

L'inclusion au travail : faire tomber les barrières physiques, cognitives et culturelles

Steelcase et l'Université technique de Munich abordent ensemble la question de l'exclusion au travail

🕒 Lire 6 minutes

Concevoir pour l'inclusion, c'est d'abord voir et comprendre *l'exclusion*. Inclure les personnes le plus touchées par l'exclusion au travail est essentiel dans la conception d'environnement inclusifs.

Concevoir pour l'inclusion, c'est d'abord voir et comprendre l'exclusion. Inclure les personnes le plus touchées par l'exclusion au travail est essentiel dans la conception d'environnement inclusifs.

C'est avec curiosité et empathie que les étudiants de la TUM ont embarqué pour un projet de trois mois avec pour objectif d'en apprendre plus sur les individus touchés par l'exclusion, ceux souvent oubliés ou dont les besoins ne sont pas pris en compte sur leur lieu de travail. Ils ont également pu travailler avec des responsables de groupe d'aide, des chargés d'inclusion, des activistes, des réseaux locaux et des experts de la question répartis dans toute l'Europe.

Les étudiants ont constitué des groupes de recherche pour déterminer les critères à prendre en compte en vue de créer des espaces de travail plus inclusifs. Il ont ensuite classé ces critères en trois catégories : bien-être physique, bien-être cognitif et culture. À travers des interviews dans lesquelles l'accent a été mis sur la confidentialité, l'accessibilité et le bien-être au travail, les étudiants ont tenté d'en apprendre plus sur les besoins, les tendances et les cas d'utilisation de leurs trois groupes cibles.

« Travailler avec les étudiants m'a permis d'en savoir plus sur les différents éléments susceptibles d'instaurer un climat d'inclusion ou d'exclusion au travail. Ensemble, nous avons développé une méthodologie pour comprendre les besoins fondamentaux des participants, et avons laissé les étudiants poursuivre leurs interviews pour approfondir la question. Cette expérience nous a permis d'en apprendre beaucoup les uns sur les autres, mais surtout sur les participants à cette étude » explique Andrada Iosif, Senior Design Research chez Steelcase.

Anja Pieper, coach formée sur les questions de neurodiversité au travail et consultante en diversité, souligne l'importance de créer des espaces pour les individus qui font face à l'exclusion :

« Parmi ces personnes, certaines ne sont même pas conscientes de leurs besoins car elles n'ont jamais évolué dans un environnement qui leur aurait permis de les découvrir. »

ANJA PIEPER | Neurodiversity Work and Diversity Consultant

Résultats des groupes d'étude

BIEN-ÊTRE PHYSIQUE

Comment assurer une intimité visuelle et acoustique aux employés en situation de handicap physique dans un open space ?

En se concentrant sur des thèmes tels que l'intimité, l'accessibilité, l'orientation et le mouvement, ce groupe a travaillé sur les aspects physiques de l'inclusion. Leur objectif était de concevoir des solutions adaptées à un large éventail de besoins physiques – morphologies diverses, personnes amputées ou concernées par des handicaps visuels ou auditifs – et assurer que chacun puisse accéder à l'espace de travail et s'y sente à l'aise.

Leurs idées incluent notamment des bandes multisensorielles permettant de s'orienter plus facilement et compatibles avec des espaces de travaux flexibles ainsi que des meubles mobiles et réglables conçus pour soulager les douleurs ou sensations de tension dont peuvent souffrir les personnes en fauteuil roulant ou portant des prothèses.

« Au fur et à mesure des interviews, nous avons découvert les défis auxquels les personnes en situation de handicap font face et la sagesse avec laquelle elles abordent ces difficultés. Nous savons qu'il y a encore beaucoup de travail à faire dans le monde du design inclusif et nous avons besoin pour cela de designers qui connaissent bien ses situations pour les vivre au quotidien » explique Philipp F., étudiant à la TUM.

BIEN-ÊTRE COGNITIF

Comment créer des espaces propices à la concentration pour des personnes sensibles à la lumière ?

Le deuxième groupe a mené des interviews avec pour thème central l'impact de l'éclairage dans l'espace de travail. Les étudiants ont travaillé avec des participants neurodivergents – dyspraxiques, autistes, atteints de troubles de la santé mentale, du Syndrome de la Tourette ou de TDAH, mais aussi dyslexiques ou dyscalculiques – pour comprendre l'impact de l'éclairage sur le travail individuel, l'humeur et la concentration.

Ils ont ainsi découvert que des individus atteints de troubles cognitifs avaient besoin de pouvoir contrôler le type, la couleur et l'intensité de l'éclairage. Ils ont dès lors proposé de créer des systèmes d'éclairage flexibles dotés de fonctionnalités réglables comme des lampes mobiles avec vitesse ajustable ou de mettre en place des effets lumineux capables, par exemple, de reproduire une lumière naturelle.

CULTURE

Comment aider les employés à mieux s'intégrer dans la culture de l'entreprise, plutôt que l'effort inverse ?

Le troisième groupe s'est penché sur le thème de la diversité culturelle dans l'aménagement de l'espace de travail. Ils ont interviewé des personnes issues d'horizons variés sur l'importance de facteurs tels que l'âge, l'ethnicité, l'identité de genre, la religion et le milieu social et leur impact sur le respect de certaines pratiques culturelles.

Le groupe a proposé diverses idées innovantes pour la création d'espaces de travail plus inclusifs sur l'aspect culturel comme l'aménagement de temps consacrés à la célébration de différentes fêtes, la mise en place d'une communication et d'interactions ouvertes lors d'événements divers ou l'agencement d'espaces privés dédiés à la prière et autres rites.

«J'ai été très impressionnée par l'enthousiasme des participants à échanger sur la question de l'inclusion culturelle. Cela montre qu'il s'agit d'un sujet qui leur tient à cœur. Même si je sais qu'il reste encore du chemin à parcourir, je pense que les entreprises sont sur la bonne voie», déclare Marie V., étudiante à la TUM.

Concevoir des espaces inclusifs est un processus important qui repose sur l'empathie, la reconnaissance de l'autre et la volonté de travailler ensemble. Découvrez les [recherches de Steelcase](#) pour comprendre comment faire tomber les barrières et créer des espaces où chacun se sent à sa place