



La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?

ÉTUDE IFOP POUR L'AGEFIPH

NOVEMBRE 2023

SOMMAIRE

ÉDITORIAL

p.3

LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE

p.4

LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES DE L'IFOP

p.5

①. LE DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE EST PERÇU COMME UNE OPPORTUNITÉ POUR L'EMPLOI MAIS SUSCITE DES RÉSERVES CONCERNANT SON IMPACT SUR LES RELATIONS HUMAINES ET L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE.

p.6

a. Le développement du numérique est perçu comme bénéfique pour l'emploi et plus encore pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

p.6

b. Un impact jugé positif sur l'organisation et la productivité du travail mais des craintes concernant l'équilibre vie privée et vie professionnelle et les relations humaines.

p.7

c. Des réserves à l'égard de l'intelligence artificielle et de la réalité virtuelle.

p.10

②. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SONT À L'AISE AVEC L'UTILISATION DES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES MAIS CONFRONTÉES À DES PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE.

p.16

a. Le niveau d'utilisation des outils numériques parmi les personnes en situation de handicap est comparable à celui observé en population générale.

p.16

b. Des personnes en situation de handicap sont confrontées à des difficultés en matière d'accessibilité.

p.17

CONCLUSION : LE POINT DE VUE DE L'IFOP

p.22



ÉDITORIAL

par **Christophe ROTH**,
Président de l'Agefiph.

Intelligence artificielle, réalité augmentée, métavers, télétravail, services en ligne, enseignement à distance, la transition numérique se développe dans tous les domaines. Toutes les entreprises ont engagé leur transition numérique et cherchent aujourd'hui des talents qui possèdent des compétences digitales.

Mais comment cette transformation est-elle perçue par les travailleurs en situation de handicap ? Y sont-ils préparés ? S'agit-il d'une opportunité pour un meilleur accès à l'emploi et aux multiples services offerts par le digital ? Les gisements d'emploi sont-ils accessibles à tous, quelle que soit la situation de handicap ?

C'est à ces questions que l'Agefiph et l'Ifop ont voulu s'atteler au travers d'une vaste enquête sur la transition numérique et ses effets sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Réalisée en septembre 2023, dans le cadre de la préparation de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, elle propose un état des lieux des opinions et des perceptions autour de

l'impact du développement du numérique sur la vie professionnelle, sur l'aisance d'usage des outils numériques dans un contexte personnel ou professionnel et sur les enjeux liés à l'accessibilité numérique. Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon représentatif de la population française, de chefs d'entreprise, de salariés et près de 6300 personnes en situation de handicap !

Ces résultats souvent positifs, parfois contrastés ou étonnants, sont un véritable « instantané » des enjeux liés au numérique pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette étude sert et servira l'Agefiph pour toujours mieux accompagner les transitions professionnelles et sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap mais aussi les entreprises dans leurs problématiques de recrutements inclusifs et ainsi contribuer à l'atteinte de l'objectif de plein emploi.

Bonne lecture !

LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE

À partir de quand dater le début de la révolution numérique ? L'arrivée des premiers ordinateurs individuels destinés au grand public dans les années 1980 ? Le développement d'internet dans les années 1990 ? Et doit-on d'ailleurs parler de révolution numérique ou simplement de transition numérique ? Car plus qu'une rupture, c'est à une transition graduelle qu'on assiste depuis les années 1990. Processus rythmé par les innovations technologiques : généralisation de l'accès à internet, arrivée des premiers smartphones, développement des services en ligne et plus récemment essor de l'intelligence artificielle générative.

La transition numérique irrigue tous les aspects de la vie transformant les pratiques économiques sociales et culturelles. Mais c'est peut-être dans le domaine professionnel que ses changements sont les plus spectaculaires. En témoigne l'essor du télétravail pendant la crise sanitaire et l'accélération sans précédent de la digitalisation des processus de travail. Enthousiasme ou crainte ? L'impact de la transition numérique sur la vie professionnelle suscite des émotions ambivalentes. Enthousiasme car les progrès numériques laissent entrevoir des bénéfices multiples : création d'emploi, souplesse dans l'organisation du travail ou encore gains de productivité. Craintes car l'essor du numérique suscite aussi des questions : frontière brouillée

entre vie privée et vie professionnelle, transformation non maîtrisée des modes de travail au sein de l'entreprise, diffusion de fake news ou encore isolement induit par le télétravail.

Si ces enjeux concernent tous les salariés, ils se posent avec encore plus d'acuité pour les personnes en situation de handicap. Comment ne pas être enthousiaste en pensant aux opportunités offertes par le développement de la robotique et de la réalité virtuelle en matière de compensation du handicap ? Comment ne pas voir dans la création de nouveaux métiers autant d'opportunités pour un public plus éloigné du marché du travail ? Et en même temps, comment ne pas craindre que le développement du numérique accentue la fracture entre travailleurs en situation de handicap et travailleurs non handicapés ? Comment ne pas constater les efforts encore insuffisants sur le champ de l'accessibilité numérique ?

Pour répondre à ces questions, l'Agefiph a souhaité réaliser une étude de grande ampleur en s'appuyant sur cette thématique inscrite au cœur de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées 2023. Cette étude s'appuie sur un dispositif exceptionnel avec 4 enquêtes. Elle aurait pu être intitulée : comprendre pour agir car elle a vocation à guider à l'adaptation des politiques publiques de l'emploi.





LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES DE L'IFOP

Afin d'objectiver les ressentis et le vécu des personnes en situation de handicap, cette étude a été construite selon une logique d'enquête miroir. Nous avons ainsi mis en perspective les résultats obtenus auprès de personnes en situation de handicap, à ceux de trois autres échantillons : un échantillon représentatif de la population française dans son ensemble, un échantillon de la population salariée française, ainsi qu'un dernier échantillon représentatif des dirigeants d'entreprises ayant au moins un salarié.

Afin de garantir une stricte comparabilité des résultats entre les quatre populations, nous avons reproduit un protocole méthodologique similaire. Les enquêtes présentent les mêmes modes de recueil (par internet – à l'exception des dirigeants qui ont été interrogés par téléphone), d'indicateurs (les questions ont été posées à l'identique) et de temporalité (elles ont été réalisées au même moment).

Cette enquête est exceptionnelle par son ampleur : 6268 répondants en situation de handicap ont participé à l'enquête. Cette taille d'échantillon est une chance car elle nous permet d'analyser les résultats très finement, en fonction du type de handicap ou encore des grandes variables socio-démographiques.

Le cœur de cette étude est dédié à la problématique de l'impact de la transition numérique sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette étude est d'abord une enquête d'opinion : il s'agit de comprendre quelles sont les représentations des personnes en situation de handicap (mais aussi du grand public et des chefs d'entreprise) à l'égard de l'impact du numérique sur l'emploi et la vie professionnelle. Mais cette étude vise aussi à mesurer les usages digitaux parmi les personnes en situation de handicap et en population générale afin de mettre en lumière des divergences ou au contraire des convergences. Elle doit permettre de poser un diagnostic de l'état des pratiques et représentations à l'égard du numérique.

1 LE DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE EST PERÇU COMME UNE OPPORTUNITÉ POUR L'EMPLOI MAIS SUSCITE DES RÉSERVES CONCERNANT SON IMPACT SUR LES RELATIONS HUMAINES ET L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE.

Le développement du numérique est perçu comme bénéfique pour l'emploi et plus encore pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Premier enseignement de cette étude, le développement du numérique est majoritairement perçu comme étant une opportunité pour l'emploi et ce, aussi bien par les salariés français (55%), les dirigeants (64%) et les personnes en situation de handicap (57%). A l'inverse, environ un quart des sondés de chaque échantillon estime qu'il s'agit plutôt d'une menace.

Il y a donc un a priori plutôt positif concernant l'impact du numérique sur l'emploi et plus encore quand il s'agit de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les personnes concernées estiment pour les deux tiers qu'il s'agit d'une opportunité pour l'emploi des personnes en situation de handicap (65%). Une opinion partagée par les salariés français (64%) et plus encore par les employeurs (78%). Ces derniers étant d'ailleurs systématiquement plus enthousiastes à l'égard du numérique.

