PATHOLOGIES DE LA SURFACE OCULAIRE ET TÉLÉTRAVAIL /VISIOTRAVAIL

Favoriser l'employabilité des porteurs de pathologies ayant de fortes susceptibilités environnementales et combiner les handicaps induits avec les impératifs du monde du travail.

ACTUALISATION : octobre 2012

REMERCIEMENTS

À Marie-Claire Bouchet, Edwige Lahlou, Marie-Thérèse Bombon, Bruno Lemarchand, Laïla Loste, Isabelle Puech, Tiago Douwens Prats, ainsi qu'à nos témoins et au Professeur Baudouin pour leur participation.

À la détermination de Stéphane et Marie-Claire Bouchet afin de faire survivre Ex@services et à celle de tous ceux qui se battent pour travailler...

Ce rapport a reçu le soutien des [im]Patients, Chroniques & Associés, une association regroupant des associations de malades chroniques comprenant les 8 associations suivantes :

AIDES, AFD, AFH, AFSEP, AMALYSTE, FNAIR, JSC & KERATOS.

La rédaction, la mise en page et l'impression de ce rapport dans son support papier ont été réalisées avec le concours de personnes handicapées, notamment par le biais de l'entreprise Exaservices, la seule entreprise employant des personnes handicapées ou malades chroniques en télétravail et avec le soutien de l'association Ex@sso.

Copyright © Keratos 2011 - Tous droits réservés. Toute reproduction devra être soumise à citation et demande préalable.

PROLOGUE PAR LE PROFESSEUR BAUDOUIN 4
DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL 5
L'INTÉRÊT DU TÉLÉTRAVAIL DANS LES PATHOLOGIES DE LA SURFACE 6
Les pathologies de la surface oculaire 6
Le télétravail et les pathologies de la surface oculaire 7
Adapter l'environnement à la pathologie 7
Concilier travail avec des soins constants ou fréquents 7
Franchir les périodes difficiles 8
Contraintes environnementales des pathologies et éviction de facteurs aggravants 8
Autonomie et absence de transports 8
Contraintes environnementales pendant les transports imposés par le travail 9
Créer un environnement favorable à une pathologie donnée 9
Éviter des démarches administratives inutiles 9
La situation actuelle : travailler c'est se mettre en danger 9
Une apparente contradiction : proposer un mode de travail qui fait souvent appel à l'utilisation d'écrans d'ordinateur pour des porteurs de syndromes secs 11
Témoignages de porteurs de pathologies de la surface oculaire 12
ENJEUX SOCIAUX DU TÉLÉTRAVAIL 21
Désocialisation ou plutôt resocialisation ? 21
Le visiotravail, une nouvelle approche afin de retrouver le lien social classique 22
Le lien hiérarchique et la crainte de perte de contrôle de l'employeur 22
Avantages du télétravail pour la société 22
HANDICAP & TÉLÉTRAVAIL : EXPÉRIENCES MENÉES 24
Ex@services : télétravail et handicap 24
Marie-Claire et le concept du Visiotravail 26
Témoignages d'employés issus de l'expérience d'Ex@services 27
Associations et télétravail pour les personnes handicapées 30
Autres témoignages de télétravailleurs handicapés indépendants 31
Témoignage d'une personne souffrant d'une pathologie de la surface oculaire exerçant en télétravail 31
Un rapide coup d'œil hors de nos frontières 33
ÉTATS DES LIEUX ET PRÉCONISATIONS 34
La rareté du télétravail en France 34
Recherche sur le site de Pôle Emploi 34
La recherche de télétravail auprès de l'AGEFIPH 37
La recherche de télétravail auprès du FIPHFP 38
La réalité du télétravail dans la fonction publique 40
L'incitation du télétravail dans le privé 42
Les Cap Emploi, la MDPH et le Télétravail 42
Conciliation maladies chroniques et télétravail : une opportunité ignorée 43
Quelques niches professionnelles à exploiter 44
Liste non-exhaustive des métiers facilement adaptables au télétravail 45
D'autres organismes en parlent 45
Que font alors les pouvoirs publics? 46
Conclusion 48
REVENDICATIONS ET DOLÉANCES CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL (OU SA RARETÉ) 49
QUELQUES SITES D'INTÉRÊT POUR MIEUX APPRÉHENDER LES ENJEUX 51
ANNEXES ET SUIVI DU PLAIDOYER 53

PROLOGUE PAR LE PROFESSEUR CHRISTOPHE BAUDOUIN

"Je confirme tout à fait les différentes remarques que vous avez faites, en particulier sur le très important impact des sécheresses oculaires, et d'une manière générale, les pathologies de la surface oculaire, sur la qualité de vie, qu'elle soit professionnelle ou personnelle. Il s'agit en effet de pathologies induisant des souffrances chroniques, pré cycliques mais presque permanentes, mal soulagées par les traitements locaux, souvent aggravées par certaines thérapeutiques qu'elles soient systémiques ou locales, en particulier avec l'utilisation de conservateur. Les conservateurs sont en effet très délétères pour la qualité du film lacrymal, induisent des réactions toxiques et inflammatoires qui ne peuvent qu'aggraver et enfermer les patients dans un véritable cercle vicieux, la souffrance induisant une utilisation de thérapeutique qui elle-même aggrave la pathologie.

Les pathologies de surface oculaire sont également extrêmement sensibles à l'environnement, air sec, climatisation, poussières, allergènes, pollen, rayonnement ultra violet (ensoleillement) … sont des sources supplémentaires d'aggravation de la symptomatologie et de la pathologie d'une manière générale. On décrit même depuis une trentaine d'année un syndrome qui illustre bien le rôle du travail et d'environnement professionnel dans ces pathologies : le syndrome des édifices malsains (SIK building syndrome). Il s'agit d'une pathologie dans laquelle les signes oculaires mais aussi respiratoires sont liés à un environnement professionnel dans lequel on incrimine la transmission par les gaines d'aération de particules chimiques qui viennent irriter les muqueuses. Ce syndrome est reconnu maintenant comme maladie professionnelle dans de nombreuses instances internationales. Rien que par ce syndrome de plus en plus fréquent, le télétravail peut effectivement être une alternative tout à fait intéressante.

Il est temps que les différentes instances et autorités prennent conscience que une irritation oculaire peut être une véritable invalidité lorsqu'elle rend pénible l'ouverture des yeux, le travail dans un environnement professionnel standard, que l'impact sur la qualité vie est très important avec un grand nombre de dépression secondaire à la souffrance chronique et que tous les moyens susceptibles d'aider les patients à moins souffrir ou à éviter les environnements qui leur seraient particulièrement nocifs sont bien évidemment à prendre en compte et à développer en priorité."

