

TRANSCRIPTION DE CONFÉRENCE « ET SI ON LAISSAIT LES UTILISATEURS ET LES UTILISATRICES PERSONNALISER L'INTERFACE ? »

Quoi?

Access42 a développé [AccessConfig](#), un sélecteur de styles léger, gratuit et open source qui permet aux personnes en situation de handicap d'adapter votre site à leurs besoins.

Et alors?

Accessconfig est né suite au constat des limites des différents processus visant à répondre aux besoins d'accessibilité développés, à savoir:

- **rien ne fonctionne vraiment bien partout ;**
- **rien n'est homogène d'un OS à l'autre ou d'un navigateur à l'autre ;**
- **rien ne semble facile d'accès**, a fortiori pour des personnes ayant des problèmes de compréhension, de lecture et d'habileté.

L'idée derrière la conception de ce logiciel est de laisser la responsabilité aux personnes dans le besoin de définir et gérer les paramètres d'accessibilité selon ce qui leur convient individuellement plutôt que la production de matériel accessible selon des critères généraux.

Si cette tendance prenait de l'ampleur, l'accessibilité de tout matériel ne serait plus la préoccupation du producteur mais deviendrait uniquement celle du consommateur. Les personnes à besoins particuliers seraient donc responsables de trouver elles-mêmes des mesures d'adaptation ou de facilitation.

Références

- [Transcription de conférence « Et si on laissait les utilisateurs et les utilisatrices personnaliser l'interface ? » — première partie](#)

- [Transcription de conférence « Et si on laissait les utilisateurs et les utilisatrices personnaliser l'interface ? » — seconde partie](#)
- [AccessConfig — Access42 \(a11y.fr\)](#)

ACCUEILLIR LA NEURODIVERSITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Quoi?

Microsoft, parmi plusieurs autres grandes entreprises technologiques, a mis en place [un programme de recrutement de neurodiversité](#) dans ses processus de gestion des talents.

Beaucoup de personnes souffrant de problèmes neurologiques - comme la dyslexie, l'autisme, le TDAH, l'anxiété sociale, etc. - sont incapables de travailler et de produire dans un environnement de travail « standard ». Ils ne sont pas aussi performants que les autres candidats lors des entretiens d'embauche dits « standard ». Pourtant, les candidats neurodivergents possèdent souvent les qualifications et l'expérience qu'une entreprise souhaite et qui pourraient bien surpasser les autres candidats.

L'approche de la neurodiversité ne consiste pas à dire que les personnes atteintes de troubles neurologiques ou d'autres handicaps doivent être "guéries" ou travailler de façon inefficace ; elles ont plutôt besoin d'un bagage de ressources différent (parfois plus) pour atteindre une bonne efficacité.

Et Alors?

Les entreprises impliquées et accueillant des employés neurodivergents signalent une plus grande productivité, une amélioration de la qualité, une amélioration des capacités d'innovation et une forte augmentation de l'engagement des employés. En fin de

compte, les organisations constatent que l'équité et la diversité ont un effet bénéfique aux sein de leurs organisations.

Notre perception de ce qui est productif ou de ce qui ne l'est pas, en d'autres termes la productivité dans son ensemble doit continuer de changer. En réévaluant les différentes façons dont une personne contribue à une organisation, et en redéfinissant la façon dont nous permettons aux gens de contribuer, les organisations tireront le meilleur parti de leurs employés.

Ainsi, s'adapter et personnaliser les besoins et préférences de chacun n'est pas du favoritisme ni un gaspillage de coûts, mais un investissement dans l'avenir de vos talents et de votre organisation.

Sources:

- <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/cross-disability/neurodiversityhiring>
- <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>

LES ENTREPRISES AMÉRICAINES OFFRENT UNE PRESTATION DE VOYAGE POUR L'AVORTEMENT APRÈS LA DÉCISION ROE

Quoi?

La Cour suprême des États-Unis a annulé l'arrêt historique de 1973 reconnaissant le droit des femmes à l'avortement. Cette décision est une victoire pour les conservateurs qui veulent limiter ou interdire et, dans certains États, criminaliser cette procédure.

Parmi les entreprises américaines qui offrent cet avantage figurent Walt Disney Co, Johnson & Johnson, les sites de rencontres en ligne OkCupid et Bumble Inc, Netflix Inc et JPMorgan Chase & Co, la plus grande banque du pays.

Disney a déclaré à ses employés qu'il restait déterminé à fournir l'accès à des soins de santé de qualité, y compris les avortements. Les prestations couvriront le coût des employés qui doivent se rendre dans un autre lieu pour accéder à des soins, y compris l'avortement. Meta, propriétaire de Facebook, remboursera les frais de déplacement des employés qui cherchent à obtenir des soins génésiques hors de l'État.

Et alors?

- **Confidentialité numérique-**

On s'inquiète de l'utilisation potentielle des données personnelles pour punir les personnes qui cherchent des informations ou qui accèdent à des services d'avortement en ligne. Les entreprises technologiques doivent réfléchir à la façon dont elles répondront aux demandes des forces de l'ordre pour les données des utilisateurs, ce qui pourrait inclure le ciblage des demandeurs d'avortement ou des cliniques d'avortement.

- **Un modèle de politiques restrictives pour le reste du monde-**

Les États-Unis pourraient servir d'exemple à certains pays qui adopteraient eux-mêmes des lois plus restrictives à l'égard des femmes. La Pologne, par exemple, a fait l'objet de critiques de la part de l'Union européenne pour avoir sévèrement limité l'avortement, mais pourrait bientôt faire valoir que son proche allié a fait la même chose.

- **Changements potentiels aux régimes d'avantages sociaux des employés, politiques de H.R.**

Un sondage a révélé que 35 % des organisations évaluent les changements potentiels à apporter à leurs régimes d'avantages sociaux, mais n'ont pas encore agi. Les employeurs pourraient également devoir envisager un plan d'action pour les employés qui ne sont pas couverts par le régime collectif de soins de santé, ce qui pourrait inclure les travailleurs contractuels et les employés à temps partiel, ce qui nécessiterait un important travail logistique du point de vue de la conformité.

- **Effet sur la mobilité sociale et financière et les soins de santé féminins**

Selon les économistes, les femmes qui se voient refuser un avortement ont des taux plus élevés de pauvreté, de chômage et de besoin d'aide gouvernementale. Cela affectera le bien-être économique et les perspectives de leurs enfants, ainsi que ceux de leurs familles. Les économistes craignent également que l'ensemble des soins de santé féminins ne souffrent de la restriction ou de l'interdiction des avortements.

Les sources

[Disney, d'autres entreprises américaines offrent des avantages de voyage d'avortement après la décision Roe | Reuters](#)

[Ce que la fin de Roe pourrait signifier pour le reste du monde : NPR](#)

[Le plus récent champ de mines de modération de contenu pour les plates-formes technologiques: les messages d'avortement | CNN Affaires, CNN Business](#)

[Comment votre téléphone pourrait être utilisé dans la criminalisation de l'avortement | CNN Affaires](#)

[Les implications commerciales de Roe c. Wade | Magazine Workspan - Workspan par WorldatWork](#)

[Les experts disent que l'annulation de l'arrêt Roe c. Wade causera des « douleurs économiques immédiates » | CNN Affaires](#)