Le sentiment que le numérique représente plutôt une menace ou une opportunité pour l'emploi :

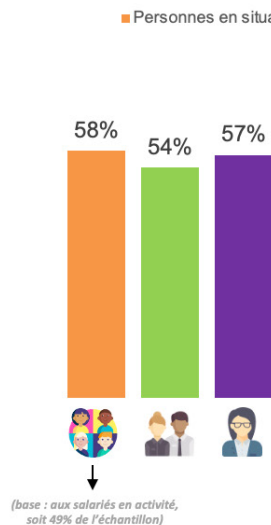
QUESTION: Selon-vous, le développement du numérique représente-il plutôt une menace ou plutôt une opportunité ... ?

« Total Plutôt une opportunité »

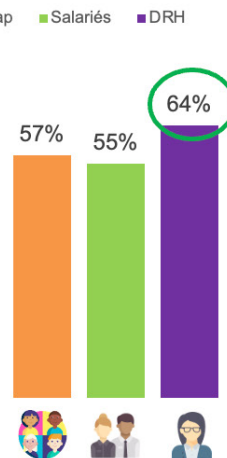
Pour l'emploi des personnes en situation de handicap en général



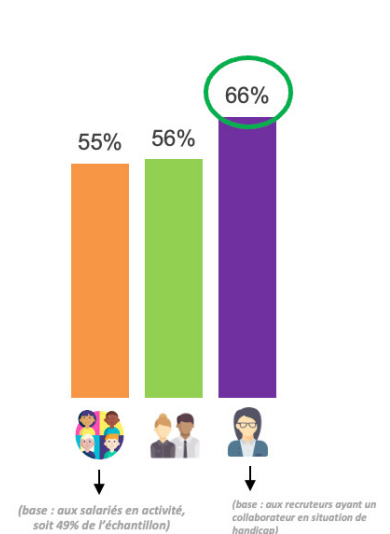
Pour l'emploi dans votre entreprise



Pour l'emploi en général



Pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans votre entreprise



Comment expliquer cette perception plus positive pour l'emploi des personnes en situation de handicap que pour l'emploi en général ? Peut-être car les technologies numériques sont perçues comme permettant de « compenser » pour partie certaines difficultés liées au handicap.

Un impact jugé positif sur l'organisation et la productivité du travail mais des craintes concernant l'équilibre vie privée et vie professionnelle et les relations humaines.

L'analyse plus poussée des résultats permet de mieux comprendre pourquoi le développement du numérique est globalement perçu positivement pour l'emploi en général, et l'emploi des personnes en situation de handicap en particulier. Très largement, les technologies numériques sont vues comme bénéfiques concernant l'organisation du travail (81% des personnes handicapées et 85% des dirigeants) et la productivité des salariés (70% et 76%).

L'essor du télétravail pendant la crise sanitaire constitue ainsi une illustration emblématique des gains organisationnels permis par les technologies numériques. A cet égard, relevons d'ailleurs que plus des 3/4 des dirigeants estiment qu'il s'agit d'une opportunité importante sur l'aménagement et l'organisation du poste de travail des personnes en situation de handicap (77% dont 37% « une opportunité très importante »).

L'impact des technologies numériques sur divers aspects de la vie professionnelle :

QUESTION : Selon vous les technologies numériques ont-elles globalement un impact positif ou négatif sur chacun des aspects suivants liés à la vie professionnelle ?

« Total impact positif »

Personnes en situation de Handicap



Dirigeants

81%



L'organisation du travail

85%



70%



La productivité des salariés

76%



40%



Les relations humaines dans l'entreprise

60%



39%



L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

49%



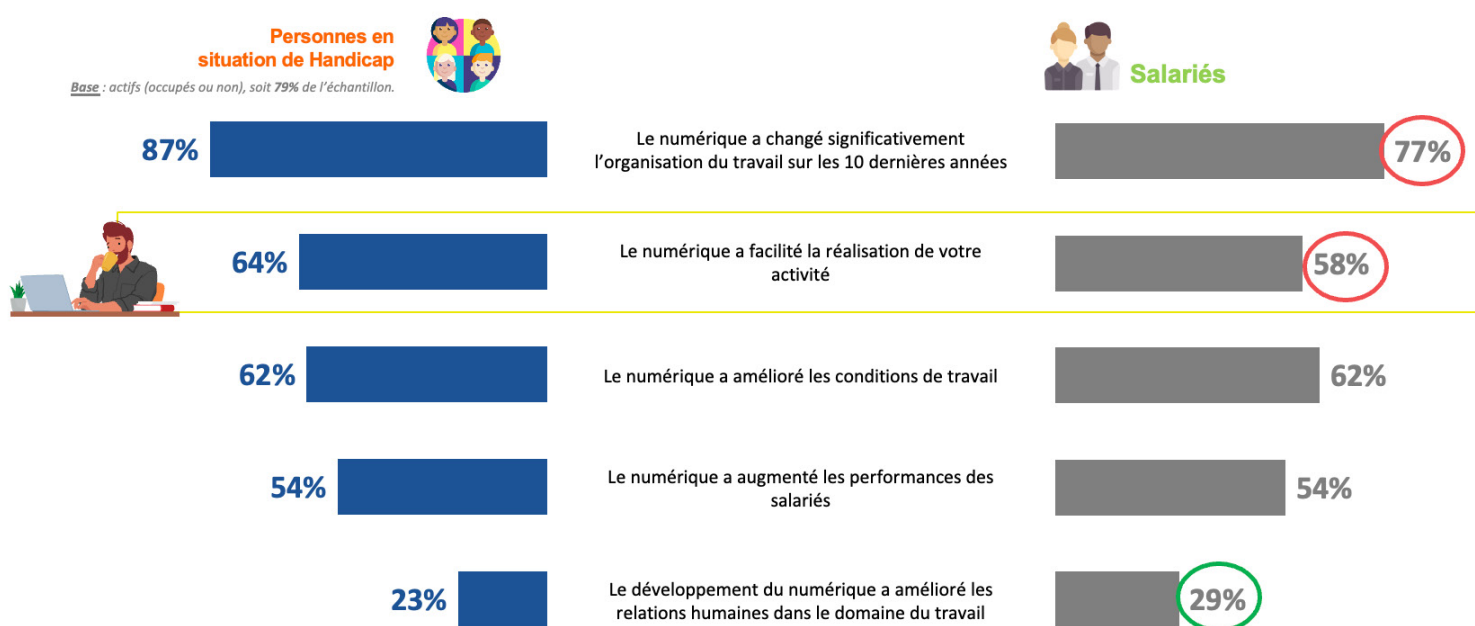
Au-delà de l'organisation, les technologies numériques sont très largement vues comme facilitatrices de l'activité professionnelle. Cela est particulièrement vrai pour les personnes en situation de handicap avec 64% d'adhésion contre 58% pour l'ensemble des salariés. Cette perception pourrait s'expliquer par la capacité des technologies numériques à compenser, en partie, certaines difficultés liées au handicap. Le numérique est perçu comme susceptible d'améliorer

les conditions de travail (62% pour les personnes en situation de handicap et 62% pour les salariés) ou d'accroître la performance des salariés (54%) mais suscite plus d'interrogations concernant les relations humaines. Ainsi, seulement 40% des personnes en situation de handicaps estiment que les technologies numériques auront un impact positif sur les relations humaines dans l'entreprise et 39% pensent qu'elles seront bénéfiques pour l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

L'adhésion à diverses affirmations sur le développement du numérique en entreprise :

QUESTION: Et êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant le numérique dans le domaine du travail (informatique, télétravail, robotisation...)?

« Total d'accord »





S'il y a donc un a priori globalement positif concernant les technologies numériques, il y a aussi des craintes. D'abord la peur qu'avec le développement du numérique certaines personnes soient mises de côté car elles maîtrisent mal les outils

(83% pour les personnes en situation de handicap ; 79% pour l'ensemble des Français). Mais aussi la peur que certaines personnes se retrouvent plus isolées (79% et 80%) ou que la frontière entre vie privée et vie professionnelle soit remise en question (74% et 79%).