Professeur Christophe Baudouin
Chef de Service du Centre Hospitalier National d'Ophtalmologie des Quinze-Vingts

DEFINITION DU TELETRAVAIL 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 régulière[1]".

Il existe plusieurs types de télétravailleurs : télétravailleur en freelance ou en portage salarial, les salariés, les nomades (souvent du télétravail partiel), les télétravailleurs en télécentre. Le fait d'appartenir à un télécentre n'implique pas nécessairement que le télétravailleur travaille dans les locaux du télécentre (le cas le plus fréquent certes) mais il peut aussi bien travailler à domicile en lien avec le télécentre.

Pour les personnes handicapées ou ayant une maladie invalidante toutes ces formules peuvent avoir un intérêt afin de concilier maladie et emploi.

Le préambule de l'accord interprofessionnel sur le télétravail mérite d'être repris, un paragraphe en particulier étant 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 qui fait l'emphase 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. Pour les besoins de ce dossier, nous avons intégré toute forme de télétravail y compris le Visiotravail sous le terme télétravail.

---

[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*

L'INTERET DU TELETRAVAIL DANS LES PATHOLOGIES DE LA SURFACE OCULAIRE

Les pathologies de la surface oculaire

Sous ce terme l'on peut réunir un très grand nombre de pathologies de gravité variable, dont la kératite neurotrophique, la kératite consécutive à la maladie du greffon et les dysfonctionnements lacrymaux (incorrectement appelés syndromes secs oculaires), certaines formes d'allergies oculaires très sévères et plusieurs autres maladies conduisant à la destruction de la surface de l'œil. La surface oculaire correspond à l'ensemble cornée/conjonctive/paupières, mais suppose également un bon fonctionnement du système lacrymal et nerveux oculaire pour maintenir son intégrité.

Il s'agit de pathologies graves, invalidantes et parfois cécitantes. Ce sont quelquefois des maladies orphelines, mais également des maladies plutôt fréquentes qui s'expriment plus rarement dans leurs formes les plus extrêmes.

La cornée est l'élément crucial de ce système permettant la vision. Or, lorsque celle-ci est soumise à l'absence de larmes ou à des larmes de mauvaise qualité, à des agressions liées à des pathologies précises (notamment affection palpébrale, allergie, perte de sensibilité superficielle, etc), les atteintes cornéennes peuvent conduire à trois sources majeures d'handicap :

Les pertes visuelles liées aux ulcérations plus ou moins progressives créées par ces pathologies. Les ulcérations successives conduisent à des astigmatismes que l'on ne peut pas corriger et à la création de taies ou cicatrices qui réduisent la transparence de la cornée et donc la vision.

La photophobie rendant l'ouverture de l'œil souvent impossible dans des conditions lumineuses normales.

La douleur extrême car la cornée est le tissu humain le plus innervé et donc susceptible d'entraîner les douleurs les plus vives. Ce dernier aspect indéniable et scientifiquement prouvé, voire évident pour tous ceux ayant connu une douleur cornéenne importante ou ayant vécu une blessure à l'oeil, reste mal reconnu et probablement ignoré d'institutions comme les MDPH.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR CES PATHOLOGIES
http://www.keratos.org

DES MALADIES SOUVENT MÉCONNUES ET TRÈS MAL RECONNUES
http://perso.numericable.fr/keratos/francais/handicap-administratif-invisible.htm

DE NOMBREUSES CONTRAINTES MÉCONNUES
http://perso.numericable.fr/keratos/francais/handicap-social-invisible.htm

Le télétravail et les pathologies de la surface oculaire

Adaptabilité en général

Le télétravail représente un espoir pour les personnes souffrant de pathologies chroniques, notamment lorsqu'il existe des facteurs aggravants environnementaux très importants. 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 de l'employabilité du porteur de la pathologie par l'employeur). Au-delà de personne malade, le télétravail permet également de concilier l'activité professionnelle du personne en bonne santé avec la volonté de s'occuper d'un parent, un enfant ou un proche malade ou handicapé.

Adapter l'environnement à la pathologie

Parmi les contraintes environnementales liées aux pathologies de la surface oculaire et aux dysfonctionnements lacrymaux, nous pouvons citer quelques exemples, car il serait impossible d'être exhaustif en la matière : la climatisation, la fumée (et pas uniquement celle de cigarette), la poussière, le vent, les produits volatiles, les parfums et diffuseurs, le chauffage, les atmosphères sèches, la pollution, les allergènes et pollens, le travail exclusif sur écrans, les ventilateurs, les moisissures, les déshumidificateurs, etc. Il est à noter que ces pathologies ont certaines contraintes en commun avec d'autres pathologies présentant des insuffisances respiratoires sévères[3].

Dans un environnement de travail dit "normal", plusieurs de ces facteurs aggravants seront forcément présents, tandis que dans un contexte de télétravail à domicile, le télétravailleur pourra adapter son environnement à ses contraintes. Le télétravailleur pourra par exemple recréer à l'aide d'un humidificateur les conditions d'hygrométrie adaptées et procéder à des mesures appropriées d'éviction des facteurs aggravants à ses "susceptibilités" environnementales propres (apposer des filtres à pollens aux fenêtres ou les laisser fermées par exemple, éviter d'utiliser des produits ménagers irritants, etc.), tout cela en évitant des déplacements susceptibles de se confronter auxdits facteurs aggravants. Ces moyens d'éviction restent très contraignants et demandent une discipline extrême qu'il serait impossible à faire respecter par les collègues en milieu normal (et impossible à réaliser au cours des transports vers le lieu de travail).

Concilier travail avec des soins constants ou fréquents

Lorsque la pathologie implique des soins fréquents ou très réguliers, parfois complexes à réaliser dans un contexte professionnel normal, le télétravail permet également plus de souplesse par l'adaptation horaire aux impératifs médicaux. Cela peut être le cas :

- lorsque des verres scléraux sont utilisés et doivent être changés fréquemment. En effet, la pose de ces verres s'avère trop complexe dans un environnement normal de travail voire même dangereux pour des questions d'asepsie.
- lors de traitements comportant des instillations fréquentes des préparations ophtalmiques non-conservées (ex : ciclosporine, certains antibiotiques spécifiques) qui imposent la présence d'un réfrigérateur sur le lieu de travail et des manipulations très aseptisées.

