



Ex@asso France - l'association de vulgarisation du visiotravail pour les professionnels handicapés: le télétravail sans l'isolement

L'association Ex@sso France a été créée afin de présenter une solution innovante d'entrée ou de retour à l'emploi, méconnue du grand public et absente des propositions habituelles, pour les professionnels porteurs de handicaps ou atteints de maladies chroniques invalidantes : le Visiotravail ou le Télétravail sans l'isolement.

Ex@sso France

· 5, allée Verte

77410 Précy-sur-Marne

contact@exasso france.net

Tél. 09 70 77 20 57 ·

Fax 09 72 27 10 38

<http://exasso france.net/>
<https://twitter.com/Exasso>

L'association Ex@sso France

La Raison d'être d'Ex@sso France:

Des professionnels handicapés, malades chroniques ou accidentés de la vie au chômage, une société privée Ex@services, ainsi que des membres de la société civile ou des associations ont décidé de créer Ex@sso France considérant que, depuis que l'on parle d'insertion professionnelle des personnes handicapées, une situation n'a jamais été envisagée: quid des personnes qui ne peuvent pas se rendre sur leur lieu de travail du fait du handicap ou de la maladie, que ce soit définitivement, soit par période ou quotidiennement ? Pour elles, le travail devient en principe inaccessible.

Pourtant les TIC (Technologies de l'Information et la Communication) permettent désormais de faire venir le travail à la personne à domicile, en télécentre ou tout autre lieu adapté à la situation de handicap. Quelques exemples :

- Parce qu'Elise souffre d'une insuffisance respiratoire, elle ne peut plus être en contact avec le public du fait du risque de surinfection gravissime (une banale grippe pourrait la tuer) et ne peut donc plus travailler sans la mise en place du télétravail ...
- Parce que Diego ne peut plus travailler car il souffre d'un asthme sévère en période pollinique c'est-à-dire, selon les cas, de 3 à 5 mois par an à moins de télétravailler...
- Parce que Sophie souffre d'une sécheresse oculaire avec des atteintes cornéennes graves et ne supporte plus : vent, lumière, la climatisation, les pollens, etc. ; qu'elle ne peut pas conduire et vit dans une région isolée et n'a donc aucune perspective avenir professionnelle
- Parce qu'ils sont nombreux à être dans des situations de santé différentes mais aux enjeux professionnels similaires : ils ont besoin d'accéder à l'emploi par le télétravail ou le Visiotravail...
- Parce qu'ils sont bien formés (BAC +5 assez souvent) et ne trouvent pourtant pas d'emploi du fait de leurs contraintes de santé
- Parce que certains de ces handicaps ne sont pas évalués à leur juste valeur
- Parce que les personnes handicapées sont traitées comme des citoyens de 2^e zone par le monde du travail avec plus de 20% de chômage (sont-ils tous inscrits à Pôle Emploi ?).

Parce que l'abandon de ces personnes en situation de détresse n'est pas tolérable, l'association Ex@sso France se propose de faire face à l'inaction des pouvoirs publics concernant ces personnes démunies face à l'organisation actuelle du monde du travail.

Le télétravail (et le visiotravail en particulier) représente ainsi un espoir pour les personnes souffrant de pathologies chroniques aux contraintes importantes. Il s'agit d'un mode de travail très souple et adaptable à de nombreuses pathologies dont les contraintes environnementales, horaires, liées aux déplacements ou aux soins constants rendent le travail en milieu ordinaire difficile voire impossible (y compris du fait de la perception par l'employeur de l'employabilité du porteur du handicap).

Malgré, l'énorme opportunité que représente le télétravail ou le visiotravail pour les professionnels handicapés, ce mode d'exercice du travail est pratiquement inexistant en France. Cela s'explique, d'une part par le retard considérable qu'a pris le télétravail en France pour des raisons de culture managériale et d'autre part par l'absence de solution spécifique en entreprise adaptée afin de proposer une solution professionnelle destinée au public dont nous nous occupons.



Définition du télétravail et du visiotravail :

"Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière¹".