Les inquiétudes exprimées à l'égard de possibles effets néfastes du développement du numérique :

QUESTION: Avec le développement du numérique, diriez-vous que vous êtes inquiet ou non à l'idée... ?

Personnes en situation de Handicap



Grand Public

83%



Que certaines personnes soient mises de côté car elles maîtrisent mal les outils numériques

79%



79%



Que certaines personnes se retrouvent plus isolées

80%



74%



Que la frontière entre vie privée et vie professionnelle soit remise en question

79%



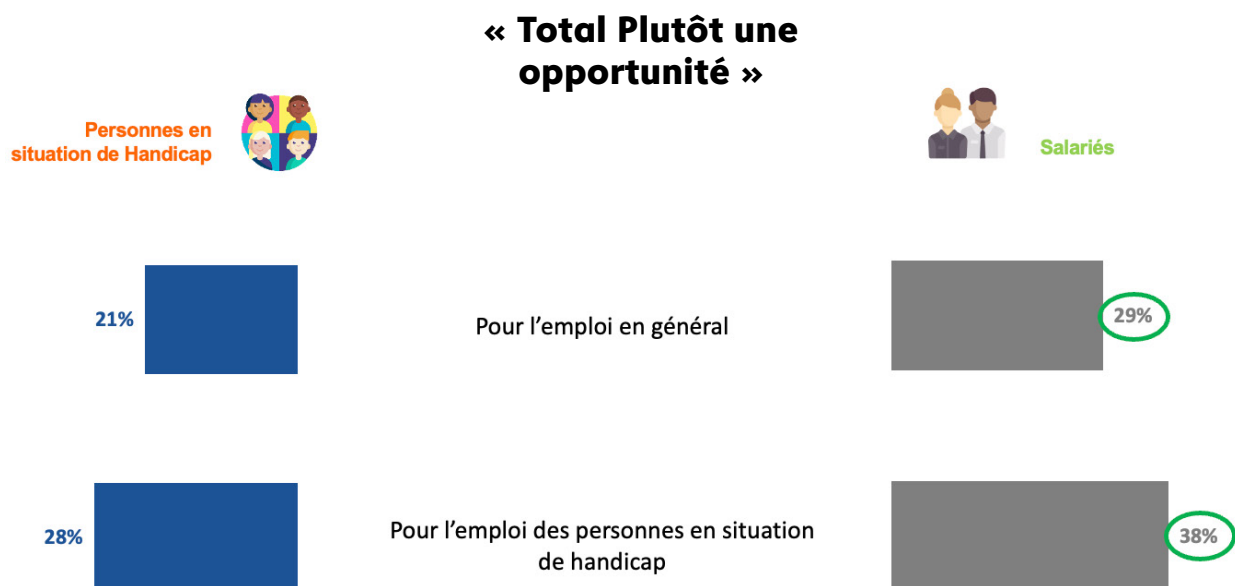
Des réserves à l'égard de l'intelligence artificielle et de la réalité virtuelle

L'apparition de chat GPT en novembre 2022 a marqué une nouvelle étape dans le développement des technologies numériques. Si l'intelligence artificielle existe depuis bien plus longtemps que l'agent conversationnel d'open AI, jamais un outil aussi facile d'accès n'avait été mis à disposition du grand public. Alors, opportunité ou menace pour l'emploi ? Force est de constater que les Français font preuve d'une certaine tiédeur en la matière. Ainsi, l'intelligence artificielle n'est vu comme étant une opportunité pour

l'emploi que par 29% des Français en général et 21% des personnes en situation de handicap. A l'inverse, près d'une personne handicapée sur deux estime qu'il s'agit d'une menace (48%) et un tiers ne se prononcent pas (31%). Un niveau d'indécision élevé qui traduit aussi que les représentations ne sont pas encore figées dans l'opinion. Peut-être car le niveau d'utilisation demeure encore minoritaire dans la population française (18%) et parmi les personnes en situation de handicap (14%).

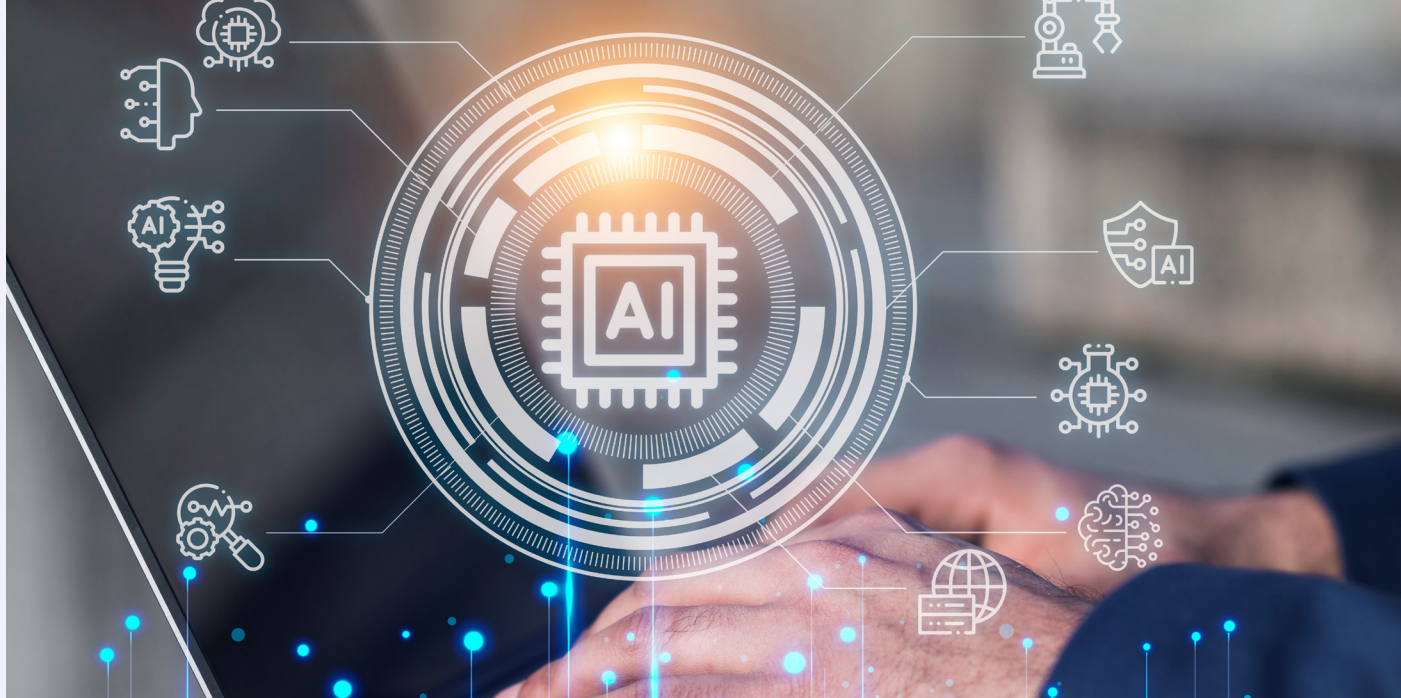
Le sentiment que le développement de l'intelligence artificielle représente plutôt une opportunité ou une menace pour l'emploi en France :

QUESTION: Selon-vous, le développement de l'intelligence artificielle représente-il plutôt une menace ou plutôt une opportunité en France... ?



