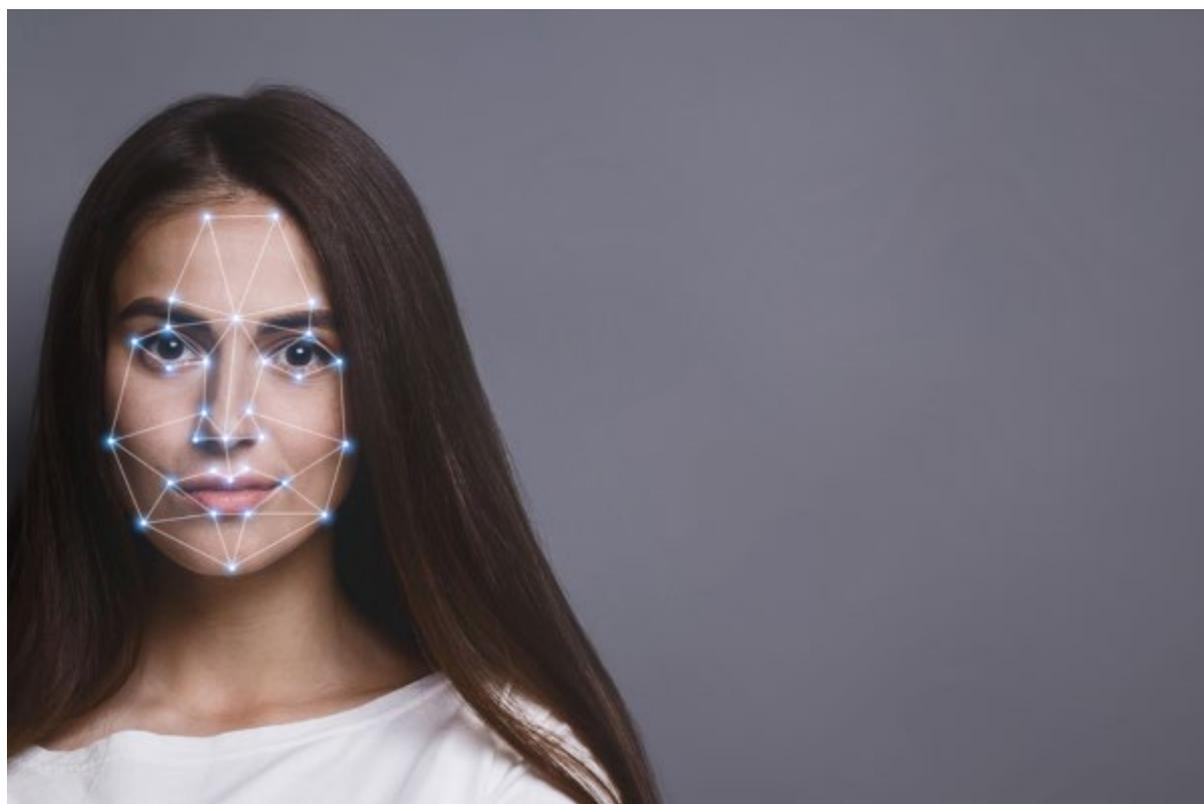




L'Intelligence Artificielle dans le recrutement : un réel risque de discrimination

Marta PINTO

Analyse Esenca 2024



Éditrice responsable : Ouiam MESSAOUDI

Siège social : rue Saint-Jean, 32-38 - 1000 Bruxelles

Accès public : place Saint-Jean, 1 - 1000 Bruxelles • **Contact Center** : 02 515 19 19

Numéro d'entreprise : 0416 539 873 • **RPM** : Bruxelles • **IBAN** : BE81 8778 0287 0124

Tél : 02 515 02 65 • esenca@solidaris.be • www.esenca.be



Avec le soutien de :



Introduction

Les personnes en situation de handicap font souvent face à une stigmatisation et à des préjugés persistants, ce qui a fréquemment pour conséquence des discriminations dans toutes les sphères de la vie. Cela concerne également leur accès à l'emploi, par exemple lors des processus de recrutement. Les résultats du rapport d'Unia¹ ne sont pas encourageants. Selon le rapport, les critères les plus fréquents de discrimination dans les milieux de travail sont les critères raciaux suivis du handicap et l'état de santé.