Le préambule de l'accord interprofessionnel sur le télétravail mérite d'être repris, un paragraphe en particulier étant d'ailleurs dédié aux avantages offerts par cette organisation du travail aux professionnels handicapés :

« Considérant que le télétravail constitue à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches ;

Considérant que pour tirer le meilleur parti du développement des technologies de l'information et de la communication, cette forme d'organisation du travail doit allier sa souplesse à la sécurité des salariés de sorte que la qualité des emplois soit accrue et que, notamment, les possibilités offertes aux personnes handicapées sur le marché du travail soient renforcées tant en matière d'insertion que de maintien dans l'emploi ;

Constatant que le télétravail peut revêtir différentes formes (télétravail à domicile, télétravail nomade...) et répondre à des objectifs variés tant pour les entreprises que pour les salariés (conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, modernisation de l'organisation du travail, organisation spécifique...) »

La loi Warsmann II de 2012 fournit une nouvelle définition du télétravail qui « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »²

Par ailleurs, il existe d'autres termes associés au télétravail, le "Visiotravail" par exemple qui est une « variante du télétravail qui repose sur l'usage d'une webcam permettant à l'employeur et à l'employé, ses collègues et éventuellement aux clients de se voir régulièrement sous la forme d'une visiophonie ou visioconférence ». Cette visiophonie peut être associée à une plateforme de services avec un serveur sécurisé à distance de façon à permettre un travail collectif avec sauvegarde à distance ou encore la possibilité de partage des fichiers.

Définition du handicap :



La définition du handicap dans la loi du 11 février 2005 est ainsi rédigée :
« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'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. »

¹ Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le Télétravail.

² Loi Warsmann II du 22 mars 2012, définition à l'article L1222-9 du Code du Travail, <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000025558060&dateTexte=&categorieLien=cid>



Ainsi, contrairement au pictogramme bien connu ci-dessus, l'on peut considérer que le handicap recouvre des réalités plus larges que celles que l'on envisage au prime abord. Notre expérience démontre justement qu'une grande partie des personnes qui auraient besoin d'avoir recours au télétravail sont plutôt des malades chroniques ou de handicaps moins visibles.

Organisation de l'association :

L'association Ex@sso France est une jeune association loi 1901, créée en avril 2011, ayant son siège social en Seine et Marne mais dont les membres sont essentiellement basés dans la région Ile-de-France ou bien en Corrèze. Nous souhaitons créer des déclinaisons départementales au fur et à mesure des nouvelles adhésions.

Parmi ses membres actuels nous comptons des associations de patients qui représentent à leur tour plusieurs milliers de personnes. Ainsi, nous avons, d'ores et déjà, convaincu 8 grandes associations regroupées dans [im]Patients de nous soutenir. [im]Patients, Chroniques et Associés est une association loi 1901 constituée par la coalition d'associations regroupant les associations suivantes: AIDES, AFD, AFH, AMALYSTE, AFSEP, FNAIR JSC, KERATOS.

[im]Patients, & Associés
Chroniques

une coalition qui regroupe les associations suivantes:



L'ensemble de ces associations mènent, depuis 2007, un plaidoyer en faveur du télétravail afin de concilier activité professionnelle et les impératifs des maladies chroniques.



L'association KERATOS a elle-même participé à notre création en avril 2011.

Ex@sso a su convaincre son partenaire Ex@services (elle-même soutenue par Dot River et Networvisio/Entreprise Partners) de nous soutenir et nous rejoindre dans ces projets.



Ces partenaires nous offrent une plateforme sécurisée de visiotravail, afin de créer une véritable entreprise aux locaux dématérialisés et ainsi une collaboration, à distance certes, mais semblable à celle que l'on peut connaître dans toute entreprise. Nous disposons d'un système de visiophonie, d'un système de sauvegarde des fichiers en ligne, de façon à permettre un travail collaboratif où les uns pourront pallier aux insuffisances des autres et mutualiser leurs compétences afin d'offrir un service de qualité. Il s'agit d'une solution de visiotravail duplicable sur n'importe quel ordinateur connecté à Internet.



Activités et contexte :

Le Plaidoyer :

En premier lieu nous menons un plaidoyer en faveur du télétravail (ou plus précisément du visiotravail) pour les personnes handicapées notamment auprès des pouvoirs publics, de grand public, les *media*, les employeurs, les organismes en charge du handicap. Nous sensibilisons tous nos interlocuteurs aux difficultés professionnelles spécifiques de certains handicaps et maladies qui limitent la capacité de déplacement en entreprise mais qui par ailleurs ne limitent pas la capacité à travailler à distance.