---

[3] *Divers échanges avec des personnes souffrant d'insuffisances respiratoires tels que des asthmes sévères, la BCPO, la mucoviscidose, certaines myopathies et autres maladies orphelines, etc. (cf. témoignages supra).*

- lorsque des traitements doivent être effectués dans le courant de la journée (par exemple : il n'est pas rare qu'une personne souffrant d'une pathologie de la surface oculaire doive hydrater ses yeux de larmes artificielles tous les 5 minutes).

Bien entendu cette liste n'est pas exhaustive… Il s'agit d'exemples issus de l'expérience de nos adhérents.

Franchir les périodes difficiles

Le télétravail permet aussi de continuer à travailler pendant des périodes à risque pour un certain nombre de pathologies en limitant la fatigue, les risques associés qu'ils soient environnementaux, pandémiques et autres :

Contraintes environnementales des pathologies et éviction de facteurs aggravants

Prenons l'exemple des allergies aux pollens d'arbres et des graminées qui peuvent conduire à des ulcérations de cornée (kératites vernales et atopiques), associées à de fortes douleurs, pour des cornées pathologiques. Selon l'allergie spécifique du porteur, cette période à risque peut durer de 1 à 6 mois. Pendant cette période à durée variable, toute sortie est une exposition à une agression susceptible d'accroître la maladie et un risque visuel non négligeable. Le télétravail permet de maintenir un lien avec le travail en évitant les déplacements à l'extérieur pendant la période donnée (source de contact avec des pollens) et en prenant des mesures d'éviction (filtres, fermeture des fenêtres aux heures critiques) ; le pronostic de la maladie en est sensiblement amélioré. En absence de télétravail, ces périodes conduisent souvent à la perte de l'emploi ou du moins à de nombreux conflits avec l'employeur puisque le porteur de pathologie de la surface oculaire sera sans doute souvent en arrêt maladie.

Dans le même esprit, lors des phases de pics de pollution (notamment ozone, particules fines, etc.) la personne souffrant d'une pathologie inflammatoire de la surface oculaire pourra éviter une aggravation de son état en évitant des crises inflammatoires susceptibles d'entraîner des ulcérations cornéennes. À ce titre, ces contraintes sont sans doute également valables pour les insuffisances respiratoires affectées par ces facteurs aggravants.

Le télétravail facilite également l'employabilité des personnes malades ou handicapées par d'autres aspects :

Autonomie et absence de transports

Le télétravail permet également d'éliminer des contraintes liées aux moyens de transport pour parvenir à son lieu de travail, qui dans de nombreuses situations, rendent indispensable l'acquisition d'un véhicule. Or, le télétravail offre une alternative essentielle lorsque la personne ne peut pas conduire du fait de son handicap physique, sa pathologie, sa vue ou des traitements[4] qu'elle prend voire quand elle habite dans une zone mal desservie par les transports ou que ceux-ci ne sont pas adaptés à ses contraintes. Ces limitations de mobilité constituent un handicap indéniable au regard de l'employabilité de certaines personnes.

---

[4] *En effet de nombreux collyres, pommades et autres traitement oculaires interdisent la conduite d'un véhicule ou la rendent dangereuse.*

Contraintes environnementales pendant les transports imposés par le travail

Le télétravail permet également d'éviter les longues heures passées dans les transports dans des conditions très défavorables aux pathologies elles-mêmes (air pollué et atmosphères artificielles – air conditionné) voire aux soins nécessaires celles-ci (sachant que certaines personnes doivent hydrater leurs yeux toutes les 5 minutes).

Créer un environnemental favorable à une pathologie donnée

En adoptant le télétravail, le porteur d'une pathologie de la surface oculaire sera en mesure de mieux contrôler les crises très fréquentes qui surviennent dans ces pathologies et surtout moins s'exposer aux facteurs aggravants (pollens, pollution, particules fines). La pathologie sous un meilleur contrôle permet une vie professionnelle, en télétravail, se rapprochant de la normale. C'est une façon évidente pour les porteurs de kératite sévères, d'ulcérations, de kératites vernales et atopiques d'éviter de s'exposer à un risque supplémentaire (très souvent environnemental) se rendant à leur travail.

L'amélioration du pronostic visuel grâce au télétravail est également un investissement professionnel et une réduction des coûts de santé. C'est aussi une amélioration de la qualité de vie des personnes malades.

Éviter des démarches administratives (actuellement) inutiles

Le télétravail représente un grand espoir pour les membres de Keratos, car il permettrait d'éviter des démarches inutiles auprès de la MDPH pour faire reconnaître ces handicaps invisibles et méconnus à leur juste valeur (tant que le barème actuel ne sera pas revu), et surtout retrouver un peu d'activité dans des situations plus favorables pour ces pathologies. En l'état actuel du barème de l'invalidité qui élude la plupart des enjeux des pathologies de la surface oculaire, comme la douleur permanente (la cornée est le tissu humain le plus sensible pourtant !), la photophobie (extrême sensibilité à la lumière quand la cornée est érodée) ou l'absence de larmes et ses composantes[5], le télétravail devient dès lors la seule alternative de ressources viable pour un grand nombre de personnes atteintes par des pathologies chroniques et très invalidantes. Par ailleurs, il est évident que la plupart des personnes concernées préféreront travailler plutôt que se retrouver à percevoir l'AAH (Allocation Adulte Handicapé) qui les maintiendrait en tout état de cause en-dessous du seuil de pauvreté …

La situation actuelle, travailler c'est se mettre en danger

En l'absence de télétravail, travailler en l'état signifie souvent aggraver la pathologie initiale. Certains membres de l'association ont essayé de cacher leur pathologie et privilégié leur travail dans un milieu ordinaire, pour aboutir inévitablement à l'échec dans deux domaines : professionnel et thérapeutique (cf. témoignages supra). Le résultat de ce décalage est l'aggravation des maladies et le plus souvent encore du maintien au RMI/RSA pour ces personnes touchées. Mais nous sommes sûrs que cet exemple est valable pour de nombreux handicapés dès lors qu'il s'agit de maladies orphelines et handicaps méconnus. Cette situation comporte le risque évident de retrouver ces personnes dans des situations de handicap encore plus graves et donc plus coûteuses au final pour la société. À la fin, tout le monde y perd. Comme pour certaines insuffisances respiratoires, travailler en

[5] *cf. notre dossier sur le Handicap Oculaire (et non uniquement visuel!) sur www.keratos.org.*

milieu ordinaire c'est se mettre en danger, aggraver le pronostic sans pour autant trouver une solution professionnelle durable.