L'introduction de l'intelligence artificielle (IA) dans les procédures de recrutement a été adoptée comme une réponse aux préjugés et biais présents dans les choix des candidates et candidats et ainsi garantir une sélection plus objective et équitable à l'embauche². Les entreprises adoptent de plus en plus des systèmes d'IA dans le processus de recrutement pour aussi faciliter la sélection des candidates et candidats et la prise de décision lors des entretiens. L'IA permet également de gérer un grand nombre de candidatures et analyser des CV.

Cependant, l'utilisation de l'IA dans le recrutement soulève des préoccupations quant à la (re)production des discriminations à l'embauche, notamment à l'égard des personnes en situation de handicap³. Cette analyse examine les implications de l'IA dans le recrutement, mettant en lumière les défis et risques de discrimination qui peuvent émerger de la croissance de la dépendance et du recours aux algorithmes.

L'IA et les algorithmes, de quoi parle-t-on ?

Il est important d'introduire deux concepts : IA et algorithmes.

Il existe plusieurs définitions de l'**intelligence artificielle**. Celle fournie par NetApp nous semble adéquate pour le sujet abordé dans cette analyse :

« L'intelligence artificielle (IA) est un processus d'imitation de l'intelligence humaine qui repose sur la création et l'application d'algorithmes exécutés dans un environnement informatique dynamique. Son but est de permettre à des ordinateurs de penser et d'agir comme des êtres humains. »⁴

Pour atteindre les objectifs de l'IA, il est nécessaire de créer des **algorithmes**. Un algorithme est « la description abstraite et formelle d'un processus de traitement informatique »⁵,

¹ UNIA. (2023). *Rapport annuel 2022 « Etudier et travailler sur pied d'égalité »* <http://tinyurl.com/4pk493a9>, consulté le 11/01/2024

² Lacroux, A., Martin-Lacroux, C. (2021). *L'Intelligence artificielle au service de la lutte contre les discriminations dans le recrutement : nouvelles promesses et nouveaux risques*. Cairn.info. <http://tinyurl.com/4xfpkm4u>, consulté le 11/01/2024

³ Cimino, V. (2022). *IA : les États-Unis alertent sur les risques liés à la discrimination à l'embauche*. Siecledigital.fr. <http://tinyurl.com/pb34792h>, consulté le 11/01/2024

⁴ NetApp, s.d. *Intelligence artificielle : définition et utilisations*. <http://tinyurl.com/26uzy2st>, consulté le 11/01/2024

⁵ Zuiderveen Borgesius, F. (2018). *Discrimination, intelligence artificielle et décisions algorithmiques*. <http://tinyurl.com/3hzta82a>. ECRI, page 11, consulté le 17/01/2024

« permettant d'obtenir un résultat à partir d'éléments fournis en entrée »⁶ et qui peut être ajouté à un programme informatique afin de simplifier des tâches.

L'usage croissant des algorithmes est d'ailleurs présent dans notre vie quotidienne dans différents domaines. Par exemple, dans le secteur des communications, les algorithmes personnalisent l'information sur les réseaux sociaux en proposant des publicités ciblées grâce à la collecte de données via les cookies lors de notre navigation sur le web. Dans le domaine de la santé, les algorithmes analysent les données médicales pour aider les médecins à diagnostiquer les maladies plus rapidement et à recommander des traitements plus efficaces⁷.