Nous faisons ainsi la promotion du visiotravail et nous vulgarisons les outils existants à ce jour afin de permettre ce mode d'exercice du travail à distance.

Nous interpellons les pouvoirs publics et les différents échelons administratifs du travail, l'ensemble des employeurs publics et privés, afin que le problème de l'accès au télétravail par des professionnels handicapés soit résolu.

Recherche de Missions et mise en relation avec des employeurs :

Nous recherchons des missions et contrats auprès des employeurs privés et publics pour des personnes handicapées.

Ainsi, même si notre association est très récente, nous avons pu proposer à des graphistes des missions auprès d'associations de patients (plaquette, affiches, banderoles, dossier de présentation, etc).

C'est ainsi que nous avons notamment permis à un graphiste de réaliser des affiches, kakemono et des banderoles. Nous avons permis à une personne handicapée de travailler en tant que secrétaire médical auprès de plusieurs médecins ou encore en remplacement de secrétariat pour des associations (de malades) ou des entreprises (en aéronautique).

Nous avons convaincre la mairie de Fontenay-le-Fleury (78 330) de nous intégrer à leurs appels d'offre.

Nous avons, d'ores et déjà, reçu des CV de nombreux candidats ayant besoin du télétravail pour continuer à exercer leur métier de façon régulière.

Défendre la création d'un CDTD en télé ou visiotravail :

La création d'une entreprise adaptée reposant sur l'utilisation du télétravail ou le visiotravail est l'une de nos principales priorités.

Nous soutiendrons donc EX@SERVICES, notre partenaire, qui nous héberge et nous fait profiter des solutions techniques de ses partenaires, dans sa volonté de création d'un C.D.T.D. (Centre de Distribution de Travail à Domicile). Bien entendu, nous soutiendrons toute autre démarche similaire afin de proposer du télétravail à des professionnels handicapés. A ce jour, aucune autre initiative sous le format d'une entreprise adaptée ou ESAT n'existe afin de proposer du télétravail. Il s'agit là d'une défaillance importante des pouvoirs publics. Il existe néanmoins, d'autres associations qui défendent l'usage du télétravail et il est prévu qu'un télécentre destinés aux personnes handicapées soit créé dans le sud.

Cette future Entreprise Adaptée, sous la forme d'un CDTD, reposant sur les TIC Technologies de l'Information et de la Communication doit permettre aux entreprises de



déduire ses prestations à concurrence de 50% de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Afin de créer un CDTD, il faut présenter un dossier d'agrément et avoir au préalable 3 salariés dans un même département. C'est donc sur ce point que réside la principale difficulté dans la création de ce projet car il faudrait financer et assurer 3 emplois permanents dans un même département alors que télétravail nous permettrait en toute logique de nous affranchir du cloisonnement administratif départemental.

En résumé, nous allons susciter, développer, encourager toutes initiatives porteuses d'emplois en Visiotravail pour tous les « oubliés de la Loi du 11 Février 2005 », ceux qui ne peuvent pas ou plus travailler en entreprise dite ordinaire.

Télétravail : Désocialisation ou plutôt resocialisation ?

À ceux qui reprochent au télétravail la désocialisation qu'il pourrait causer, Ex@ssso France tient à préciser que la plupart de ses membres sont déjà bien souvent totalement désocialisés depuis longtemps. Par contre, grâce au télétravail, il leur serait possible de maintenir une activité professionnelle qui permettrait par ailleurs de prétendre à un logement, des revenus et autres éléments cruciaux pour la resocialisation d'une personne. Le télétravail pour les porteurs de pathologies de la surface oculaire représente en fait une resocialisation (à distance certes). Rien n'empêche de prévoir des rencontres périodiques lors des périodes plus favorables pour ces pathologies afin de permettre de tisser des liens sociaux plus importants entre le télétravailleur, ses employeurs et ses collègues.