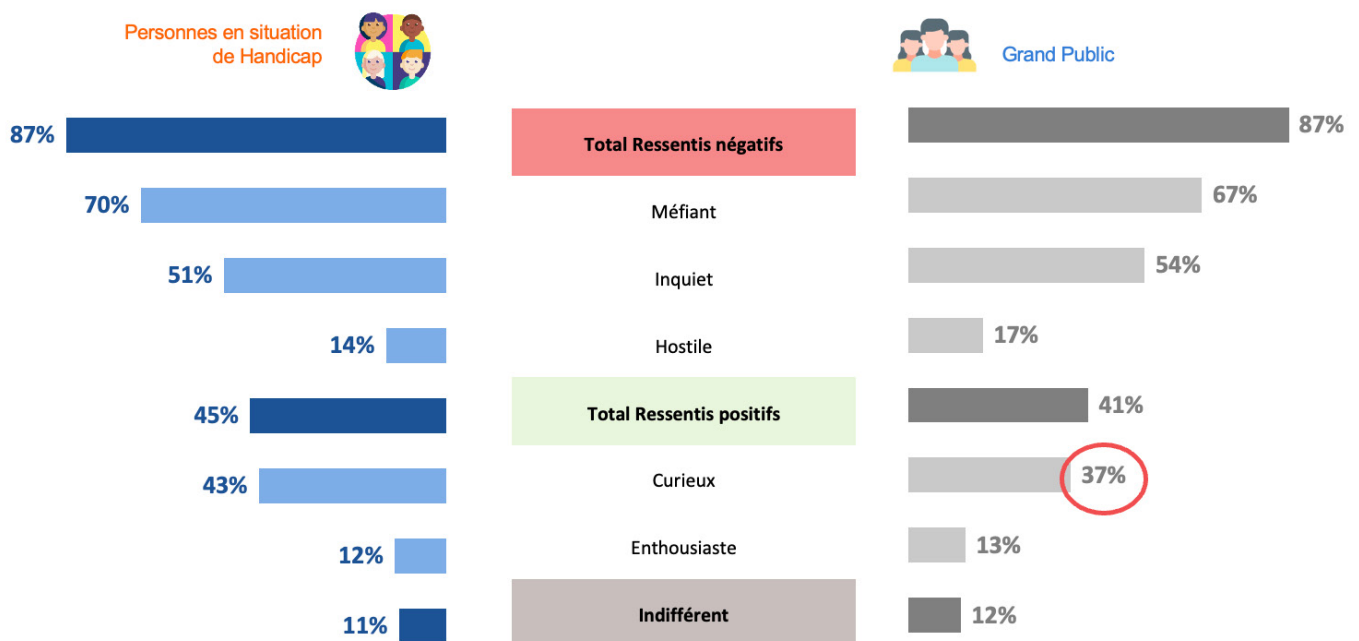
L'intelligence artificielle suscite des émotions ambivalentes : méfiance (70% des personnes en situation de handicap, 67% des Français), inquiétude (51% et 54%) mais aussi curiosité (43% et 37%).

Ce dernier ressenti étant un peu plus répandu parmi les personnes en situation de handicap, peut-être car ces technologies sont aussi porteuses d'espoirs pour une partie d'entre-elles.



Les ressentis à l'égard du développement de l'intelligence artificielle :

QUESTION: Quand vous pensez au développement de l'intelligence artificielle, quels sont les deux sentiments qui vous caractérisent le mieux ?



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant dû donner deux réponses.

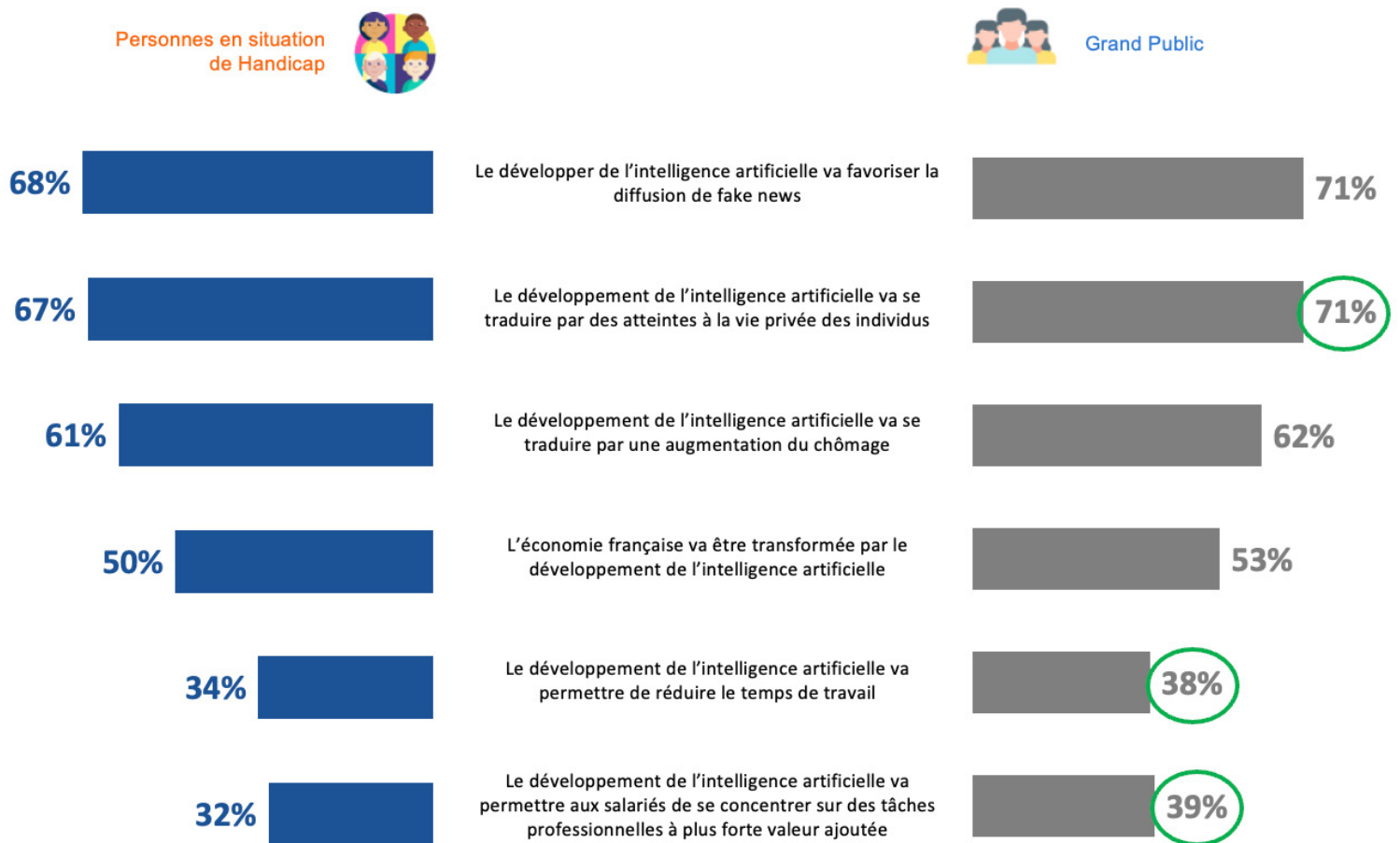
Si les jugements à l'égard de l'intelligence artificielle sont assez critiques, c'est probablement car les français adhèrent pour l'instant peu à ses promesses. Un tiers seulement estiment qu'elle va permettre de réduire le temps de travail ou de se consacrer à des tâches à plus forte valeur ajoutée. A l'inverse, plus de

6 sondés sur 10 craignent la diffusion de fake news, des atteintes à la vie privée ou une augmentation du chômage. De là à craindre de perdre son emploi à cause du développement de l'intelligence artificielle ? seulement un quart des sondés indiquent que oui (dont 1 sur 10 « oui, tout à fait »).

L'adhésion à diverses affirmations relatives à l'intelligence artificielle :

QUESTION: Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes relatives à l'intelligence artificielle ?

« Total d'accord »





La perception de la menace de l'intelligence artificielle sur son emploi :

QUESTION: Vous-même, craigniez-vous personnellement de perdre votre emploi à cause du développement de l'intelligence artificielle ?