Dans le contexte du recrutement, des algorithmes d'IA sont programmés pour analyser de manière objective les compétences et l'expérience professionnelle. Ils examinent également d'autres critères pertinents à la sélection des candidates et candidats. Cela permettrait d'éliminer des potentiels préjugés humains liés au genre, à l'origine ethnique, l'âge ou encore le handicap. Les algorithmes sont basés sur des données antérieures, notamment des données historiques. Cependant, les données utilisées pour former certains algorithmes peuvent refléter les biais et les préjugés des concepteurs. Cette situation soulève des inquiétudes majeures concernant les discriminations algorithmiques.

L'IA dans les processus de recrutement : que des avantages ?

Un des objectifs de l'intégration de l'IA dans le recrutement est d'assurer une sélection plus objective des candidates et candidats qui correspondent le mieux au poste et d'assister les professionnels de ressources humaines (RH). A priori, l'utilisation d'outils de recrutement intégrant de l'IA n'a pas comme objectif de « remplacer l'Homme dans sa tâche de recrutement », mais bien d'assister les professionnels RH. Ainsi, « la décision finale appartient au recruteur »⁸. L'intégration de l'IA dans les processus de recrutement présente à la fois des avantages potentiels pour les personnes en situation de handicap et des défis à considérer attentivement.

Les avantages de l'IA dans le recrutement des personnes en situation de handicap

L'IA offre en théorie la possibilité d'une évaluation objective des compétences et qualifications des candidates et candidats sans tenir compte d'autres facteurs tels que le handicap⁹. Ceci pourrait contribuer à réduire les biais et préjugés inconscients qui peuvent affecter les décisions des recruteurs. Comme souligné dans une analyse précédente¹⁰, l'IA peut aussi faciliter l'adaptation des lieux de travail pour les personnes en situation de

⁶ CNIL, s.d. *Algorithme*. <http://tinyurl.com/4yb5jckk>, consulté le 17/01/2024

⁷ SPF. (2022). *Plan national de convergence pour le développement de l'intelligence artificielle*. <https://tinyurl.com/mwhmny8w>, consulté le 08/02/2024

⁸ Brière, M. (2021). *Intelligence artificielle et lutte contre la discrimination dans le recrutement*. Tissot Editions. <http://tinyurl.com/mvucuf78>, consulté le 22/01/2024

⁹ Mehault, M. (2022). *Discrimination à l'embauche : de l'intelligence artificielle à l'intelligence humaine*. Jobology. <http://tinyurl.com/4ja2e6d8>, consulté le 17/01/2024

¹⁰ Pinto, M. (2023). *Intelligence artificielle et handicap : risques et opportunités*. Esenca. <http://tinyurl.com/3yk5zhpu>, consulté le 17/01/2024

handicap en identifiant rapidement leurs besoins spécifiques et en suggérant des aménagements raisonnables. Elle peut également contribuer à rendre les processus de recrutement plus accessibles pour les personnes en situation de handicap en proposant des outils adaptés à leurs besoins, comme la conversion de texte en discours, l'ajustement de la taille des caractères pour les personnes malvoyantes ou la simplification des interfaces pour les personnes ayant des troubles cognitifs.

Cependant, malgré ces avantages potentiels, plusieurs défis et risques persistent. Ces risques peuvent accentuer les discriminations déjà présentes dans le domaine de l'emploi et y entraver l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Algorithmes de recrutement : risque de reproduction des inégalités

Plusieurs alertes¹¹ révèlent que les algorithmes d'IA dans le recrutement peuvent (re)produire et augmenter les discriminations existantes. Les discriminations algorithmiques utilisées dans le recrutement peuvent avoir un impact énorme sur les personnes en situation de handicap, augmentant les obstacles qu'elles rencontrent déjà sur le marché du travail.

