

# Le travail à distance pour les personnes en situation de handicap : simplifier l'inclusion grâce à la numérisation ?

## Informations sur l'étude de cas :

**Organisation :** IW

**Taille :** environ 4,83 millions d'employé-es

**Lieu :** Cologne, Allemagne

**Secteur :** Institut privé de recherche économique

## Contexte opérationnel

L'*Institut der deutschen Wirtschaft* (IW) est un institut de recherche économique privé qui se concentre sur les politiques économiques, sociales et éducatives, ainsi que sur le marché du travail. En 2023, l'IW a mené une étude portant sur le travail à distance et son impact sur les personnes salariées en situation de handicap. Le principal constat qui ressort de cette recherche est que la montée en puissance de la digitalisation a ouvert de nombreuses nouvelles possibilités de participation pour les employé-es, facilitant ainsi l'accès à l'emploi ou le maintien en poste des personnes handicapées.

En proposant des modalités de travail hybrides et en développant davantage les technologies d'assistance, les entreprises ont permis à ces personnes d'améliorer leur vie professionnelle ainsi que leur capacité à s'intégrer de manière autonome dans la société. Pour étayer cette analyse, l'étude de l'IW s'est appuyée sur plusieurs enquêtes de recherche internationales, développées tout au long de cette étude de cas.

## Problème et opportunité

Étant donné que les changements induits par la pandémie auront un impact durable sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'IW juge essentiel qu'elles développent leurs compétences numériques et leur autonomie. Les nouvelles technologies de communication transverse offrent aux personnes en situation de handicap plus d'autonomie et de flexibilité, leur permettant de concilier traitements médicaux ou exercices de rééducation avec leur activité professionnelle. Toutefois, un passage complet en télétravail pourrait compromettre l'intégration sociale au sein des équipes ainsi que le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

## Ce qui a été fait

L'étude IW tient compte des résultats d'une étude menée par l'université d'Algoma, en Ontario<sup>1</sup>, qui a examiné comment les employé-es en situation de handicap peuvent être soutenu-es lorsqu'ils et elles travaillent depuis leur domicile. Cette étude propose de digitaliser toutes les données et que les ordinateurs soient équipés d'aides appropriées (par exemple, affichage en braille, textes alternatifs, programme de reconnaissance vocale) lorsque cela est nécessaire. Lors des vidéoconférences, les interprètes en langue des signes et le sous-titrage en direct peuvent être utiles à de nombreux employé-es. Si la pandémie de Covid19 a accéléré la promotion et l'investissement dans les aides numériques, la recherche sur leur application pour les employé-es en situation de handicap reste limitée. Ce fossé numérique est également aggravé par le fait que ces personnes ont généralement moins accès aux outils informatiques, aux logiciels et à une bonne connexion internet<sup>2</sup>.

Selon l'étude de l'IW, si la réduction des trajets domicile-travail peut profiter à de nombreuses personnes handicapées, il y a un enjeu à promouvoir l'accessibilité numérique pour que les outils digitaux ne soient pas de nouveaux obstacles, mais facilitent plutôt l'accès à l'emploi des personnes concernées. Les facteurs de succès pour une expérience optimale du télétravail reposent principalement sur : le flux d'informations, la qualité du management, l'équipement technique, l'ergonomie et la qualité de l'environnement de travail à domicile<sup>3</sup>. Une autre étude prise en compte par l'IW est celle réalisée par l'Association allemande pour la réhabilitation (*Deutsche Vereinigung für Rehabilitation - DVfR*)<sup>4</sup>. Cette étude a défini les conditions optimales pour promouvoir le travail à distance et l'inclusion :

- Présenter le télétravail comme une pratique choisie et non une obligation, basée sur le volontariat ;
- Équiper le lieu de travail pour qu'il soit adapté aux personnes en situation de handicap et qu'il ne présente pas d'obstacles ;
- Investir dans des formations pour améliorer l'utilisation des outils numériques ;
- Renforcer la communication interne : rester en contact, offrir un soutien, demander des feedbacks ;
- Répondre aux besoins des personnes malvoyantes et malentendantes et développer des solutions de bureau à domicile sur mesure en collaboration avec les employé-es.