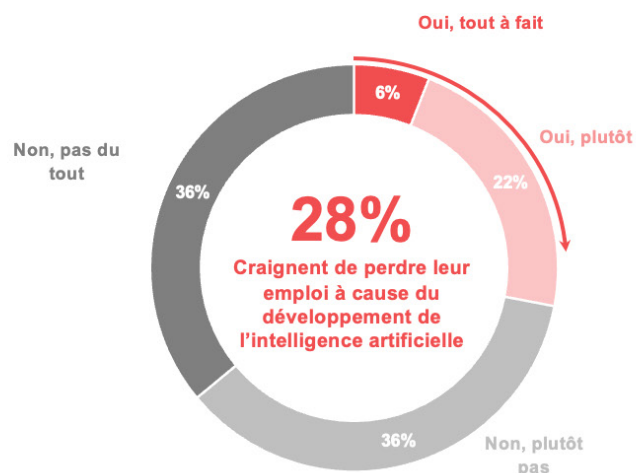
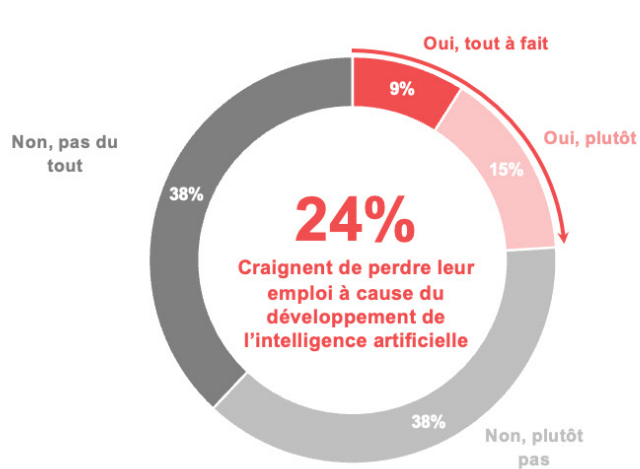
Personnes en situation de Handicap



(Base : aux actifs occupés, soit 57% de l'échantillon)



Salariés



La réalité virtuelle suscite également des jugements majoritairement négatifs et notamment de la méfiance (57% et 55%), de l'inquiétude (40% et 41%) et parfois des jugements positifs, notamment de la curiosité (49% et 46%). Si une courte majorité de sondés estiment que la réalité virtuelle peut

favoriser l'apprentissage d'un métier (57% et 61%), la collaboration en distanciel (56% et 61%) et les actions de sensibilisation (55% et 56%), ils doutent revanche de la pertinence de cette technologie pour favoriser l'inclusion au travail (39% et 45%) et le développement des compétences relationnelles (29% et 39%).

Le sentiment que la réalité virtuelle ou augmentée peut avoir des effets bénéfiques sur divers aspects de la vie professionnelle :

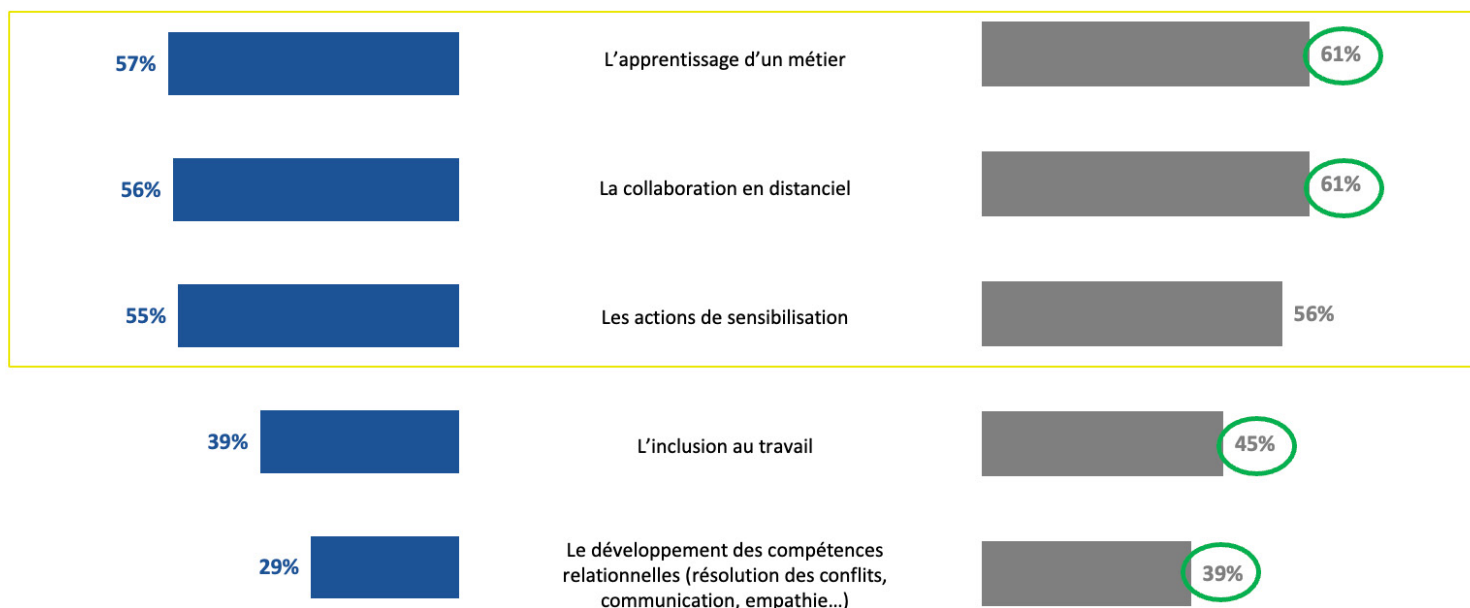
QUESTION: Pensez-vous que la réalité virtuelle ou réalité augmentée peut favoriser... ?

« Total Oui »

Personnes en situation de Handicap



Grand Public



Au final, 41% des sondés estiment que le développement des outils numériques représente plutôt une chance pour les personnes en situation de handicap, contre 27% qui pensent que c'est une menace et 32% qui ne se prononcent pas. Des résultats qui sont assez emblématiques du rapport

des personnes handicapées au numérique. S'ils sont majoritairement convaincus des bénéfices concernant l'organisation et la productivité, ils expriment aussi de l'inquiétude concernant l'impact des technologies sur les relations humaines.

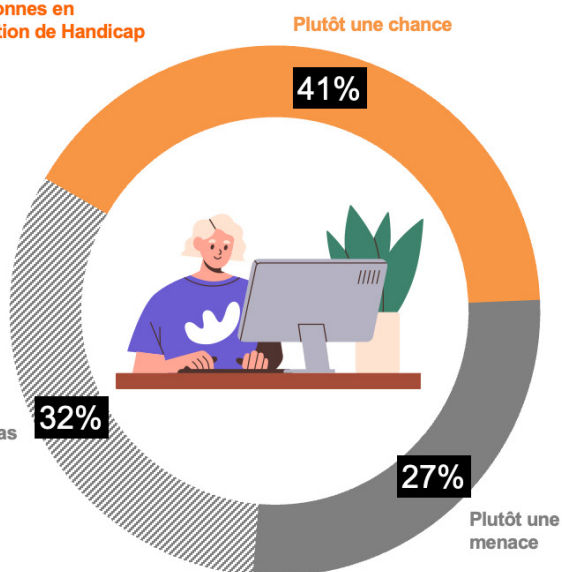


Le sentiment que le développement des outils numériques en France représente plutôt une chance ou une menace pour les personnes en situation de handicap :

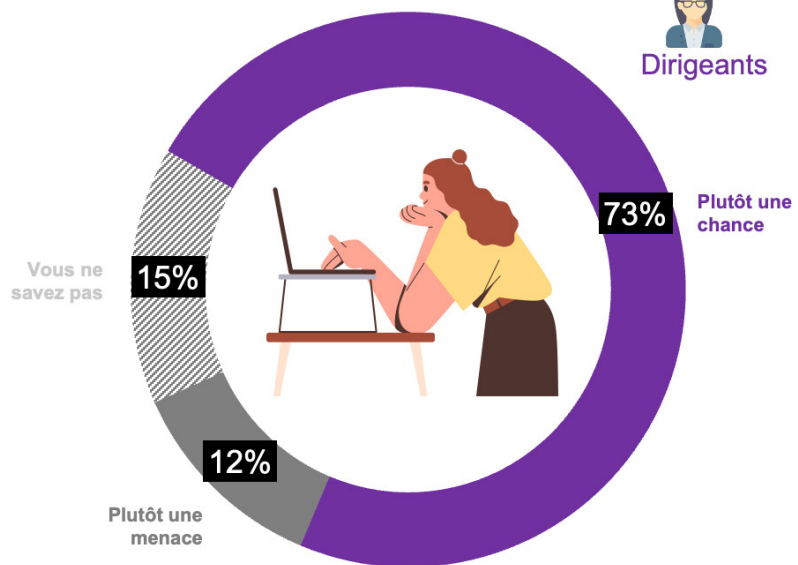
QUESTION: Au final, quand vous pensez au développement des outils numériques en France, diriez-vous qu'il s'agit plutôt d'une chance ou plutôt d'une menace pour les personnes en situation de handicap ?



