globalement moins favorables. Alors que la loi prévoyait, en 2010, de fusionner les différents régimes de compensation existants pour plus d'équité,
- La PCH ne permet pas de répondre aux besoins réels des personnes. L'aide humaine ne couvre que les seuls « besoins essentiels de l'existence » (manger, faire sa toilette, s'habiller, ...) au mépris des autres besoins nécessaires à la vie sociale. Pour exemple, les personnes ayant une déficience visuelle privilégient leurs aides transports pour leurs rendez-vous administratifs et/ou santé au détriment de sorties culturelles, sportives et de loisirs,
- Dans le cadre de l'habilitation familiale (concernant le conjoint, le partenaire pacsé, le concubin, les ascendants, les descendants ou les frères et sœurs), des dérives et des abus existent, certains exerçant leurs pouvoirs pour s'approprier des biens et rédiger des actes à leur propre avantage.

## LEVIER N°2

### Renforcer et synchroniser la simplification du parcours administratif destiné aux personnes en situation de handicap

#### Nos propositions d'actions

- Sensibiliser les acteurs, institutionnels et professionnels à la méthode du facile à lire et à comprendre (FALC) dont la finalité est de traduire un langage classique en un langage simplifié
- Concrétiser une simplification des démarches administratives et des parcours de vie des usagers,
- Accorder le juste droit, en harmonisant les pratiques d'évaluation et d'attribution des aides,
- Céder la compensation à vie dès lors que la personne est reconnue en situation de handicap par la MDPH,
- Accompagner les personnes en situation de handicap et leurs familles et/ou leurs aidants pour éviter les ruptures de parcours et garantir leur coordination.

#### Malgré ce constat préoccupant, des initiatives nationales, régionales et locales ont été mises en œuvre (liste non exhaustive)

- Un plan d'urgence a été lancé en 2021 par le Président du Conseil Départemental en faisant appliquer des mesures opérationnelles concrètes. A ce jour, la MDPH Guadeloupe, soutenu par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), a réussi à rattraper le retard accumulé pendant plusieurs années, les dossiers sont traités entre 5 à 8 mois versus 3 à 4 ans,
- La MDPH maintient ce nouveau fonctionnement, garant de la qualité et de la continuité du service rendu aux usagers (écoute, accompagnement, orientation, prise en charge des dossiers...),
- La mise en place du dispositif de la Réponse Accompagnée pour Tous (RAPT) offre une alternative à une notification validée mais restée inactive. Par exemple, si aucune place n'est disponible en Institut Médico-Educatif (IME), la personne ne bénéficie d'aucune prise en charge. Grâce à la RAPT, des solutions alternatives sont proposées, comme un plateau technique à domicile, en attendant la prise en charge effective liée à la notification.

## L'inclusion scolaire : des obstacles persistants

### Synthèse des échanges des 7 Kafés Lyannaj

- De nombreux enfants en situation de handicap ne bénéficient pas d'une scolarité adaptée, que ce soit dans le cadre de l'école ordinaire ou des instituts médico-éducatifs (IME). À l'inverse, certains enfants sont scolarisés dans des établissements ordinaires, alors que leurs besoins spécifiques nécessiteraient une prise en charge en IME,
- Manque de reconnaissance du métier d'accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH) dont la mission est de favoriser l'autonomie de l'élève en situation de handicap dans le milieu scolaire ordinaire,
- Les préjugés et discriminations persistent de manière récurrente et trop fréquente. Certaines attitudes de membres de la communauté éducative restent inadaptées, ce qui remet en cause le principe de l'école inclusive,
- Méconnaissance des typologies des handicaps, de leurs difficultés et de leurs besoins auprès de l'ensemble de la communauté éducative,
- Manque de moyens financiers et humains pour accompagner les enfants handicapés (1 200 accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) pour 3 500 élèves identifiés)<sup>3</sup>,
- Il existe un manque de fluidité et une grande disparité administrative entre les différentes institutions, une contrainte exacerbée par l'insularité. Par exemple, les parents d'un enfant non aveugle en Guadeloupe ont souhaité l'inscrire à l'Institut National des Jeunes Aveugles (INJA), mais leur demande n'a jamais abouti. L'INJA attendait la notification de la MDPH de Guadeloupe, qui ne leur est jamais parvenue dans les délais nécessaires à l'inscription scolaire. En conséquence, le jeune en situation de handicap n'a pas pu être inscrit cette année.