Reproduction des biais existants

Les données utilisées pour entraîner les algorithmes de recrutement peuvent présenter des biais¹². Les biais algorithmiques sont souvent le résultat des données d'entraînement utilisées, qui reflètent les préjugés existants envers les personnes en situation de handicap et qui ne représentent pas de manière adéquate leur réalité. Si ces données contiennent des préjugés envers les personnes en situation de handicap, l'algorithme peut apprendre et involontairement les reproduire. Cela a pour conséquence de créer des stéréotypes et discriminations dans le processus de recrutement qui peuvent influencer négativement les décisions d'embauche. Notons que cela concerne les personnes en situation de handicap comme d'autres minorités sous-représentées dans les données algorithmiques.

Pour réduire les discriminations, il est essentiel de diversifier les données d'entraînement des IA et s'assurer qu'elles représentent la diversité des candidates et candidats potentiels en ce qui concerne le handicap, le genre, l'origine ethnique, l'âge, etc. Impliquer des personnes en situation de handicap dans le développement des algorithmes de recrutement peut également contribuer à identifier et à diminuer les biais. Inclure des personnes en situation de handicap dans le processus de développement de l'IA est en accord avec le droit à l'autoreprésentation énoncé dans la Convention des Nations Unies¹³. Cette consultation

¹¹ Zuiderveen Borgesius, F. (2018). *Discrimination, intelligence artificielle et décisions algorithmiques*. <http://tinyurl.com/3hzta82a>. ECRI; Bartoletti, I., Xenidis, R. (2023). *Étude sur l'impact des systèmes d'intelligence artificielle, leur potentiel de promotion de l'égalité, y compris l'égalité de genre, et les risques qu'ils peuvent entraîner en matière de non-discrimination*. Conseil de l'Europe. <http://tinyurl.com/4mt7u7hk>; Brière, M. (2021). *Intelligence artificielle et lutte contre la discrimination dans le recrutement*. Tissot Editions. <http://tinyurl.com/mvucuf78>, consulté le 17/01/2024

¹² Lawton, G. (2023). *Les biais du recrutement augmenté à l'IA : ce qu'il faut savoir*. LeMagIT. <http://tinyurl.com/56pm89sx>, consulté le 17/01/2024

¹³ Nations Unies. (2006). *Convention relative aux droits des personnes handicapées et Protocole facultatif*. <https://tinyurl.com/5e8abpt7>, consulté le 08/02/2024

garantit que les perspectives et les expériences spécifiques de ces personnes sont prises en compte et elle favorise une conception plus inclusive des systèmes. Les développeurs d'IA doivent également être formés et sensibilisés à reconnaître et à réduire leurs biais propres et ceux de leurs algorithmes.

Comment les discriminations se reproduisent-elles à l'embauche ?

Les biais algorithmiques peuvent survenir tout au long du recrutement¹⁴, risquant ainsi de conduire à des discriminations. Revenons à présent plus en détail sur comment les discriminations se (re)produisent à deux étapes du recrutement.

Lors de la présélection

Le tri des CV est considéré par certains comme la phase où les risques de discrimination sont les plus élevés¹⁵. Les algorithmes de tri des CV ou de présélection peuvent être discriminatoires¹⁶ et exclure involontairement les personnes en situation de handicap si les critères utilisés ne tiennent pas compte de la diversité de leurs compétences, leurs qualifications et leurs expériences.

Par exemple, un algorithme peut filtrer automatiquement les candidates et candidats en se basant sur des mots-clés spécifiques ou des antécédents professionnels (par exemple, travail en ETA - Entreprise de travail adapté – longue absence, aménagements raisonnables nécessaire à l'occupation du poste évoqués dans le CV). L'algorithme peut le faire sans prendre en compte les compétences transférables¹⁷ ou les aménagements raisonnables demandés par les personnes en situation de handicap. Cette exclusion injuste risque d'écartier ces candidates et candidats.

