

Inclusivité, un mot valise qui s'agrandit !

Il y a quelques temps, on vous parlait d'école inclusive pour les élèves polyhandicapés. En tant qu'assistant à maitrise d'ouvrage, Florès souhaite aujourd'hui vous parler d'**inclusivité** au sens large du terme.

Bâtiments et discrimination

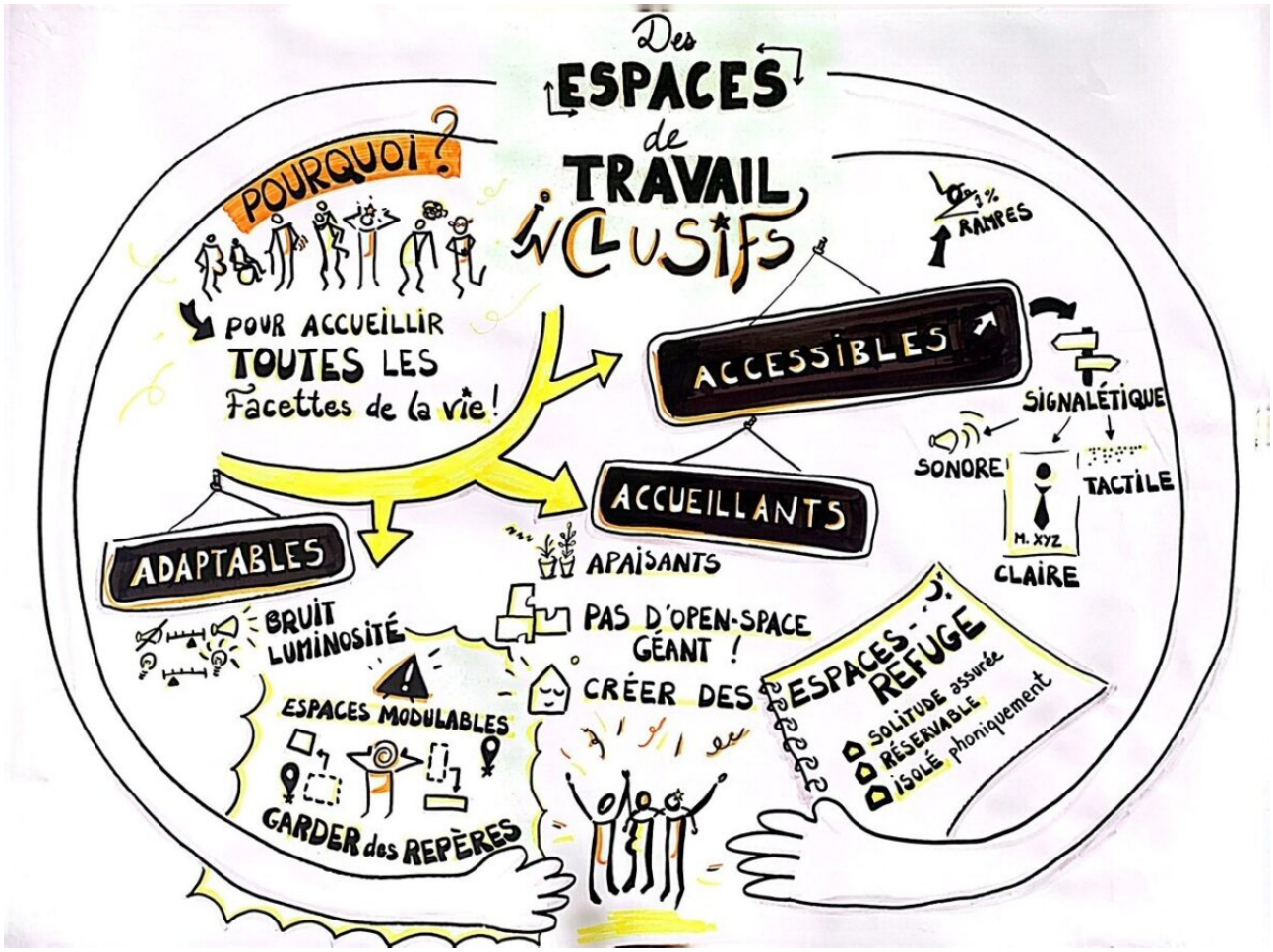
Dans tous les types de bâtiments, aussi accessibles soient-ils, on retrouve des publics qui souffrent parfois de discrimination plus ou moins légères, mais largement acceptées. Par exemple, aujourd'hui il est impératif de prévoir des dispositifs **accessibles** aux personnes à mobilité réduites – PMR. Mais pas d'adapter la **signalétique** à des personnes dyslexiques ou daltoniennes. Voilà pourquoi chez Florès on aime s'interroger sur les besoins de ces multiples publics :