---

<sup>3</sup> Article « Handicap à l'école : 3 pôles d'appuis ouvriront en 2026 » Le courrier de Guadeloupe, 1 août 2025

## LEVIER N°3

### **Promouvoir une culture partagée, renforcer les démarches d'aller-vers et mettre en place des lieux d'écoute**

#### **Nos propositions d'actions**

- Réfléchir collectivement à une meilleure efficacité et coordination entre l'école et le médico-social pour susciter des tremplins inclusifs,
- Accompagner l'engagement des équipes de la communauté éducative pour mettre en œuvre la scolarité inclusive,
- Faciliter les parcours personnalisés entre le statut administratif de la situation de handicap et les établissements sociaux et structures médico-sociales (ESSMS) régionales et/ou nationales (par exemple l'INJA est un institut national et médico-social destiné à accueillir et former les jeunes non-voyants et à faciliter leur insertion dans la vie active),
- Former dès le plus jeune âge les personnels des crèches, la communauté éducative (enseignants, administratifs, personnels de santé, AVS, AESH, enseignants d'ULIS, etc.), ainsi que les parents et aidants, au continuum éducatif et aux concepts d'inclusion, de différence et d'ouverture d'esprit. Cette formation doit également aborder les compétences psychosociales (empathie, congruence, communiquer et développer sa créativité,
- Renforcer les groupes de soutien et/ou des échanges de pratiques entre professionnels et parents,
- Reconnaître la mission sociale d'inclusion des AESH et revaloriser leur métier.

#### **Malgré ce constat préoccupant, des initiatives nationales, régionales et locales ont été mises en œuvre (liste non exhaustive)**

- La plateforme « Cap école inclusive » a pour but d'accompagner les enseignants et les équipes éducatives dans la scolarisation de tous les élèves,
- La prise en charge des élèves en situation de handicap fait l'objet d'une convention de coopération 2025-2030 signée le 29 juillet dernier entre le Rectorat et l'Agence régionale de santé (ARS). De plus, la convention, renouvelée pour la troisième fois, engage les deux institutions à collaborer dans plusieurs domaines :
  - o Accueil des élèves à besoins particuliers,
  - o Continuité des parcours,
  - o Coordination des accompagnements,
  - o Développement de l'offre médico-sociale en milieu scolaire.
- 3 Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) vont s'ouvrir en 2026 en Guadeloupe, avec l'objectif d'améliorer le service public d'éducation à l'inclusion.

## L'insertion professionnelle : un parcours semé d'embûches

### Synthèse des échanges des 7 Kafés Lyonnais

- Des préjugés et des discriminations récurrents et encore trop fréquents ; certaines postures de dirigeants de structures et d'entreprises privées/publiques sont inadéquates et discriminantes face aux personnes en situation de handicap,
- Manque de confiance et méconnaissance des dirigeants de structures et entreprises privées/publiques, des typologies de handicap et leurs besoins, d'aménagement des postes de travail, des compétences et les capacités des personnes handicapés,
- Difficultés d'insertion et de maintien dans l'emploi,
- Difficulté d'orienter une personne en situation de handicap vers un milieu professionnel ordinaire, même après un passage en ESAT.

### LEVIER N°4

#### Promouvoir une société plus inclusive et juste en intégrant une politique handicap dans toutes les structures publiques et privées

##### Nos demandes et actions :

- Tenir compte du handicap dans chaque secteur professionnel en inscrivant une politique Handicap structurelle : élection d'un référent handicap, formation au management inclusif, inscription dans le plan de formation continue une formation « accueillir des PSH », sensibilisation des équipes salariées aux discriminations, préjugés, droits et devoirs, compensations et collaboration avec des structures travaillant pour l'inclusion des personnes en situations de handicap comme Cap Emploi, l'Association d'Aides à l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (AGFIPH), le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPH), Association « Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés (ARPEJEH...)...
- Se former aux dispositifs de communication accessible à tous afin de transmettre et diffuser l'information de manière efficace,
- S'appuyer sur les dispositifs inclusifs existants et faciliter le parcours des personnes en situation de handicap,
- Renforcer le maillage territorial en étroite collaboration avec CAP Emploi pour accompagner les personnes en situation de handicap rencontrant des difficultés à accéder ou à rester en emploi,
- Prendre le temps d'écouter les besoins et attentes des travailleurs en situation de handicap, qui, grâce à leur expérience, sont en mesure de proposer des solutions inclusives, en les impliquant activement dans des réflexions et des groupes de travail,
- Développer l'esprit de cohésion sociale en milieu professionnel,