Keratos pense que l'Etat a le devoir de trouver des solutions professionnelles adaptées à de tels handicaps (télétravail, voire des postes adaptés et réservés[6] en télétravail) et d'insérer l'handicapé dans le "monde du travail" plutôt que d'imposer à celui-ci de travailler dans des conditions le mettant en danger. Cette situation a pourtant été envisagée par un document officiel pour une simple entorse, peut-être peut l'envisager pour des personnes qui risquent leur vie ou leur vue du fait de devoir se déplacer à leur travail :

« un arrêt maladie peut être accordé à un salarié empêché de se rendre à son travail et non de l'exercer (une entorse par exemple). […] Pour répondre à certains empêchements particuliers, il pourrait être envisagé de réfléchir à un certificat médical d'aptitude au télétravail, délivré par un médecin compétent, qui permettrait au salarié, s'il le souhaite, et si son entreprise en est d'accord, de continuer à exercer son activité. […] En favorisant le retour à l'emploi et en répondant mieux aux besoins des malades, le télétravail a un effet positif dans le processus de guérison des maladies chroniques (contacts sociaux, meilleure hygiène de vie, projection dans l'avenir…). [7]»

Rappelons qu'à Paris, "31 % des personnes avec trouble de santé invalidant perçoivent un revenu en lien avec le chômage (Assedic, allocation de retour à l'emploi, allocation de solidarité spécifique) ou avec la situation sociale (RMI/RSA), devant les personnes en situation de handicap moteur (26 %) et les personnes en situation de handicap psychique (19 %)". Cela signifie que les personnes ayant un trouble de santé invalidant sont assez souvent en recherche effective mais ne trouvent pas d'emploi adapté. Nous pensons que le télétravail est l'un des moyens, certainement pas l'unique, de réinsérer nombre de personnes malades dans le monde du travail.

Voici des extraits d'une étude réalisé sur les demandeurs de l'AAH :

Les demandeurs de l'AAH[8] ont rarement eu une activité professionnelle en continu. Ceux qui ne travaillent plus ont dans la moitié des cas perdu leur emploi pour raisons de santé. Les trois quarts des demandeurs sont hors du marché du travail.[…]

Une perte d'emploi liée à des problèmes de santé

Les problèmes de santé sont la principale raison pour laquelle les personnes ne travaillent plus. Ainsi, parmi elles (à l'exclusion des retraités), près de la moitié a perdu son emploi pour cette raison. Un quart a été licencié pour ce motif.[9]

---

[6] *Ce, malgré la décision de la Halde du 9 juillet 2010, qui a rendu public un avis sur "l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé", jugeant discriminatoire de réserver des postes à une personne handicapée. Cette décision ne fera qu'accentuer la véritable discrimination qui conduit au taux de chômage des personnes handicapées ou souffrant de maladies invalidantes que nous connaissons aujourd'hui aux alentours de 20 % voire plus, nous sommes donc loin du risque de monopole des handicapés sur le marché du travail … Cette décision conduit à ce que les entreprise en difficulté pour recruter des personnes handicapées doivent en pratique passer par l'AGEFIPH et les Cap Emploi ou autres organismes dédiées à l'emploi des personnes handicapées au détriment d'une normalisation de cette démarche d'embauche de personnes ayant la qualité de travailleur handicapé et de l'autonomie de la personne handicapée dans sa recherche d'emploi.*

[7] *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain, Centre d'analyse stratégique, Novembre 2009, p 73.*

[8] *Il ne faut pas confondre demandeurs de la AAH (beaucoup plus nombreux) des allocataires effectifs de l'AAH*

[9] *Les demandeurs de l'AAH : une population souvent éloignée du marché du travail n° 640 • juin 2008 par Elvire Demoly http://www.myobase.org/GEIDEFile/etudes_resultats_640.pdf?Archive=192594691077&File=etudes+resultats+640_pdf*

Une apparente contradiction : proposer un mode de travail qui fait souvent appel à l'utilisation d'écrans d'ordinateur à des porteurs de syndromes secs…

Il s'agit en fait de plusieurs postulats erronés ou excessifs, qui font que cette contradiction n'est que partielle :

Toutes les pathologies n'ont pas pour principal facteur aggravant l'usage d'un ordinateur. Prenons pour exemple les kératites allergiques (vernales/atopiques, etc), pour lesquelles le plus important est alors d'éviter le contact avec l'allergène (pollens à l'extérieur, lieux inadaptés car poussiéreux, contenant de nombreux acariens). Au sein de Keratos, les phénomènes allergiques associés à des syndromes secs sont au moins aussi nombreux que les syndromes secs pour d'autres raisons.

L'ordinateur n'est qu'une composante de la chaîne asséchante du travail moderne. La climatisation est bien souvent l'élément le plus dur à supporter (nous vous invitons à lire le deuxième témoignage d'une personne ayant perdu son emploi du fait de l'usage omniprésent et excessif de la climatisation). Ainsi, l'ordinateur peut en fait ne représenter qu'un facteur d'assèchement limité tant qu'il ne se cumule pas avec des facteurs aggravants comme la climatisation, la poussière, le chauffage, les parfums et diffuseurs, les pollens, etc.

Le télétravail ne repose pas exclusivement sur l'usage d'ordinateurs ou d'écrans et une part (voire la majorité) de téléphonie peut y être associée. Il est également possible de limiter l'impact de l'écran grâce à l'utilisation de logiciels pour les personnes aveugles ou malvoyantes voire de simples logiciels de reconnaissance vocale.

Le télétravailleur pourra adapter son lieu de travail notamment en apportant une humidification additionnelle (usage d'humidificateur), ce qui est difficile à "imposer" dans le monde professionnel courant peu accoutumé à ces appareils (voir le deuxième témoignage à ce sujet également). De plus, les télétravailleurs pourront porter des lunettes couvrantes (à l'impact très bénéfique pour des pathologies dites environnementales), faire des pauses plus régulières mais plus courtes adaptées à la pathologie. Ils pourront également mettre plus de collyres que dans des situations professionnelles normales, adapter leurs horaires en fonction de leur état, etc.

En conclusion, l'informatique et la téléphonie restent des solutions pour de nombreux membres qui utilisent aussi l'ordinateur chez eux.