Nous nous sommes permis de reprendre ce paragraphe présent sur le site du projet HAPI ³ sur cette même question :

"Évidemment la controverse n'aura pas manqué sur ces nouvelles technologies de la télécommunication. Et les médias s'en sont déjà fait l'écho avec des opinions à l'emporte-pièce, du style "Internet ? Un monde d'autistes". En fait, la réalité d'un choix technologique n'est jamais aussi tranchée. Ce n'est pas la "chose" qu'il faut juger mais "l'usage de la chose". Intrinsèquement Internet est neutre. Actif dans le milieu de l'informatique pour personnes handicapées, je me suis souvent entendu dire que l'informatique les isole encore plus. Et je donne invariablement la même réponse du cas réel d'une personne tétraplégique qui n'arrive à bouger que la tête et qui est dépendante jour et nuit d'un appareil respirateur. Continuellement clouée dans sa chambre, la téléinformatique est pour elle cette fenêtre ouverte sur le monde et sur les gens. Elle peut communiquer – indispensable à l'humain – et entrer en contact avec les autres. Des outils comme Internet sont à même de la faire voyager sur toute la planète, visiter le Musée du Louvre à Paris ou contempler les œuvres de la Fondation Berger à Lausanne. Puisqu'elle ne peut se déplacer dans le monde, c'est le monde qui vient chez cette personne, au travers de l'écran de son ordinateur. N'est-ce pas merveilleux ? L'informatique ne l'isole pas, bien au contraire, elle lui a permis d'avoir tout un réseau de relations humaines riches et stimulantes et qui donnent un sens à sa vie."

André L. Braichet

Une étude réalisée en Amérique Latine (télétravailleurs handicapés interrogés au Brésil, Argentine, Chili, Colombie, Salvador, Mexique, Pérou, République Dominicaine) conclut de la façon suivante sur le sujet de l'isolement :

C'est l'un des discours les plus forts autour du télétravail, et il l'est d'autant plus quand on parle de personnes handicapées. On pourrait même dire que c'est l'un des discours paralysant par excellence, car il évite la réalisation d'actions en vue de générer des sources d'emploi. Il semble donner préférence à la situation de chômage de personnes handicapées plutôt que faire face au questionnement, qui se poserait aux politiciens et décideurs, sur l'invisibilité que peut provoquer le télétravail. Toutefois, le contre-argument est qu'aucune des réponses des interviewés n'a exprimé l'idée que le télétravail est producteur d'isolement⁴.

Telecapacitados

³ <http://www.hapi.ch/?item=teletravail&sub=exemple>

⁴ Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad, Sonia Boiarov
<http://www.telecapacitados.tic.org.ar/index.pt.php>



Les expériences menées sur le télétravail et le handicap hors de nos frontières

De nombreuses expériences ont été menées, notamment dans les pays anglophones où le télétravail est lui-même plus répandu et mieux accepté par les managers. Certaines études positives sur le handicap et le télétravail au Département de la Défense des Etats-Unis datent même de 1995⁵. La loi américaine sur le handicap prévoit le télétravail comme un aménagement raisonnable auquel les employeurs et employés peuvent recourir⁶. Le Département du Travail des EUA a accordé un million de dollars en 2002, pour des études évaluant l'intérêt du télétravail pour les personnes handicapées dans ce ministère et deux autres agences fédérales⁷. Des postes accessibles en télétravail réservés à des personnes handicapées existent également⁸. Dans l'étude STRIDE sur le télétravail et le handicap, 72% des personnes retenues pour leur première étude pratique étaient essentiellement des malades chroniques (asthme, sclérose multiple, atrophie musculaire, épilepsie, diabète, arthrite, etc.). Dans ce cas, 87% des personnes ont conservé le poste de télétravail et les "postes de travail étaient particulièrement appropriés pour les personnes handicapées qui ne pouvaient que travailler à mi-temps du fait de maladies chroniques et changeantes avec des défis de fatigue, endurance et de douleur". Certains Etats comme l'Arizona se sont spécialisés dans le télétravail pour les fonctionnaires. Concernant les télétravailleurs fédéraux, l'étude rapporte, par exemple, que dans la Commission Fédérale du Commerce, 10% des télétravailleurs étaient des personnes handicapées et cite 7 autres entités fédérales où les personnes handicapées en télétravail étaient au minimum à hauteur de 1 %⁹. Au Japon des politiques d'incitation au télétravail pour les personnes handicapées ont également été menées¹⁰.