Ces recommandations ont été formulées grâce à des études conduites après la pandémie. Inévitablement, lors du premier confinement en 2020, de nombreux employé-es ont été

---

<sup>1</sup> N. SHAW, S. BOUDREAU, M. ISSAOUI, [Digital Assistive Technologies to support remote working by people with disabilities: A scoping Review](#), Sault Ste. Marie, Ontario, 2022.

<sup>2</sup> S. JOHANSSON ET AL., [Disability digital divide: the use of the internet, smartphones, computers and tablets among people with disabilities in Sweden](#), 2021, p. 105-120.

<sup>3</sup> C. FLÜTER-HOFFMAN, P. TRAUB, [Menschen mit Behinderungen im Homeoffice – Erleichterung für die Inklusion?](#), 2023, p. 57.

<sup>4</sup> M. BOEHLE, [Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, Ergebnisse Themenfeld 2: Arbeitsleben](#), Heidelberg, 2021.

confronté-es à des problèmes tels qu'un matériel technique pas assez performant, une ergonomie de bureau à domicile mal conçue et une augmentation de la cybercriminalité due à des logiciels antivirus inadaptés. Par conséquent, les managers et les employé-es ont dû se familiariser rapidement avec les nouvelles technologies de communication et d'apprendre de nouvelles pratiques de leadership et de coopération.

Le dernier rapport sur lequel s'appuie cette étude de cas est le projet AKTIF (*Akademiker\_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung*)<sup>5</sup>. Ce rapport souligne l'importance de penser l'intégration au collectif de travail des personnes travaillant à distance, de même que l'importance d'avoir de proposer des modalités de travail flexibles et différents aménagements des bureaux à domicile.<sup>6</sup>

## Résultats

L'étude de l'IW a conclu qu'une culture d'entreprise inclusive suppose d'équilibrer le désir d'appartenance à un groupe et le besoin de distinction individuelle<sup>7</sup>. Une telle culture favorise un fort sentiment d'appartenance et de collaboration au sein de l'organisation, du département ou de l'équipe, tout en permettant aux individus de mettre en valeur leurs points forts et leur personnalité, contribuant ainsi au succès de l'équipe dans son ensemble.

## Références

- M. BOCKSTAHLER, et.al, [\*Working from home experience. An empirical study from the user perspective during the Corona pandemic\*](#), Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation – IAO, Stuttgart, 2020.
- M. BOEHLE, [\*Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, Ergebnisse Themenfeld 2: Arbeitsleben\*](#), Heidelberg, 2021.
- C. FLÜTER-HOFFMAN, P. TRAUB, [\*Menschen mit Behinderungen im Homeoffice – Erleichterung für die Inklusion?\*](#), 2023.
- C. FLÜTER-HOFFMANN, A. HAMMERMANN, R MONSEF, [\*Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018\*](#), IW-Trends, 2021, Nr. 4, p. 6.
- S. JOHANSSON ET.AL., [\*Disability digital divide: the use of the internet, smartphones, computers and tablets among people with disabilities in Sweden\*](#), 2021.
- A. MA and D. RAST, [\*Optimal Distinctiveness Theory\*](#). Encyclopedia of Personality and Individual Differences, 2017, pp.1–8.
- M. SCHRÖTTLE, S. ZAPFEL, [\*Akademiker\\_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung \(AKTIF\) – Abschlussbericht\*](#), Dortmund/Nürnberg, 2019, p. 40.

---

<sup>5</sup> Editor's note: Academics with disabilities involved in inclusion research.

<sup>6</sup> M. SCHRÖTTLE, S. ZAPFEL, [\*Akademiker\\_innen mit Behinderung in die Teilhabe- und Inklusionsforschung \(AKTIF\) – Abschlussbericht\*](#), Dortmund/Nürnberg, 2019, p. 40.

<sup>7</sup> C. FLÜTER-HOFFMANN, A. HAMMERMANN, R MONSEF, [\*Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018\*](#), IW-Trends, 2021, Nr. 4, p. 6.

N. SHAW, S. BOUDREAU, M. ISSAOUI, [Digital Assistive Technologies to support remote working by people with disabilities: A scoping Review](#), Sault Ste. Marie, Ontario, 2022.

J. YORK, J. JOCHMARING, [Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Sondersystemen und Gestaltungschancen einer Arbeitswelt 4.0](#), 2022, p.88.