Témoignages de porteurs de pathologies de la surface oculaire

Voici quelques extraits de témoignages qui reflètent les difficultés professionnelles que rencontrent nos adhérents…

❈ J'ai eu un parcours chaotique concernant ma vie professionnelle.

Début activité : janvier 2000 en tant que secrétaire à temps plein pendant environ trois ans.

Puis ma pathologie s'est aggravée (syndrome d'œil sec sévère, insuffisance limbique bi-latérale sur GVH, plus [syndrome sec] secondaire) suite à une greffe de la moelle osseuse.

J'ai donc été dans l'obligation d'arrêter toutes activités professionnelles pendant environ deux ans.

Par la suite j'ai repris une activité à mi temps pendant deux ans environ ; j'ai été contrainte d'avoir une réorientation professionnelle.

Préparatoire et formation auxiliaire puériculture (durée environ 1 an et demi)

Après mon diplôme, j'ai travaillé en crèche pendant 1 an (CDD) à temps plein.

Par la suite nouvelle aggravation de mon état ; j'ai été contrainte de me mettre en arrêt de travail.

Ma situation actuelle depuis février 2010 : maladie longue durée ne me permettant pas la reprise d'un travail.

Dépendante au quotidien ; le seul projet envisageable serait le télétravail en attente d'une formation sur des logiciels et matériels informatiques adaptés.

Anne Sophie

❈ J'ai appris à vivre avec cette maladie, mais c'est parfois difficile... Elle est handicapante à tous points de vue : personnel, professionnel et social (car nous ne supportons ni climatisation, ni vent, ni fumée quelle qu'elle soit, ni travail trop long sur écran sans pause...) et les autres ne sont pas en mesure de le comprendre, même la famille ou l'entourage. Nous passons souvent pour des enquiquineurs alors que nous souffrons réellement !

Je viens d'ailleurs de perdre un nouveau travail (j'en ai déjà perdu un il y a 7 ans dans lequel tout se passait bien avant de prendre ce médicament qui a bouleversé ma vie) qui, s'il n'avait pas été dans un environnement climatisé, m'aurait convenu. À cause de la climatisation, aussi légère soit-elle, j'ai perdu mon travail, j'avais les yeux en feu, tout gonflés, cernés, rouges et j'ai souffert le martyre, voilà, j'ai tenu, en me forçant, trois jours...

Je termine d'ailleurs toujours, au mieux, dans une bulle aseptisée, isolée, avec mon humidificateur dont je ne peux me passer... Sinon je perds mon boulot...

Cet appareil étrange pour les autres collaborateurs qui se plaignaient de picotements dans la gorge ou ce genre de choses a fait se déplacer la sécurité, le responsable sécurité, le médecin du travail qui a bien dit que mon humidificateur ne pouvait pas être à l'origine de leurs picotements, situation bien gênante pour moi qui me sentais comme une extra-terrestre... Il a quand même fallu qu'ils ouvrent mon engin, me demandent quand je l'avais nettoyé la dernière fois vu qu'il y avait du calcaire, étudient la bête me disant qu'il y avait un métal nocif pour l'homme, jusqu'à ce que le médecin du travail leur disent que mon humidificateur n'était pas la cause de picotements dans la gorge de mes collègues (cela devait être apparemment du cirage car ils venaient de cirer les parquets à l'extérieur des bureaux, bref…).

Encore une claque que je prends dans la figure à cause de cette fichue sécheresse oculaire. Je me demande d'ailleurs ce que je vais devenir vu que j'ai beaucoup de mal à travailler ...

Arrivée là-bas, ce fut l'horreur à cause de la climatisation, j'ai donc du négocier un bureau seule (étant intérimaire, pas évident !) que j'ai obtenu, mais dans un environnement où les couloirs ainsi que le reste de la société étaient climatisés et donc agressifs pour mes yeux, j'étais donc quasiment tout le temps enfermée dans ce petit bureau, où j'éteignais la climatisation, dans une haute tour en train de crever de chaud (été comme hiver) vu qu'aucune fenêtre ne s'ouvrait et que je ne mettais pas la climatisation, le moindre rayon chauffe... L'horreur... Sans parler de ceux qui entraient dans mon bureau le qualifiant de four ou de fournaise et me disant même : "mais ce n'est pas mauvais pour la santé tant de chaleur et d'humidité ?".

À la fin de ma mission, on m'a notifié que le fait d'avoir été isolée dans un bureau seule m'avait desservi... Preuve d'incompréhension... Que dire de plus ? Rien, je suis dégoûtée...

L'idéal pour moi serait de pouvoir travailler de chez moi...

Je pourrais encore en écrire des lignes, des pages, voire même un livre...

1. sur la fatigue que cette sécheresse cause, de l'incompréhension des uns et des autres.
2. sur le regard de la société, sur la vie sociale que nous avons, ou plutôt ne pouvons pas avoir.
3. sur la difficulté à trouver un travail qui nous convient au niveau environnemental (quel parcours du combattant ! Si l'on réussit à être dans la compétition) quand on a encore la chance de pouvoir travailler et trouver du travail vu notre état de santé.
4. sur l'impossibilité de travailler et donc de subvenir à ses besoins pour certains (car aucune aide, la sécheresse oculaire n'est pas reconnue).
5. sur le fait d'avoir du mal à faire des projets de vacances (me direz-vous quand on souffre on ne doit pas penser à partir en vacances ?) ou autres vu que le train, l'avion, les hôtels, les voitures, les transports, les loisirs, sont climatisés, de la répercussion sur notre état psychologique (et oui forcément, la souffrance, ça ronge, surtout quand on ne connait pas l'issue et que c'est chronique...), des médecins qui sont impuissants devant nos pathologies et qui tentent donc de nous balader de l'un à l'autre pour tenter de nous soulager.
6. sur le fait de n'avoir plus l'impression de SURVIVRE plutôt que de vivre... MAIS SURTOUT DU FAIT QUE NOUS SOUFFRONS 24h/24 (même la nuit il faut se soigner les yeux). Nous sommes usés physiquement et psychologiquement... Mais il faut tenir, pas le choix, jusqu'à quand ?

Laure

❋ Ma vie a complètement changé : douleur et fatigue permanente avec une impossibilité quasi totale de savoir ce qui a pu générer une douleur ou une fatigue plus importante, travail difficile alors que je m'étais toujours impliquée dedans, loisirs limités : plus question de lire (à noter l'existence de livres pour mal voyant imprimés en gros sur des feuilles anti-reflet), de regarder la télévision, d'aller au cinéma. Jardinage difficile, je suppose que la moindre micro poussière irritait l'œil donc pas de taille des haies ou de feu.