- Femmes enceintes, allaitante ou jeune maman devant travailler avec son enfant
- Personnes neurodivergentes, agoraphobes, claustrophobes, facilement perdues
- Personnes ponctuellement affaiblies (douleur de règles, accident moteur, migraines, ...)
- Personnes aidantes d'une autre personne malade (conjoint, enfant, ...) ou personnes vivant ponctuellement des moments très lourds
- Personnes sous traitements longs qui nécessitent des prises de médicaments régulières (piqure pour les diabétiques, ...)
- Personnes dyslexiques, dyspraxiques, ...

Et oui, car cela pourrait bien être **nous** finalement !

Bâtiments et inclusivité

La bonne nouvelle c'est que, lorsque l'on imagine adapter un environnement pour un public cible, cela profite très souvent au reste des utilisateurs, par effet ricochet. Prenons un exemple. En réfléchissant aux besoins d'une femme régulièrement affaiblie par ses douleurs de règles, on imagine proposer une **salle de repos/sieste** dans l'établissement. Bien entendu, plusieurs autres personnes apprécieront l'usage proposé par cette salle, pour bien d'autres raisons.



L'inclusivité selon Florès

Inclusivité : les aménagements à prescrire

Voici un petit condensé des locaux et équipements permettant simplement à tout le monde de se sentir à l'aise dans un établissement :

- Des locaux « **refuge** » ou « **cocons** » où l'on peut aller librement pour se reposer, discuter de choses personnelles avec un.e collègue proche, prendre un traitement, et même si besoin - pleurer ;
- Une **salle de repos** ou de sieste ;
- Des locaux pouvant accueillir des **postes de travail et des parcs pour bébés** lorsque la garde est compliquée ;
- Des petits locaux et équipements permettant aux jeunes mamans de pouvoir **allaiter** ou **tirer leur lait** en toute tranquillité avec de quoi maintenir le lait au frais (le reste de la journée) ;
- Des points de **repères fixes** (qui ne bougeront jamais) dans les espaces modulables. Ceux-ci permettront aux personnes neurodivergentes de rester sereines malgré l'évolution de leur espace de travail ;
- Une signalétique claire, utilisant des polices d'écriture pour les dyslexiques, travaillant les couleurs et les contrastes pour les garder lisibles par des personnes daltoniennes, tactile si nécessaire et sonore.

- Des installations pour **moduler** son espace de travail à sa guise (luminosité, bruit, assise, ventilation, ...) ;
- Des **salles de réunions modulables** et accessibles avec de larges vues sur l'extérieur et des points d'eau ;
- Des **boites jaunes normalisées** appelées « boites à aiguilles » placées non loin des espaces refuges ou des toilettes, pour évacuer les déchets piquants des traitements de personnes diabétiques en automédications (Pour en obtenir une et trouver où la décharger, chaque mairie doit informer des dispositifs sur sa commune) ;
- Dans les ERP, prévoir un **espace de change pour adultes**. En effet, toute une population de personnes porteuses de handicaps est privée de visite de musée, de concert, etc simplement par manque d'équipements « au cas où ». Cet espace de change peut être intégré à un WC PMR en y ajoutant simplement une couchette et un coin douche avec strapontin et poignées.

Inclusivité : les aménagements à éviter

Enfin, pour le bonheur de toutes et tous, voici ce qu'il faut éviter au maximum :

- Des signaux lumineux qui **clignotent**. Ceux-ci déconcentrent la plupart d'entre nous et peuvent déclencher des crises chez les personnes atteintes d'épilepsie
- Des **immenses open-spaces** qui génèrent beaucoup de nuisance sonore et gênent la concentration. Dans nos pratiques chez Florès, on estime qu'un open-space ne devrait pas dépasser 10 personnes, lorsque cela est possible.
- Et bien d'autres que vous découvrirez en travaillant avec nous !

Pour finir, il faut savoir que pour que ces équipements fonctionnent, il ne suffit pas de les implanter. En effet, c'est toute une **culture de bienveillance** dans les équipes qui doit s'instaurer. Dans un espace de travail, se sentir légitime d'aller faire une sieste ne passe pas uniquement par la présence d'une salle de sieste. L'attitude des managers et des collègues sera parfois un plus gros frein à lever.

A nous de jouer !

S.M.