Personnes en situation de Handicap



Dirigeants



2 LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SONT À L'AISE AVEC L'UTILISATION DES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES MAIS CONFRONTÉES À DES PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE.

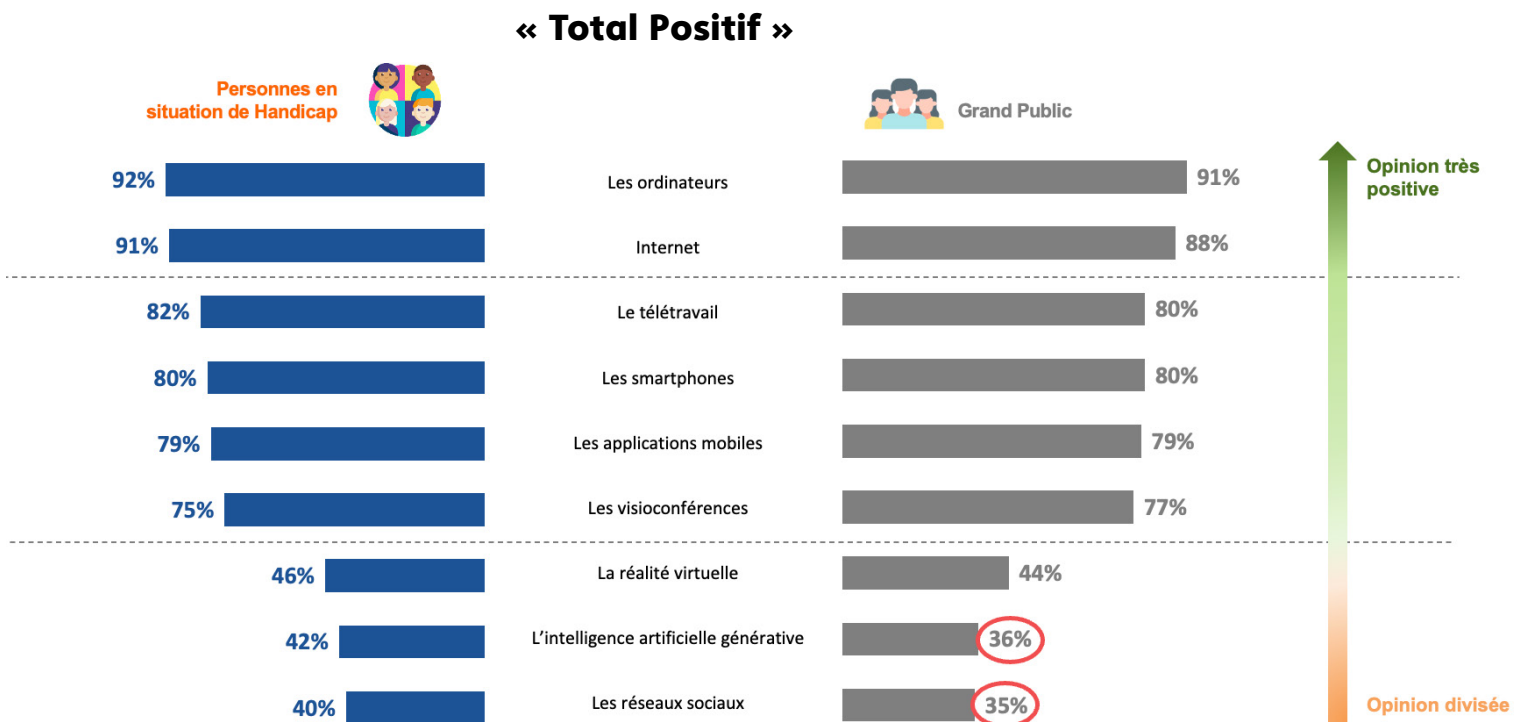
Le niveau d'utilisation des outils numériques parmi les personnes en situation de handicap est comparable à celui observé en population générale.

La question principale qui peut se poser à l'égard du numérique dans le cas des personnes en situation de handicap est la suivante : les personnes en situation de handicap ont-ils un usage des outils numériques distinct du reste de la population ? Et plus précisément, représentent-ils une chance en matière d'accessibilité au sein de la société ou un creuset d'inégalités ? **Dans l'ensemble, la majorité des personnes concernées par un handicap possèdent des a priori positifs à l'égard des nouvelles technologies.** Dans le détail, ces sont les

ordinateurs (pour 92% des personnes en situation de handicap ; 91% du grand public) et internet (91% ; 88%) qui bénéficient de la meilleure image chez l'ensemble des interviewés. Ils mentionnent ensuite le télétravail (82% des personnes en situation de handicap déclarent que cela évoque quelque chose de positif chez eux (80%), devant les smartphones (80% ; équivalent pour le grand public), les applications mobiles (79% ; équivalent pour le grand public) et les visioconférences (75% ; 77%). La réalité virtuelle, l'intelligence artificielle générative et les réseaux sociaux divisent en revanche beaucoup plus les opinions.

Le jugement à l'égard de divers outils numériques :

QUESTION : Pour chacun des mots suivants, pouvez-vous indiquer s'il évoque pour vous quelque chose de très positif, d'assez positif, d'assez négatif ou de très négatif ?



Des personnes en situation de handicap sont confrontées à des difficultés en matière d'accessibilité.

Les personnes en situation de handicap interrogées spécifiquement dans le cadre de cette enquête déclarent être tout aussi à l'aise avec les outils numériques que le grand public. 8 personnes en situation de handicap sur 10 se sentent en effet « à l'aise » (81% ; soit seulement 2 points de moins que pour l'ensemble de la population française).

Par ailleurs, la proportion de personnes en situation de handicap « très à l'aise » est même légèrement supérieure à celle mesurée dans l'échantillon témoin (28% contre 23%).

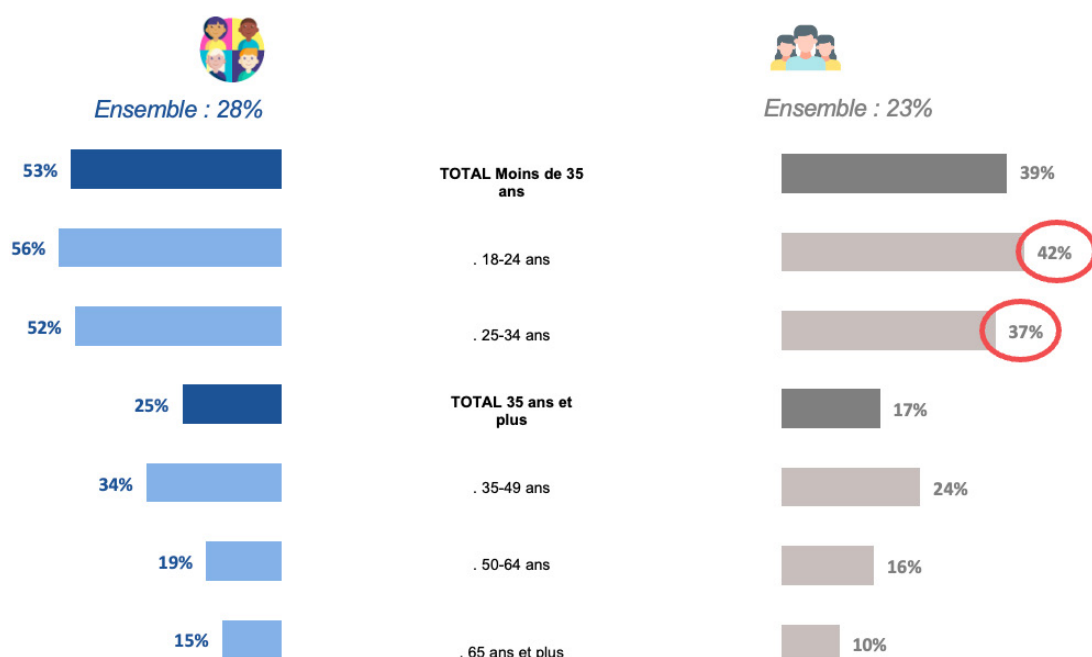
Si dans les deux échantillons, les moins de 35 ans se déclarent plus à l'aise que leurs aînés dans l'utilisation des outils numériques, l'écart est plus marqué pour les personnes en situation de handicap. 53% des moins de 35 ans en situation de handicap se déclarent « très à l'aise » contre 39% des jeunes en population générale. On peut dès lors faire l'hypothèse qu'une partie des jeunes en situation de handicap sont technophiles et s'approprient pleinement les outils numériques.