Relation avec le travail

Reconnaissance de votre mal en tant que maladie professionnelle: aucun espoir actuellement d'être reconnu en maladie professionnelle (la sécheresse lacrymale n'est pas reconnue donc ne fait pas partie des maladies professionnelles). Une déclaration de maladie à caractère professionnel a été

faite, et mon cas a été noté dans les comptes rendus du CHS (Comité Hygiène et Sécurité) de mon entreprise. (Ceci dit ça ne sert pas à grand chose sinon à vous confirmer que tout n'est pas psycho) ; être reconnu en maladie professionnelle aurait permis d'avoir un poste adapté et des avantages matériels très relatifs.

Dégradation des conditions de travail

Quand vous n'arrivez plus à faire votre travail ça devient difficile : plus de satisfaction personnelle due au travail effectué, peur d'avoir encore plus mal ou d'abîmer durablement les yeux et malgré cela, vous devez être productif ; vos responsables veulent bien comprendre que vous avez mal aux yeux mais ont du mal à comprendre que vous ne pouvez pas sortir votre document même avec 8 jours de plus, la relation avec l'apprentissage difficile de nouveaux logiciels n'est pas faite. De là à trouver que vous êtes incompétente ou que vous ne voulez pas travailler, ça va vite. Très rapidement tout travail ayant besoin d'analyse m'a été retiré (car travail urgent) pour n'avoir plus que du travail de saisie (fusion de 2 documents de plus de 300 pages, la dernière chose à faire !!). De plus, avoir mal d'accord, mais aussi longtemps…

Réagir au travail

Pas facile d'autant plus qu'avec une douleur permanente, ce n'est pas toujours la grande forme. J'ai réussi à changer de travail 18 mois après mon premier arrêt de travail en écrivant que je ne pouvais plus faire le travail demandé pour raison de fatigue visuelle. J'y ai perdu au point de vue intérêt du travail et le travail était moins coté, mais au moins les douleurs ont diminué.

Kerdilo

❋ Je souffre d'une sécheresse oculaire importante depuis presque trois ans maintenant, j'ai seulement 20 ans et évidemment mes études ont été retardées par ce problème.

J'ai l'impression d'être totalement mise à l'écart, les médecins ne me croient qu'à moitié, les lycées rejettent mes candidatures (j'essaie donc de poursuivre mes études tant bien que mal par correspondance), ma famille comprend à peine ce dont je souffre.

Je trouve ça dingue, qu'un problème de ce genre puisse complètement détruire une vie, alors que des maladies beaucoup plus graves à la base peuvent être soignées sans problème...

Ce problème est très handicapant professionnellement ainsi que socialement.

En effet, pour éviter les douleurs extrêmes aux yeux, je dois constamment éviter :

- Le soleil, la lumière (pour cela je porte des verres solaires constamment)
- La fumée (quelques secondes auprès d'un fumeur provoquent de vives douleurs et des sensations de brûlures dans mes yeux)
- La climatisation, le vent, les odeurs fortes (ceux ci me font larmoyer et provoquent aussi des douleurs)
- La télévision, la lecture (toutes ces activités fatiguent beaucoup mes yeux, les larmoiements, les picotements sont des signes avertissant l'arrivée des douleurs plus vives)

Les répercussions sur ma vie professionnelle :
J'ai dû arrêter le lycée en 2003, et je suis des cours par correspondance. Depuis, étudier est devenu de plus en plus dur pour moi, car mes yeux ne suivent pas à un rythme soutenu. Lors des stages pratiques, c'est encore pire.

Juliette

❋ La COTOREP m'a classé dans la catégorie A comme handicap léger. On voit bien que ce ne sont pas eux qui souffrent... Après, quant au reclassement professionnel rien n'a été fait et c'est de par soi-même qu'il faut se débrouiller. Ce qui est difficile car personne ne veut de moi... et à chaque fois on me rejette ma candidature...

J'ai fait un dossier de maladie professionnelle car j'estime que mes soucis sont provenus de mon travail mais dans le tableau clinique de la maladie professionnelle il n'y a pas de pathologies ophtalmologiques me permettant de déclarer celle-ci comme une maladie d'origine professionnelle... Enfin bref je garde espoir en la médecine qui parviendra peut-être à nous soigner un jour...

Laurent

❋ C'est triste de voir que de nos jours un problème qui semble anodin aux yeux des autres nous gâche autant la vie. Ce syndrome me gâche la vie depuis 10 mois, c'est une souffrance quotidienne et très intense, je ne sais plus quoi faire, j'ai dû essayer tous les collyres possibles.

Diego

❋ Forcément, dans la vie de tous les jours, ça me handicape terriblement. Pour l'emploi, j'ai passé des tests et des concours que je rate de très peu, à chaque fois, problème des yeux aidant. Pour les tests psychotechniques, carrément impossible, même avec d'énormes efforts, la lecture de documents me prend plus de temps, etc.

Je n'arrive plus à vivre normalement, avec ça et d'autres troubles, survenus après cette opération. J'ai fait une demande pour que ce soit reconnu, comme handicap, je ne sais pas... Mais pour moi, c'en est un et un vrai ! Voilà pour mon témoignage, j'ai 51 ans et ça fait 10 ans que je vis comme ça.

MT

❋ Je suis artiste peintre amateur malvoyante. Mes problèmes ophtalmologiques me gênent beaucoup.

J'ai perdu mon travail, et je ne peux plus conduire, mais je m'accroche, grâce aux personnes que j'aime et à la peinture.

AS

❋ Après la phase critique suite à mon opération LASIK, j'ai repris le travail en août, en régime de mi-temps au bureau, mi-temps à la maison et ne forçant pas trop les yeux avec l'ordinateur. Vu que mon travail est exigeant à ce niveau-là, il est inutile de préciser les conséquences que les limitations de la santé oculaire peuvent avoir au niveau professionnel.