Il semble important que les critères utilisés pour trier les CV et sélectionner les candidates et candidats soient examinés attentivement pour être à la fois inclusifs et non discriminatoires. Par exemple, en prenant en compte des critères basés sur les compétences transférables qui ne sont pas limités par l'expérience professionnelle. Cela pourrait ouvrir la porte à une plus grande diversité de candidates et candidats ayant des parcours professionnels non traditionnels. Il est crucial de sensibiliser les professionnels RH aux défis rencontrés par les personnes en situation de handicap lors du processus de recrutement. Une formation sur l'équité et l'élimination des biais dans le recrutement pourrait également être un outil parmi d'autres pour avoir des pratiques de recrutement non discriminatoires.

¹⁴ Lawton, G. (2023). *Les biais du recrutement augmenté à l'IA : ce qu'il faut savoir*. LeMagIT. <http://tinyurl.com/56pm89sx>, consulté le 17/01/2024

¹⁵ Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (2019). Kit pour l'égalité dans les procédures RH : focus sur l'intelligence artificielle. <http://tinyurl.com/ywbnnmz2>, consulté le 18/01/2024

¹⁶ Bartoletti, I., Xenidis, R. (2023). *Étude sur l'impact des systèmes d'intelligence artificielle, leur potentiel de promotion de l'égalité, y compris l'égalité de genre, et les risques qu'ils peuvent entraîner en matière de non-discrimination*. Conseil de l'Europe. <http://tinyurl.com/4mt7u7hk>, consulté le 18/01/2024

¹⁷ Les compétences transférables sont les compétences non techniques, générales acquises également dans d'autres domaines que dans le domaine professionnel. Par exemple : communication, résolution des problèmes, gestion du temps, etc.

Lors des entretiens virtuels et en vidéo

Les entretiens virtuels, de plus en plus utilisés dans le processus de recrutement, peuvent présenter des obstacles et des risques de discriminations liés aux biais algorithmiques¹⁸. L'utilisation de la reconnaissance vocale et faciale lors des entretiens virtuels peut exclure involontairement les candidats et candidates ayant des troubles de la parole ou des expressions faciales atypiques. Cela s'explique par le fait que les critères des algorithmes ne prennent pas en compte toutes les formes de communication ou de mouvement¹⁹. Les plateformes utilisées pour les entretiens virtuels peuvent également ne pas être accessibles à tout le monde. Par exemple, les personnes sourdes ou malentendantes peuvent rencontrer des difficultés avec les fonctionnalités audio nécessaires pour mener à bien l'entretien.

L'IA permet aussi aux employeurs d'interviewer les candidates et candidats à travers des vidéos qui pourraient être analysées par des algorithmes. L'analyse des émotions par l'IA dans les entretiens en vidéo pose également des problèmes d'accessibilité et d'inclusion²⁰. Les personnes ayant des troubles neurologiques ou des difficultés d'expression émotionnelle peuvent présenter des signaux non verbaux différents ou moins perceptibles qui pourraient être mal interprétés par les algorithmes.

Il est donc impératif de promouvoir l'accessibilité et le caractère inclusif des innovations technologiques, y compris dans le domaine de l'IA (mais pas que). Cela n'est malheureusement pas encore une réalité²¹. L'innovation et le développement technologique ne devraient pas être réservés (tant dans la conception que dans l'utilisation) à une élite, mais plutôt être accessibles à toutes et tous. Cela permettrait son usage par des personnes en situation de handicap, et notamment dans un cadre professionnel. La diversification des équipes de conception permettrait directement de réduire ces biais, grâce à l'inclusion au sein même de l'entreprise. L'intégration des personnes en situation de handicap dans les secteurs de l'innovation et de la technologie est une opportunité pour enrichir les équipes de travail d'une diversité de perspectives et d'expériences. Pour concrétiser cela, il est crucial d'encourager les programmes de formation dans les domaines du développement, de l'innovation technique et de l'ingénierie pour les personnes en situation de handicap. Ces personnes peuvent enrichir leur environnement professionnel par leur richesse de compétences mais aussi leur condition de handicap, conduisant à des technologies plus inclusives et bénéfiques pour tout le monde.