Le rapport à l'usage des technologies de manière générale :

QUESTION : De manière générale, vous sentez-vous à l'aise avec l'usage des technologies numériques ? (Smartphone, réseaux sociaux, objets connectés, etc.)

« Très à l'aise »

Selon l'âge



Au même titre que le reste de la population, les outils numériques font en effet partie intégrante du quotidien des personnes en situation de handicap interrogées – et ce, quelle que soit la nature de leur handicap. Ceux qu'ils utilisent le plus régulièrement sont aussi assez logiquement ceux avec lesquels ils sont aussi le plus à l'aise : les ordinateurs (93% des personnes en situation de handicap les utilisent « souvent ou de temps en temps », 91% pour le grand public), les smartphones (92% des personnes en situation de handicap et 88% du grand public) et les outils bureautiques comme le traitement de texte ou les outils de présentation (81% pour les personnes en situation de handicap ; 71% pour le grand public). Bien que les interviewés soient pour bon nombre critiques envers les réseaux sociaux, ils restent utilisés par une grande majorité de la population (66% des personnes en situation de handicap les utilisent « souvent ou de temps en temps » et 67% en ce qui concerne le grand public). Démocratisés à plus grande échelle plus récemment, ce sont en revanche les intelligences artificielles génératives (ChatGPT ou midJourney pour les plus connues) et les outils de réalité virtuelle/réalité augmentée dont les français font le moins usage.

S'ils sont concernés par les mêmes difficultés à l'égard du numérique en entreprise, les

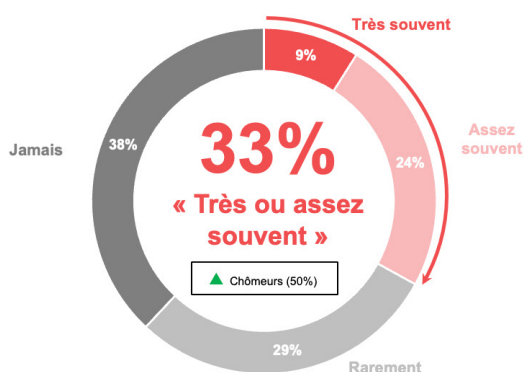
répondants en situation de handicap tendent beaucoup plus à s'auto-censurer au moment de postuler un à emploi.

Dans le cadre professionnel, les personnes en situation de handicap interrogées sont confrontées aux mêmes difficultés que le grand public sur ces aspects. Plus d'un quart d'entre eux déclarent qu'ils sont « très ou assez souvent » stressés lors de l'utilisation d'outils numériques dans leur travail (27% des personnes en situation de handicap et 26% du grand public) ou en difficulté (25% ; 25%). Une proportion un peu moindre de répondants déclare quant à elle ressentir un sentiment d'exclusion par rapport à ses collègues en raison de leur niveau d'accès ou de compétences en matière de technologies numériques (19% ; 23%). De plus, le handicap semble représenter un frein à l'utilisation du numérique à 11% des personnes concernées actuellement en activité en déclarant ne pas pouvoir utiliser un outil numérique à cause de ce dernier. Beaucoup plus confrontés à des discriminations au moment de l'embauche, les actifs ou demandeurs d'emploi en situation de handicap se freinent plus volontiers que les salariés non concernés par un handicap au moment de l'entretien d'embauche, lorsqu'ils estiment ne pas pouvoir faire valoir des compétences en matières numériques suffisantes pour le poste souhaité (33% des personnes en situation de handicap ; 25% pour la cible salariés).

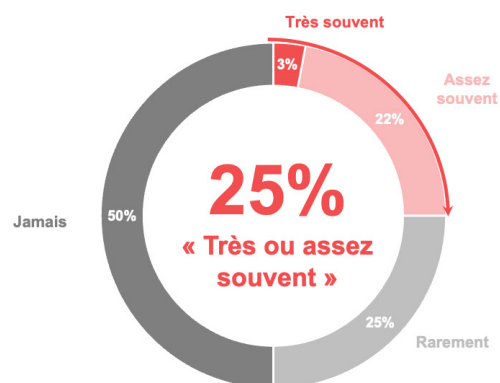
La propension à renoncer à un emploi par manque de compétences en matière de numérique :

QUESTION : Vous est-t-il arrivé-t-il de renoncer à postuler un emploi car celui-ci requérait des compétences dans le domaine du numérique que vous ne maîtrisiez pas ?

Personnes en situation de Handicap 
 Base : aux actifs ou aux demandeurs d'emploi, soit 81% de l'échantillon.



Salariés 



Quels sont les principaux concernés : les personnes ayant un handicap visuel (ce renoncement « très souvent » ou « assez souvent » est mentionné par 40% des personnes concernées par ce type de handicap), un handicap psychique (38%), un handicap mental (49%), un handicap cognitif (40%), un multihandicap (43%) ou un polyhandicap (44%).

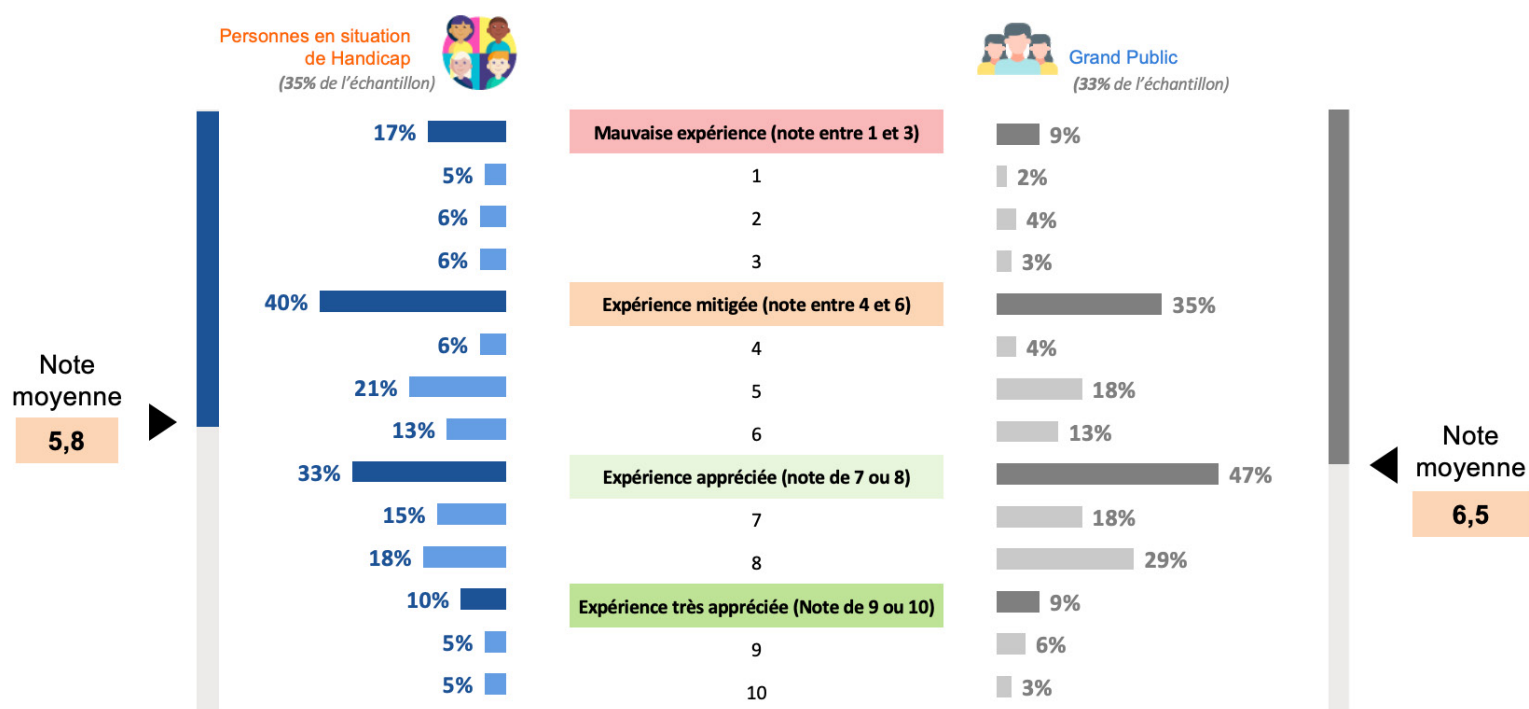
Les outils de réalité virtuelle sont aujourd’hui principalement utilisés dans un cadre de loisir, et génèrent des retours d’expérience mitigés.

