

Le numérique, de nouvelles opportunités pour l'emploi des personnes handicapées

Isabelle Barbet, maîtresse de conférences, spécialiste des neurosciences

Publié le 21 juin 2018 – Mis à jour le 7 novembre 2018

En créant des environnements virtuels, la digitalisation des entreprises ouvre aux personnes handicapées des opportunités pour s'insérer dans le monde du travail. Un mouvement qui devrait prendre de l'essor grâce des solutions technologiques en perpétuelle évolution.



© yomex-owo - unsplash

« Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne présentant une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » : telle est la définition du handicap depuis le 11 février 2005, selon [la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées](#). Or aujourd'hui l'environnement numérique, créé par la digitalisation des entreprises, présente des opportunités permettant de réduire drastiquement ces limitations d'activités et restrictions de participation. En effet, la dématérialisation du travail par le numérique génère des environnements « quasi virtuels » dans lesquels les modalités d'entrée et d'interactions peuvent y être envisagées de manière modulaire.

Dispositifs de suppléance sensorielle, systèmes de reconnaissance vocale, assistants personnels...

Ainsi, une personne qui présente des troubles visuels peut par exemple y obtenir des informations de nature visuelle via des interfaces de retranscription en informations auditives (synthèse vocale) ou tactiles (plage braille) à l'instar des dispositifs de suppléance sensorielle (comme **BrainPort**, **Wicab**). De même qu'il est possible d'interagir ou d'agir dans ces environnements numériques en utilisant notre voix (systèmes de reconnaissance vocale), nous pourrions également y utiliser nos mouvements oculaires (via l'« eye tracking ») ou encore l'électricité générée par notre activité cérébrale (interface cerveau-machine) ! Enfin, on peut imaginer à beaucoup plus long terme, que les assistants personnels intelligents, produits de l'intelligence artificielle, seront capables de nous assister après avoir appris nos routines de travail et nos tâches répétitives (avec une quantité de données cependant importante).

Le champ des possibles pourrait, grâce à eux, être bien plus vaste encore en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail notamment sur les aspects cognitifs. Il pourrait aisément leur incomber de nous assister pour planifier et organiser nos tâches, gérer notre charge mentale ou encore ménager nos capacités attentionnelles.

... pour des environnements de travail inclusif...

L'évolution de ces solutions techniques transforment donc les « obstacles » de l'environnement réel. Elles offrent à tous la possibilité d'interagir dans ces nouveaux environnements numériques et d'y exprimer leurs potentialités. La « digitalisation des entreprises » peut donc être vecteur d'emplois accessibles, plus facilement aménageables et ne nécessitant pas de déplacements systématiques. Elle offre en outre la possibilité pour les jeunes générations en situation de handicap de se projeter dans des carrières professionnelles nouvelles ou auparavant considérées comme impossible. Le numérique y facilite l'accès à l'information, à des offres de formations en ligne très diversifiées, aux offres d'emploi et la mise en relation avec les employeurs.

... afin de réduire le taux de chômage des personnes handicapées

Ces nouveaux pouvoirs d'agir sont essentiels au changement. Ils permettront sans aucun doute de restreindre le taux de chômage des personnes handicapées, **systématiquement deux fois plus élevé que dans l'ensemble de la population**. Et cela malgré l'obligation d'emploi instituée par **la loi de 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés** et les évolutions apportées par celle de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

À compter du 8 août 2019, les employeurs devront s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées, et nécessaires à leur exercice professionnel, sont accessibles. Ils devront également vérifier qu'il est disponible en télétravail. La participation des personnes handicapées aux processus d'édition des logiciels et médias en synergie avec les concepteurs, les entreprises et les acteurs de la formation et de la recherche appliquée en informatique et sciences cognitives, sera essentielle pour atteindre ces objectifs.

Par Isabelle Barbet,
maîtresse de conférences au Cnam,
spécialiste des neurosciences,
membre du **Centre d'études et de recherche en informatique et communications (Cedric)**.

► | Action sociale | Handicap | Innovation | Numérique

Le dernier Cnam mag'

LE CNAM MAG' #9

Société numérique, société inclusive ?

1 mai 2018

+ Retrouvez tous les numéros

Le Cedric du Cnam

Découvrez les recherches et publications du Centre d'études et de recherche en informatique et communications.

<http://blog.cnam.fr/technologie/innovation/le-numerique-de-nouvelles-opportunités-pour-l-emploi-des-personnes-handic>