En Europe, des expériences nationales ont été conduites en Suisse (cf. supra, le site HAPI), en Italie¹¹ et ¹², en Autriche, en Finlande, en Hongrie¹³, en Allemagne¹⁴, au Portugal¹⁵. À titre d'exemple, un projet européen, dénommé THINK/PORCIDE, initié au Portugal a ensuite impliqué de nombreux pays (Espagne, Italie, Grèce, Ecosse [R-U], Lettonie) et a permis l'intégration de plus de 300 personnes handicapées dans le monde du [télé]travail¹⁶. L'Allemagne a mis en place une campagne de sensibilisation dénommée « Télétravail pour les grands invalides »¹⁷.

⁵ *Curb Cuts in the Virtual Community: Telework and Persons with Disabilities*, Bradford W. Hesse, PhD American Institutes for Research PDF disponible à <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.105.1072&rep=rep1&type=pdf>

⁶ <http://www.eeoc.gov/facts/telework.html>

⁷ <http://www.diversityworld.com/Disability/newsletter.htm>

⁸ http://www.ehow.com/facts_7437848_government-disability-telework-policies.html

⁹ http://www.hhh.umn.edu/centers/slp/telecommunications/pdf/stride_final_report.pdf

¹⁰ *Du télétravail au travail mobile : un enjeu de modernisation de l'économie française*, Pierre Morel-A-L'Huissier, La documentation française, 2006, p 174.

¹¹ <http://www.epractice.eu/en/news/307660>

¹² <http://www.springerlink.com/content/71q5235q60r2r701/>

¹³ <http://www.meoszinfor.hu/eng/p0x01m.htm>

¹⁴ <http://books.google.com/books?hl=fr&lr=&id=uSltxqLAsNUC&oi=fnd&pg=PA163&dq=telework+and+disability&ots=Q7UkEuxBqY&sig=KLcqWOHSMd1fwTSqibX7xbO2bB8#v=onepage&q=telework%20and%20disability&f=false>

¹⁵ <http://www.apdt.org/>

¹⁶ http://www.aboutthink.com/files/pdf/porcide/Relatorio_PORCIDE.pdf

¹⁷ *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain*, Centre d'analyse stratégique, Novembre 2009, p. 102



Conciliation maladies chroniques et télétravail : une opportunité unique ignorée

Voici une liste non-exhaustive de pathologies dont les porteurs ont, à notre connaissance, bénéficié du télétravail afin de concilier maladie et travail soit de façon épisodique soit de façon permanente bien souvent:

- Cancers
- SIDA/VIH
- Infirmité Motrice Cérébrale
- Asthme Sévère
- Mucoviscidose
- BCPO et autres formes d'insuffisances respiratoires
- Sclérose en plaques
- Sclérose multiple
- Grands accidentés d'origine diverses (route, travail, domestique, etc.), tétraplégie, etc.
- Poliomyélite
- Myopathies
- Syndrome de Lyell
- Malvoyants et Non-voyants
- Surdité profonde
- Fibromyalgie
- Ehlers-Danlos
- Arthrite Rhumatoïde et autres formes d'arthrites
- Diverses formes d'insuffisance rénale
- Hépatites
- Epilepsie
- Hyperthyroïdie
- Cardiopathies diverses
- Kératite neurotrophique
- Kératite atopique
- Nombreux autres handicaps de naissance ou maladies invalidantes

Cela ne signifie pas que tous les porteurs de ces pathologies ont systématiquement besoin de recourir au télétravail, mais plutôt que, dans certaines situations relativement fréquentes pour ces pathologies, le télétravail a, soit permis de franchir des phases difficiles de la maladie, soit permis la mise en place de nouveaux traitements, soit encore qu'il est devenu la seule possibilité pour le maintien dans l'emploi. L'usage du télétravail peut donc être partiel ou total, destin e à des périodes spécifiques (besoin d'éviction de la pollution, la saison pollinique ou la saison des affections saisonnières ; pour pallier à des contraintes liées à des traitements, etc.) ou tout au long de l'année (semaine complète ou télétravail que quelques jours par semaine). C'est donc un mode de travail facilement modulable pour s'adapter aux contraintes des diverses pathologies ou handicaps afin de maintenir une activité professionnelle permanente, régulière, viable et durable. La grande diversité de situations de handicap cit es démontrent par ailleurs l'énorme potentiel du télétravail pour concilier les contraintes spécifiques à chaque handicap avec les besoins de poste de travail eux aussi très différents entre eux.