Si 35% des personnes en situation de handicap ont déjà utilisé des outils de réalité virtuelle ou augmentée dans leur vie (soit une proportion similaire à la cible grand public), c’est principalement dans le cadre de leurs loisirs (60% ; 62% pour le grand public),

et finalement encore assez peu dans le cadre de leur activité professionnelle (cité par 28% des actifs en situation de handicap). Lorsqu’ils ont eu une expérience de réalité virtuelle ou de réalité augmentée, les interviewés ont le souvenir d’une expérience assez mitigées (les personnes en situation de handicap lui attribuent une note de satisfaction égale à 5,8/10 et le grand public de 6,5/10).

L’appréciation de l’usage des outils virtuels ou de réalité augmentée :

QUESTION: Sur une échelle de 1 à 10, notez cette expérience en réalité virtuelle ?



Point de vigilance

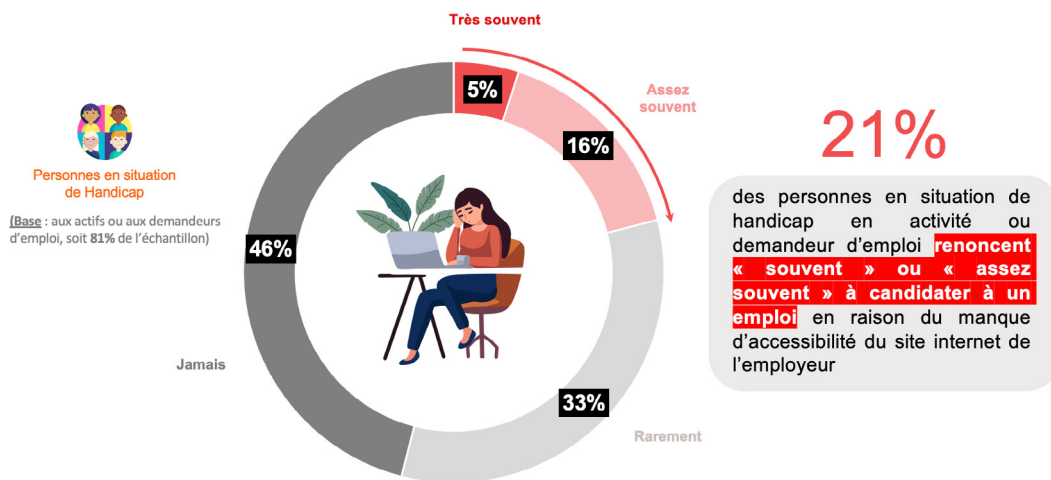
L'accessibilité des sites internet à certains types de handicap reste un enjeu : 2 personnes en situation de handicap en activité ou demandeur d'emploi sur 5 ont déjà renoncé à postuler un emploi pour ce motif.

Seuls 12% des répondants en situation de handicap estiment à juste titre que moins d'1 site sur 10 est accessible. Dans le détail, 37% ne se sont pas prononcés sur une estimation et 51% ont donné une mauvaise estimation. Sans doute un peu plus touchés par ce manque d'accessibilité, ce sont les répondants concernés directement par un handicap visuel qui sont le plus au fait du faible nombre de sites internet accessibles (19% estiment que « moins de 10% des sites sont accessibles

» ; +7 points par rapport à la moyenne). **Cette faible proportion de sites accessibles n'est d'ailleurs pas sans conséquences, et se dessine comme enjeu pour les années à venir pour améliorer l'accessibilité numérique à certains types de handicaps.** 21% des personnes en situation de handicap en activité ou demandeurs d'emploi renoncent en effet « très souvent » ou « assez souvent » à un emploi en raison du manque d'accessibilité du site de l'employeur.

L'impossibilité de candidater à un emploi en raison du manque d'accessibilité du site de l'employeur :

QUESTION : Dans le cadre de vos recherches d'emploi, vous est-t-il arrivé de ne pas pouvoir effectuer une candidature car le site de l'employeur n'était pas accessible ?



Point de vigilance

Quels sont les principaux concernés : sont confrontés à ce manque d'accessibilité des sites des employeurs : les personnes concernées par un handicap visuel (29% ; +8 points par rapport à la moyenne), un handicap mental (35% ; +14 points), un handicap cognitif (27% ; +6 pts), un multihandicap (30% ; +9 points) ou un polyhandicap (28% ; +7 points). Au sein de l'entreprise cette fois-ci,

une proportion encore minoritaire de dirigeants ou responsables RH a déjà mis en place une réflexion autour de leur accessibilité lors de l'implantation de nouveaux outils numériques au sein de leur entreprise (38%). Ils ont également dû faire face pour 38% à des résistances de collaborateurs lors de la mise en place de nouveaux outils numériques au sein de leur entreprise.



CONCLUSION

Le point de vue de



François LEGRAND



Marie-Agathe Deffain



Les résultats de cette étude montrent d'abord un certain optimisme à l'égard de l'impact du numérique sur l'emploi en général et plus encore en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées en particulier. Selon les personnes concernées, les technologies numériques pourraient significativement faciliter le travail au quotidien. Avec des outils comme l'assistance vocale, la réalité virtuelle ou encore l'intelligence artificielle, les bénéfices potentiels pour l'emploi des personnes handicapées sont considérables. Cependant l'étude révèle également certaines appréhensions. Parmi ces craintes, l'une des plus marquantes est la peur d'un isolement accru résultant de l'utilisation des technologies numériques. A cet égard, les personnes en situation de handicap nous alertent sur les risques d'une société « toute digitale » où les relations humaines seraient réduites comme peau de chagrin.

Il faut aussi souligner que de toutes les études réalisées par l'Agefiph et l'IFOP, c'est celle pour laquelle nous avons mesuré le moins d'écart entre les données de l'échantillon personnes en situation de handicap et celles obtenues en population générale. Bien que l'âge se révèle être un facteur de division notable, le handicap, en revanche, ne constitue pas un critère discriminant. Il n'y a donc pas de fracture numérique majeure entre personnes handicapées et personnes dites valides. Les personnes en situation de handicap âgées de moins de 35 ans sont mêmes plus à l'aise que les jeunes en population générale pour l'utilisation des technologies digitales. Peut-être car ces personnes s'approprient pleinement les outils d'assistance numérique. A l'heure où les compétences numériques sont particulièrement recherchées par les entreprises, c'est un message important à faire passer aux employeurs.





Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Direction de la publication: Didier Eyssartier
Rédaction: Direction Innovation Évaluation Stratégie
Conception: Agence In medias res
Mise en page: Ifop
Crédits photo: Adobe Stock - Freepik