## **Malgré ce constat préoccupant, des initiatives nationales, régionales et locales ont été mises en œuvre (liste non exhaustive)**

- Le « duo-days » est un événement national consacré à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- Le « Dispositif Emploi Accompagné » (DEA), un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur,
- Le « dispositif 360° Plateforme d'information et d'orientation de 0 à 60 ans », est un dispositif répondant de manière plus coordonnée et systémique à toutes les personnes en situation de handicap ainsi qu'à leurs aidants, à proximité de leur lieu de vie,
- Le « dispositif d'Appui à l'Autodétermination » (D.A.A) aide les personnes en situation de handicap à exprimer et formuler leur projet de vie, dans le respect de leurs choix et de leurs aspirations.
- Le « salon du handicap : cap vers l'emploi » est un événement pour sensibiliser, informer et déconstruire les stéréotypes liés au handicap en milieu professionnel,
- « L'emploi public et le handicap » organisé par le FIPHFP, est un événement inclusif pour récompenser et faire progresser les employeurs publics œuvrant pour une fonction publique plus inclusive.
- L'AGEFIPH et le FIPHFP soutiennent les référents handicap du territoire et favorisent la création de dynamiques d'échanges pour promouvoir une société inclusive,



# L'inclusion aujourd'hui : questionnements et points de repères

---

## a. Une société inclusive : est-ce une réalité ou une utopie ?

### L'accessibilité

Ce point revient en force dans le discours de la politique gouvernementale actuelle, prônant un accès « de tous à tout », autrement dit une volonté accrue à une accessibilité universelle. Cependant, nous pouvons nous interroger sur sa faisabilité concrète au regard des nombreux types de déficiences (motrice, sensorielle, intellectuelle, ...). Il nous semble difficile, voire impossible, de pallier toutes les situations de handicap seulement par l'accessibilité universelle. Celle-ci serait une utopie, même si c'est un idéal vers lequel tendre. A défaut, il est essentiel d'envisager des modalités d'accès différentes afin de prendre en compte une pluralité de situations et donner aux personnes la capacité d'exercer leurs droits, selon leurs choix.

### Les compensations :

Les moyens de compensation individuels sont indispensables pour rendre l'ensemble des biens et des services de la cité, accessibles aux personnes en fonction de leurs spécificités individuelles. Néanmoins, ces aides ne tiennent pas compte de l'environnement de la personne. Pour exemple, une personne à mobilité réduite se déplace en fauteuil roulant (moyen de compensation), si l'environnement n'est pas favorable pour circuler librement et sécuritairement (trottoir étroit) la personne ne pourra pas se déplacer de façon autonome. Plus que jamais il est nécessaire d'améliorer les conditions de vie et d'inclusion sociale ainsi que la citoyenneté des personnes en situation de handicap et quel que soit son handicap psychique, mental, cognitif, sensoriel, moteur et invalidants.

### Les dispositifs « inclusifs »

Bien que ses dispositifs aient le mérite d'exister, ils restent très controversés, en particulier celui de l'inclusion scolaire. Des milliers d'enfants handicapés ne bénéficient toujours pas d'une scolarisation réellement adaptée, que ce soit en école ordinaire ou en IME. Selon la fédération des syndicats National Unitaire des Instituteurs Professeurs des écoles de l'Éducation Nationale ne dispose ni des moyens financiers ni du personnel formé en nombre suffisant pour garantir de bonnes conditions d'apprentissage. Alors que l'inclusion constitue un enjeu sociétal majeur, le retard accumulé est considérable : si plus de 500 000 élèves en situation de handicap sont scolarisés — près de 80 % — un tiers d'entre eux le sont sans accompagnement, et les autres voient leurs notifications d'aide réduites. Les conséquences sont importantes : décrochage scolaire, dépressions, harcèlement... Ces élèves, particulièrement vulnérables, sont souvent les premières victimes. Beaucoup arrêtent leur scolarité en fin de troisième ou au lycée, et très peu accèdent à des études générales ou universitaires.