¹⁸ O'Brien, M. (2022). *Intelligence artificielle et emploi : gare à la discrimination prévient Washington*. L'actualité. <http://tinyurl.com/m9hjznj9>, consulté le 17/01/2024

¹⁹ Bartoletti, I., Xenidis, R. (2023). *Étude sur l'impact des systèmes d'intelligence artificielle, leur potentiel de promotion de l'égalité, y compris l'égalité de genre, et les risques qu'ils peuvent entraîner en matière de non-discrimination*. Conseil de l'Europe. <http://tinyurl.com/4mt7u7hk>, consulté le 18/01/2024

²⁰ Idem.

²¹ Paulus, M. (2019). *Technologies d'assistance, technologies accessibles... L'innovation digitale est-elle pensée pour tous ?* Esenca. <http://tinyurl.com/y3shpu2p>, consulté le 08/02/2024

Conclusion

L'IA dans les processus de recrutement peut être une réponse prometteuse aux préjugés et aux discriminations. Elle permet en théorie une évaluation objective des compétences, réduisant ainsi les biais et préjugés des recruteurs. De plus, elle facilite l'adaptation des lieux de travail en identifiant rapidement les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap et en suggérant des aménagements raisonnables. En rendant les processus de recrutement plus accessibles, l'IA propose des outils adaptés tels que la conversion de texte en discours, l'ajustement de la taille des caractères et la simplification des interfaces, ce qui favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap. Toutefois, comme l'analyse le démontre, les avantages potentiels de l'IA sont souvent contrebalancés par des risques de reproduction des discriminations existantes, notamment pour les personnes en situation de handicap.

Les algorithmes d'IA de recrutement peuvent involontairement reproduire et renforcer les préjugés existants, augmentant ainsi les inégalités déjà présentes sur le marché du travail. D'autre part, l'IA pourrait également permettre une discrimination volontaire dans le recrutement dans l'entreprise. Les développeurs d'IA pourraient délibérément manipuler les critères de sélection pour favoriser et exclure certaines caractéristiques personnelles telles que l'âge, le genre et l'origine ethnique. Les algorithmes d'IA peuvent donc théoriquement être programmés pour discriminer ! Par exemple, une entreprise pourrait programmer un algorithme pour privilégier les candidates et candidats qui ne demandent pas des aménagements adaptés, ce qui pourrait exclure les personnes en situation de handicap qui en ont besoin.

Les données utilisées pour développer ces algorithmes peuvent être biaisées, reflétant les stéréotypes et les discriminations envers les personnes en situation de handicap. De plus, des phases clés du recrutement, notamment le tri des CV et les entretiens virtuels, posent des défis supplémentaires pour les candidates et candidats en situation de handicap, augmenté par les biais algorithmiques.

Comme évoqué dans l'analyse, pour atténuer ces risques, il est impératif de diversifier les données d'entraînement, d'impliquer les personnes en situation de handicap dans le développement des algorithmes de recrutement, de former les développeurs à reconnaître et à réduire les biais et de sensibiliser les professionnels RH aux défis spécifiques rencontrés par ces personnes.

De plus, il est essentiel de reconnaître que l'innovation IA ne peut être véritablement inclusive que si elle est accessible à toutes et tous. Les employeurs doivent garantir l'accessibilité des outils et des plateformes utilisés dans le processus de recrutement, en tenant compte des besoins spécifiques de certaines personnes en situation de handicap. Ce n'est actuellement pas toujours le cas et le recours à des technologies de pointe et innovantes renforce ce risque.