Aujourd'hui, après 1 an et 9 mois de crises, et 2 ans et 3 mois après l'opération, je peux dire que je vais mieux, néanmoins, j'ai une insuffisance lacrymale chronique avec de nombreuse implications dans la vie quotidienne, et notamment professionnelle qui m'impose un suivi médical, ainsi qu'une hydratation constante des yeux et l'utilisation régulière de cortisone (stéroïdiens). Parmi les limitations je cite : je ne peux pas voyager en avion durant une période indéterminée, je travaille à mon bureau que des demi-journées, je réduis la lecture au maximum, ainsi que la télé, je n'ai toujours pas remis les pieds dans un cinéma ou au théâtre, je ne fréquente quasiment pas des lieux fermés (inutile de mentionner les conséquences du tabagisme passif !) ; en gros, j'économise mes cornées pour travailler ! Je continue à hydrater intensément les yeux (j'arrive parfois à faire des pauses de 1 à 1 h 30 et la nuit de 4 heures), tout en utilisant la cortisone et en me reposant régulièrement tout au long de la journée.

J'ai modifié mon régime de façon à que mon organisme soit le plus équilibré possible, j'essaie de réinventer mes passe-temps et méthodes de travail de manière à réduire les efforts des yeux et tout ce qui peux avoir un impact sur les cornées, et enfin et surtout, j'apprends à gérer les fatigues émotionnelles liées aux rechutes.

Luisa

❋ Il est impossible de décrire toutes les conséquences que cette condition a pu avoir dans ma vie. Tout ce que je peux affirmer c'est qu'alors que je pouvais me sentir à l'aise partout (des zones minées en Afrique aux rues des grandes villes colombiennes, jusqu'aux confins de l'Amazone et autres jungles, etc.), j'ai désormais peur de mettre le pied en dehors de chez moi, particulièrement s'il fait sec et chaud ou lors des périodes de pollinisation. Quand je le fais, cela ressemble à une expédition périlleuse… et c'est le cas, car je peux revenir avec un problème additionnel aux yeux, voire un ulcère. Je crois que l'on ne peut pas savoir ce que c'est que de vivre avec une menace semblable au quotidien sans l'avoir vécu. La vie devient un cauchemar incommunicable aux autres. Vous devenez professionnellement et socialement mort… inutile. J'ai une kératite neurotrophique, une maladie grave et cécitante en soi. Pour autant, dans mon cas l'allergie (et le tabac également) a un impact énorme sur ma situation médicale, sociale et professionnelle. Je dirais que c'est le facteur aggravant principal de ma pathologie neurotrophique et cette situation d'allergie était pré-existante à cette maladie principale.

L'impact professionnel est catastrophique puisque, sortir pour moi de mars à août conduit tôt ou tard à des ulcérations (à ce sujet c'est vraiment dommage que la plupart des ophtalmos ne le croient qu'a posteriori quand ils ont l'occasion de constater les dégâts, peut-être parce qu'ils ont beaucoup d'autres cas plus banaux de gêne allergique... Peut-être aussi qu'ils ne sentent pas concernés ni disponibles pour ces problèmes chroniques).

Face à la méconnaissance de nos pathologies de la surface oculaire, parmi la population en général, mais également les médecins ou pis encore les ophtalmologues, il est peu probable que nous trouvions des employeurs compréhensifs vis-à-vis de nos douleurs, contraintes et risques quotidiens. Travailler, ce n'est pas forcément la santé pour nous… C'est pourtant essentiel.

Pour ma part, j'accumule les contrats aidés de courte durée obtenus avec beaucoup de souffrance oculaire (voire dégradation de mon état) et beaucoup de mépris pour mes efforts. C'est dingue d'avoir autant envie de travailler et en même temps avoir la certitude que les administrations censées m'aider perçoivent tout l'inverse. J'ai appris qu'en matière de perceptions professionnelles ou sociales des autres, juger à vue de nez est aisé, essayer de comprendre véritablement les enjeux des autres c'est un luxe rare que peu de personnes s'accordent… C'est tout le problème de l'empathie ou son absence dans notre société.

On connaît le mépris avec lequel les personnes handicapées sont traitées, et bien dans notre cas, c'est en plus la reconnaissance de ce statut (si peu enviable finalement) qui ne nous est même pas reconnu. Dans mon état, seul le télétravail me permettrait de rester actif presque toute l'année, mais celui-ci est inexistant en France. Sachant que la France est le seul pays du monde où je peux encore me soigner, je vois mes options réduites à néant.

K

❋ J'ai peur de devoir arrêter de travailler…

Virginie

❋ Actuellement je travaille dans un bureau, et même si je ne fais pas beaucoup d'ordinateur, mais les jours où le problème est important je dois faire beaucoup d'effort et serrer les dents...

J

❋ Heureusement que l'œil droit n'a rien (mais ça me fait peur que ça arrive) car je ne pourrais plus travailler.

CB

❋ C'est déprimant et très handicapant dans mon travail.

Louise

❋ Car le problème de désocialisation est bien présent pour mon cas : Difficultés de travailler sur écran, que la difficulté à supporter les chauffages et les climatisations ne font que compliquer, ou les éléments naturels comme le soleil et le vent, quant aux sorties du week-end, elles me sont proscrites du fait de la présence du tabac sur les lieux publics. Le constat est amer : les gens comme moi n'ont pas leur place dans cette société.

Vincent

❋ J'ai 23 ans, et les yeux déjà très fatigués. De plus je suis photographe, et je suis amenée à travailler de plus en plus sur ordinateur, mes yeux sont donc tout ce qu'il y a de plus important pour moi.

LC

❋ Aujourd'hui, je souffre de photophobie et de kératites à répétition, c'est compliqué d'avoir une activité professionnelle normale, j'ai aussi développé des tocs légers en rapport avec la saleté, les maladies en général. Toutefois, après avoir travaillé à mi temps pendant des années, je travaille à plein temps depuis quelques mois. Le plus dur, c'est le matin à cause de l'agressivité de la lumière (métro, bus, magasins), il faut au minimum 2 heures d'adaptation pour s'accoutumer à la lumière, grande souffrance permanente due à la sécheresse des yeux. Obligation d'appliquer en alternance des corps gras et des larmes artificielles 6 fois par jour.

Valérie

❋ Pour pouvoir assurer au bureau, je suis astreinte à une vie très très régulière, sans sorties le week-end et encore moins la semaine, même les couses à faire sont difficiles car les magasins sont tous très climatisés. Je me suis aussi abstenue de postuler sur des postes intéressants car je savais ne pas pouvoir être disponible parfois à 100 %. J'ai tout de même la chance d'avoir un bureau individuel, et je limite mes déplacements dans les autres bureaux et couloirs, car la climatisation est partout. Mes collègues sont tous informés de mon handicap, mais je crois qu'ils ne réalisent pas à quel point je peux souffrir, et il faut toujours que je me justifie lorsque je ne peux pas aller à un pot de départ, ou une soirée de fin d'année, et manifestations diverses. La spontanéité est difficile : je rencontre des personnes dans un supermarché, sur un parking : et je ne peux pas prendre le temps de discuter avec eux, car l'environnement ne me convient pas : clim, vent, soleil, tabac... Même si je m'explique, ce n'est pas facile à vivre. On devient asociale, renfermée.