## **L'insertion professionnelle**

En France, le chômage des personnes handicapées demeure deux fois plus élevé que la moyenne nationale, avec un taux stable autour de 19 %. Malgré les lois de 1987 et 2005 visant à favoriser leur insertion professionnelle et l'obligation pour les entreprises de plus de 20 salariés d'employer 6 % de travailleurs handicapés, les taux réels restent faibles : 3,4 % dans le privé et 5,3 % dans le public. Le handicap constitue ainsi la deuxième cause de discrimination à l'embauche.

Pour tenter d'améliorer la situation, la loi du 5 septembre 2018 – applicable depuis 2020 – réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et impose notamment la désignation d'un référent Handicap dans les entreprises de plus de 250 salariés. Elle vise à simplifier les démarches, encourager le recours aux ESAT et entreprises adaptées, et faciliter le recrutement et le maintien dans l'emploi. Reste à savoir si ces mesures parviendront réellement à réduire le chômage des personnes en situation de handicap et à transformer les pratiques des employeurs.

### **b. Des points de repères, définitions, de quoi parle-t-on ?**

**Inclusion** : L'inclusion est un mot qui fait son apparition vers les années 2000, succédant à celui « d'intégration ». Cette notion d'inclusion se réfère généralement à l'action d'inclure ou d'intégrer activement des personnes ou des groupes qui peuvent être marginalisés ou exclus. Cela implique de créer un environnement où tous les individus, indépendamment de leurs différences, sont traités équitablement, ont accès aux mêmes opportunités et sont pleinement intégrés dans la vie sociale, économique et culturelle. L'inclusion vise à reconnaître, respecter et célébrer la diversité.

**Inclusivité** : L'inclusivité, quant à elle, se réfère à la qualité d'être inclusif. C'est un état ou une caractéristique d'un environnement, d'une organisation ou d'une société qui favorise l'inclusion. Lorsqu'une organisation ou une communauté est dite inclusive, cela signifie qu'elle s'efforce de créer des espaces, des politiques et des pratiques qui accueillent et respectent la diversité, et qui veillent à ce que personne ne soit exclu ou négligé en raison de ses différences.

En résumé, l'inclusion est l'action d'intégrer activement la diversité, tandis que l'inclusivité décrit l'état d'un environnement ou d'une entité qui encourage et facilite cette intégration. Les deux concepts sont essentiels pour construire des sociétés équitables et respectueuses de la diversité, que ce soit dans le cadre professionnel, éducatif, social ou culturel.

## **Le handicap**

Le handicap est la limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement, menant à des difficultés psychologiques, intellectuelles, sociales ou physiques. Le rapport mondial sur le handicap de 2011 présente le handicap comme une notion « *complexe, évolutive, multidimensionnelle et controversée* ».

En 2015 l'Organisation Mondiale de la Santé le présente ainsi : « *Le handicap n'est pas simplement un problème de santé. Il s'agit d'un phénomène complexe qui découle de l'interaction entre les caractéristiques corporelles d'une personne et les caractéristiques de la société où elle vit. Pour surmonter les difficultés auxquelles les personnes handicapées sont confrontées, des interventions destinées à lever les obstacles environnementaux et sociaux sont nécessaires*<sup>[1]</sup>. »

## **La prise en compte du handicap dans différentes politiques publiques**

Outre la loi du 5 février 2005, plusieurs textes législatifs, stratégies nationales et régionales ainsi que divers cadres d'action renforcent la démarche d'inclusion. Parmi eux figurent la circulaire de 2012 sur la prise en compte du handicap dans les projets de loi, la loi de modernisation du système de santé (2016), la stratégie médico-sociale 2017-2021, la charte Romain Jacob visant à améliorer l'accès aux soins, ou encore la Stratégie Nationale de Santé 2018-2022. S'y ajoutent des initiatives régionales et départementales pour réduire les inégalités de santé, rendre l'information plus accessible, favoriser la mixité des publics, ainsi que l'instruction de 2025 consacrant le déploiement national de la Communication Alternative et Améliorée (CAA). Ces dispositifs convergent vers un objectif commun : renforcer l'accessibilité, la prévention et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

## **Quelques chiffres clés sur la situation du Handicap**

Au niveau National, les données statistiques date de 2022, selon la publication de la DREES édition 2024<sup>4</sup> en France métropolitaine, 14,5 millions de personnes de 15 ans ou plus (28 %) vivant à domicile ont rapporté avoir une limitation fonctionnelle sévère, comme des difficultés à accomplir certaines tâches physiques, des problèmes de mémoire, etc.