L'intégration de l'IA dans le recrutement offre des opportunités importantes pour favoriser l'inclusion et l'équité, mais uniquement si elle est mise en œuvre de manière réfléchie et

éthique afin de garantir le fait que tous les individus aient des opportunités égales sur le marché du travail. L'utilisation de l'IA par des entreprises dans le recrutement, notamment dans le secteur public, demande beaucoup de précautions et de garantie sur la protection des droits des employés. Cela pourrait par exemple se faire au travers la mise en place des comités d'accompagnement éthiques. Ces comités pourraient évaluer les pratiques de recrutement basées sur l'IA et les actions pour lutter contre les discriminations volontaires ou involontaires. Comme l'indique le rapporteur Stefan Schennach : « l'utilisation de l'IA par des entités commerciales et publiques pour le recrutement et dans les situations ayant une incidence sur les droits des travailleurs devrait toujours être traitée comme « à haut risque », ce qui nécessite une réglementation plus stricte, un contrôle humain substantiel et un consentement adéquat. »²²

Pour citer cette production

PINTO, Marta (2024). « L'IA dans le recrutement : un réel risque de discrimination », Analyse Éducation Permanente, Esenca.

URL : www.Esenca.be

²² Schennach, T. (2020) *Rapport « Intelligence artificielle et marchés du travail : amis ou ennemis ? »*. Conseil de l'Europe. <http://tinyurl.com/ee6pnjcx>, consulté le 25/01/2024

Esenca

Esenca - anciennement ASPH, Association Socialiste de la Personne Handicapée – défend toutes les personnes en situation de handicap, atteintes de maladie grave, chronique ou invalidante.

Véritable syndicat des personnes en situation de handicap depuis plus de 100 ans, Esenca agit concrètement pour **faire valoir les droits de ces personnes** : lobbying politique, lutte contre toutes formes de discriminations, campagnes de sensibilisations, services d'aide et d'écoute, apport et partage d'expertise pour construire une société toujours plus inclusive, etc.

Nos missions, services et actions

- Conseiller, accompagner et défendre les personnes en situation de handicap, leur famille et leur entourage
- Militer pour plus de justice sociale
- Informer et sensibiliser le plus largement possible sur les handicaps et les maladies graves et invalidantes
- Informer le public sur toutes les matières qui le concernent
- Promouvoir l'accessibilité et l'inclusion dans tous les domaines de la vie
- Lobbying et plaidoyer politique via de nombreux mandats

Un contact center

Pour toute question sur le handicap ou les maladies graves et invalidantes, composez le **02 515 19 19** du lundi au vendredi de 8h à 12h. Il s'agit d'un service gratuit et ouvert à toutes et tous.

Handy droit®

Service de défense en justice auprès des juridictions du Tribunal du Travail. Handy droit® est compétent pour les matières liées aux allocations aux personnes handicapées, aux allocations familiales majorées, aux reconnaissances médicales, aux décisions de remise au travail et aux interventions octroyées par les Fonds régionaux.

Handy protection

Pour toute personne en situation de handicap ou de maladie grave et invalidante, Esenca dispose d'un service technique spécialisé dans le conseil, la guidance et l'investigation dans le cadre des législations de protection de la personne en situation de handicap.

Cellule Anti-discrimination

Esenca identifie les situations de discriminations relatives au handicap et en assure le suivi : écoute, interpellations, médiation, recherche de solutions avec la personne concernée, etc.

Esenca est par ailleurs reconnu point d'appui UNIA en ce qui concerne les situations discriminantes liées au « critère protégé » du handicap. Cela veut dire qu'Esenca peut introduire un signalement directement auprès d'Unia à la demande d'une personne. Votre employeur refuse de mettre en place les aménagements de travail recommandés par votre médecin ? Votre enfant rencontre des difficultés au sein de son école pour bénéficier d'adaptations nécessaires lors des contrôles ou des examens ? Votre administration communale ne donne pas de suite favorable à votre demande d'emplacement de parking PMR ? N'hésitez pas à prendre contact avec la cellule anti-discrimination. Elle investiguera la situation et si cela s'avère nécessaire et avec votre accord, signalera la situation à UNIA. La cellule anti-discrimination peut alors vous aider à faire parvenir tous les éléments dont auront besoin les services d'Unia afin de procéder à l'analyse de votre dossier.