Dans la majorité des cas, le télétravail a été demand e et parfois accepté sans que l'employeur en ait été inform e de la cause du handicap ou de la pathologie précise touchant la personne qui demandait à télétravailler, il ne s'agit donc pas toujours d'une démarche spécifique de maintien dans l'emploi.



Pourquoi être partenaire d'Ex@sso France ?

Il s'agit d'une action citoyenne de solidarité envers des personnes qui ont été oubliées par la loi du 11 février 2005 sur le handicap : des personnes dont le principal handicap d'accès à l'emploi réside dans le besoin d'exercer au moins une partie de l'activité professionnelle à distance de l'entreprise voire à domicile.

Ex@sso est la seule association qui s'occupe spécifiquement de ce type de handicap vis-à-vis de l'accès à l'emploi dont le concept repose sur le visiotravail.

Il s'agit donc de pallier la défaillance de l'Etat et de la société en général envers des personnes handicapées ou malades ayant des compétences professionnelles mais suite à un accident de la vie se retrouvent exclus de la vie professionnelle alors que les nouvelles technologies (TIC) permettent un retour à l'emploi. C'est donc une solution moderne de retour ou de maintien dans l'emploi pour un public précarisé par la maladie ou le handicap.

Il s'agit ainsi d'un projet qui allie un concept novateur de gestion du travail à distance, le visiotravail, avec un besoin social fort.

Ce projet est mené par des personnes ayant une profonde connaissance du handicap, soit parce qu'elles l'ont vécu elles-mêmes, soit parce que des membres de leurs familles y ont été confrontés.

Par ailleurs, le concept permet de créer une activité économique avec un public qui se retrouverait autrement totalement exclu du monde du travail. D'autre part, l'ensemble des études sur le télétravail démontre une plus grande productivité des salariés qui exercent ainsi leur activité professionnelle.

Finalement, le Visiotravail est également une solution écologique réduisant les mouvements pendulaires des travailleurs, donc le recours aux véhicules particuliers, ainsi que l'emprise des bureaux en centre-ville ou aux alentours de celles-ci.

Notre projet de Visiotravail répond dès lors aux besoins formulés par la plupart des politiques RSE des entreprises, notamment aux exigences des trois piliers du Développement Durable : l'Economie, l'Ecologie et le Social.

Comment être partenaire d'Ex@sso France ?

Comme pour toute association loi 1901 à but non-lucratif et ayant un objet présentant un intérêt général il est possible de nous soutenir de plusieurs façons par un don particulier ou encore le mécénat d'entreprise qui peut prendre plusieurs formes :

- par un apport financier
- par un abandon de créance (par exemple suite à un service ou matériel fourni)
- par un don en matériel (notamment équipement informatique ou d'impression) ou de marchandise (fournitures, etc)
- par la mise à disposition d'un salarié pour nos missions de sensibilisation au handicap et au visiotravail



Le soutien sous la forme de sponsoring sur nos divers supports de communication (sites, blog, réseau sociaux notamment Twitter, Facebook, Viadéo, dossiers de présentation, stand lors d'actions de sensibilisation au visiotravail, etc) est également envisageable.

N'hésitez pas à nous contacter afin de discuter plus amplement de possibilités de soutiens ainsi que de l'ouverture éventuelle de droits à déduction fiscale (reçu pour don).

Par ailleurs, la première forme de soutien est l'adhésion à l'association ouverte à toute personne physique ou morale qui pourra acquérir la qualité de membre en s'acquittant du paiement d'une cotisation dont le barème est prévu sur notre site Internet : <http://exasso france.net/adhesion.htm>

Contacts :

Ex@sso France

· 5, allée Verte

77410 Précy-sur-Marne

contact@exasso france.net

Tél. 09 70 77 20 57 ·

Fax 09 72 27 10 38

<http://exasso france.net/>
<https://twitter.com/Exasso>