Au niveau Régional, selon l'enquête de 2011 par l'INSEE<sup>5</sup>, 49 000 personnes sont concernées par le handicap en Guadeloupe, ce qui représente environ 12% de la population.

---

<sup>4</sup> [Le handicap en chiffre, édition 2024, DREES](#)

<sup>5</sup> Enquête « Le handicap en Guadeloupe » par l'INSEE, en Novembre 2011

Ces chiffres regroupent différentes formes de handicap :

- **Handicap identifié** concerne 34 000 personnes, soit 8,5 % de la population déclarent ne pas pouvoir accomplir certaines tâches de la vie quotidienne
- **Handicap reconnu** (inscrits à la MDPH) qui représente 13 600 personnes soit 3 % de la population,
- **Handicap ressenti** qui concerne 30 100 personnes soit 7,5% de la population totale

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, la population de la Guadeloupe est estimée à 380 400 habitants (INSEE).

Selon le condensé de l'observation de la Fnors et des ORS<sup>6</sup>, en écho des 20 ans de la loi du 11 février 2005, le thème de la 9<sup>ième</sup> Epitomé concerne la santé des personnes en situation de handicap souligne la nécessité de prendre en compte les parcours de vie des personnes en situation de handicap.

---

<sup>6</sup> [Épitomé#9](#) – Santé des personnes en situation de handicap, juin 2025

# Une société inclusive... Oui c'est possible !

---

L'avènement d'une telle société implique des conditions indispensables pour l'inclusivité :

- Une réelle volonté politique de mettre en œuvre une coordination concertée et inéluctable, entre les institutions, les administrations, les entreprises, etc...
- Promouvoir une éducation inclusive dès le plus jeune âge afin que chacun apprenne à reconnaître, accepter et valoriser la diversité et la différence tout au long de son parcours social,
- Mettre à disposition des ressources et des outils accessibles à tous : traduire le langage classique en langage simplifié, utiliser un langage inclusif, éliminer tout vocabulaire discriminant ou stéréotypé, et proposer des supports adaptés, comme des vidéos sous-titrées pour les personnes malentendantes ou des documents accessibles aux personnes ayant une déficience visuelle.

Les notions d'accessibilité et de compensation, ainsi que celles de participation et de libre choix des personnes vulnérables et de bienveillance de tous, sont inhérentes à la mise en œuvre concrète d'une société inclusive. Chacun peut agir à son niveau au travers des actions suivantes :

## **S'engager comme citoyen**

- Participer à des actions solidaires (associations, pair-aidance, bénévolat).
- Soutenir les politiques publiques inclusives.
- Porter la voix de l'inclusion dans son entourage, au travail, dans la société.

## **Encourager l'inclusion dans l'emploi**

- Recruter sans préjugés si l'on est manager.
- Soutenir le maintien dans l'emploi en proposant des aménagements simples.
- Valoriser les compétences des collègues en situation de handicap.

## **Se former et s'informer régulièrement**

- Comprendre les différents handicaps pour éviter les maladresses.
- Se renseigner sur les bons réflexes : communiquer face à une personne sourde, guider une personne aveugle, etc.
- Participer aux actions de sensibilisation dans son entreprise, école, service public.

## **Changer son regard et agir au quotidien**

- Reconnaître les compétences, les talents et les capacités avant les limitations.
- Adopter une attitude inclusive : inviter, expliquer, adapter sans exclure.
- Considérer la personne en situation de handicap comme citoyenne à part entière.



**Promotion  
Santé**

Guadeloupe  
Saint-Martin  
Saint-Barthélemy

**Retrouvez les informations complémentaires sur**

**Le site :** [www.promotion-sante.gp](http://www.promotion-sante.gp)

**En ligne :** [www.lyannaj.gp](http://www.lyannaj.gp)

**Par mail :** [lydie.vigoureux@promotion-sante.gp](mailto:lydie.vigoureux@promotion-sante.gp)

**En flashant :**