Handyaccessible

Notre association dispose d'un service en accessibilité compétent pour :

- Effectuer des visites de bâtiments et de sites et proposer des aménagements adaptés
- Analyser des plans et vérifier si les réglementations régionales sont respectées
- Auditer les événements et bâtiments selon les critères d'usages "Access-i" et délivrer une certification
- Proposer un suivi des travaux pour la mise en œuvre de l'accessibilité

Un travail d'information, de communication et d'interpellations

Au quotidien, Esenca communique via de nombreux canaux pour favoriser la connaissance des droits fondamentaux dont celui de l'accès à l'information, la sensibilisation et la diffusion d'informations liées au secteur du handicap : newsletter, guides et brochures, périodique Handylogue, réseaux sociaux, contribution à la presse associative, communiqués de presse, etc. Le magazine Handylogue propose par ailleurs une déclinaison de l'ensemble des articles en Facile à Lire à et Comprendre (FALC).

Notre association exerce activement de très nombreux mandats à différents niveaux de pouvoir sur l'ensemble du territoire afin de pleinement exercer le rôle d'interpellation, de veille et de participation à la construction d'une société inclusive, solidaire et accessible.

Une reconnaissance en Éducation Permanente

Dans le cadre d'une reconnaissance en Éducation Permanente, Esenca réalise chaque année de nombreuses analyses, études et recherches participatives. Celles-ci ont pour vocation d'alimenter la réflexion autour de questions en lien avec le handicap qui traversent notre société, son fonctionnement et ses évolutions. Des campagnes de sensibilisation et de communication ainsi que de nombreuses actions s'organisent également chaque année.

Un label communal : Handycity®

Handycity® est un label visant à **encourager les communes tant à Bruxelles qu'en Région wallonne qui travaillent l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leurs différentes compétences transversales.**

Chaque initiative, petite ou grande, peut **contribuer à l'amélioration de la qualité de vie** des personnes en situation de handicap et de tout un chacun.

Dans ce processus, **Esenca s'adapte aux réalités des communes** tant qu'elles veillent à incorporer, avec un soin particulier, une dimension handicap dans les différents projets concernant l'ensemble de la population.

Handycity® est une reconnaissance du travail accompli par les communes pour leurs actions inclusives. Il est remis (ou non) **tous les 6 ans** aux communes signataires de la Charte qui ont introduit un pré-bilan à mi-mandat et leur candidature au Label.

Des formations

Les **formations** que nous proposons couvrent de **nombreux domaines** : accessibilité, législation, anti-discrimination, troubles cognitifs, rédaction en Facile À Lire et à Comprendre et sensibilisations aux handicaps.

Ces formations sont en grande partie **dispensées par les collaboratrices Esenca, expertes et passionnées par leurs métiers.** Parce que les éléments théoriques n'ont de sens qu'en lien avec votre pratique, nous vous proposons un **contenu adapté à vos réalités** et adaptons le contenu des formations à vos demandes et attentes spécifiques.

Nos **formations sont dispensées à Bruxelles et en Région wallonne.** Nous pouvons également dispenser ces formations **au sein de vos structures** et à la demande.

Esenca sur le terrain en Fédération Wallonie-Bruxelles

Esenca est une association présente sur l'ensemble du territoire de la FWB. Les entités territoriales sont les suivantes : Brabant, Brabant Wallon, Centre, Charleroi et Soignies, Liège, Luxembourg, Mons Wallonie picarde et Namur.

Contact

Tél : 02 515 02 65 • www.esenca.be • esenca@solidaris.be



POUR UNE SOCIÉTÉ INCLUSIVE, SOLIDAIRE ET ACCESSIBLE