Je ne peux rien prévoir à l'avance car je peux être relativement bien, comme je peux avoir les yeux si secs que je ne peux pas sortir, ni conduire.

L'îlienne

❋ […] Pendant un an la blessure s'est ouverte et refermée au gré des circonstances. La faiblesse de mes larmes empêchait une guérison complète et définitive. Mais lorsque la plaie était à vif la douleur était terrible et se combinait à de forts maux de têtes. Durant les 3 premiers mois j'ai insisté auprès de mon ophtalmo habituel. Il ne voyait pas pourquoi je souffrais tant et pensait à une exagération, à une attitude démesurée de ma part, face à une simple sécheresse oculaire (malheureusement il s'est obstiné dans son diagnostic, certes vrai mais bien incomplet). Il m'a prescrit de nombreux gels (tous avec conservateurs !!!) afin d'humidifier mes yeux, gels auxquels j'ai fini par faire de violentes allergies.

Au bout d'un an la blessure s'est définitivement cicatrisée, mais j'ai conservé la sensation d'un fil dans l'œil qui tire par moments. À cette époque j'étais étudiante et je n'ai pas eu à justifier d'un point de vue professionnel mon handicap. Ce ne fut pas le cas 5 ans plus tard lorsque j'ai connu une récidive. [...]

J'avais forcé sur mes yeux pour mon travail (concours + beaucoup d'heures sur écran). Un jour la sensation de tiraillement a cédé la place à la douleur. […] Cependant organiquement c'était un peu différent, la cornée ne s'ouvrait plus mais se dessoudait. Là où il y avait eu la blessure, l'épithélium se décollait du stroma sous la pression des paupières (l'ophtalmo m'a parlé d'un effet ventouse). Les conséquences furent : forte photophobie et importante douleur.

Le plus dur fut de continuer à travailler avec de fortes douleurs à l'œil ressenties à chaque battement de paupières (douleurs plus sourdes mais toutes aussi violentes que celles provoquées par la kératite). Or plus j'utilisais mes yeux moins je leur laissais le temps de récupérer, le décollement ne se ressoudait pas. Les médecins n'ont pas compris l'épuisement que cela engendrait. Par l'ophtalmo je n'ai eu qu'un mot adressé à mon supérieur évoquant mon handicap (afin que j'obtienne un cache écran pour en atténuer la luminosité). Finalement j'ai supplié mon médecin traitant de m'arrêter : il m'a mise en dépression pour un mois… Ce repos fut salvateur mais il m'a fallu encore un an pour me rétablir.

[…] Pourtant j'ai souvent eu l'impression de passer pour une menteuse, une dépressive, on m'a parlé de sensation de douleur "inventée" par le cerveau… Même mes proches ont beaucoup douté. Le pire fut la consultation chez un professeur d'un grand CHU.

Ma situation me semble très enviable lorsque je lis certains témoignages. C'est pourquoi je souhaite que mon récit apporte de l'espoir. Le corps humain a de nombreuses ressources en lui, même s'il a pu être abîmé par des coups ou des produits. Et je pense que les maux liés à la sécheresse oculaire doivent être reconnus comme de réels handicaps, invalidants et extrêmement douloureux.

Françoise

❋ Avant l'opération qui a entraîné ma sécheresse oculaire, j'étais décoratrice étalagiste mais je me suis vite aperçue que je ne pourrais plus exercer ce métier. La poussière, la chaleur des spots dans les vitrines, la découpe du bois, l'utilisation de peintures... sont des ennemis de l'oeil sec.

De plus, il est difficile de trouver un emploi quand on se met des gouttes toute la journée dans les yeux !

J'ai déposé une demande de reconnaissance de handicap auprès de la Cotorep au début de 1989 et j'ai été reconnue travailleur handicapé en catégorie B huit mois plus tard. J'ai bénéficié d'un stage de reclassement professionnel de "technicien en commerce des objets d'art" de 1991 à 1993.

Par rapport à d'autres témoignages, je trouve que mon cas a été bien jugé par la COTOREP du Val d'Oise.

Je n'ai pas pu trouver d'emploi en rapport avec la formation que j'avais suivi alors j'ai pris un poste de standardiste. Par la suite, je suis devenue assistante commerciale mais j'étais souvent en arrêt maladie. Actuellement, je suis toujours assistante commerciale et j'ai réussi à trouver un poste "sur mesure" en CDI à la suite d'une mission d'intérim.

Ma vie professionnelle est chaotique : 12 ans de travail, 9 ans de maladie ou de chômage et 2 ans de formation professionnelle (stage COTOREP)

Cette maladie entraîne aussi un isolement social car on limite les sorties à l'extérieur et on ne peut plus pratiquer certaines activités telles qu'aller à la piscine ou faire de la moto... On doit vraiment faire attention à tout constamment : les courants d'air, la lumière, la poussière, les lieux climatisés… On nous prend pour des casse-pieds !

J'ai arrêté de conduire car les yeux sont sans cesse en mouvement et cela m'est trop douloureux. De plus, certains jours, je vois trouble, ce qui n'est pas l'idéal pour conduire.

Psychologiquement, j'ai été longtemps angoissée par le manque d'informations sur ma maladie et par l'incertitude de l'état dans lequel seront mes yeux chaque jour.

Sophie

❋ C'est une opération de la myopie par Lasik qui a engendré chez moi un syndrome sec oculaire sévère.

Souffrir de sécheresse oculaire est un calvaire au quotidien puisque vivre dans l'atmosphère que nous partageons tous provoque des kératites répétitives. Tout est problème. Cela fait vingt mois que cela dure.

Je souhaite évoquer ici le lourd souci de mon activité salariée.

Je suis enseignante depuis douze ans et depuis trois ans en poste en Guyane française.

Mon état de santé s'aggravant de jour en jour ne me permettait plus de continuer mon activité:

Impossibilité d'enseigner en salle climatisée, ou avec brasseur d'air.

Impossibilité d'assurer quatre heures de cours consécutives même en m'hydratant intensément les yeux.

Impossibilité d'assurer les fonctions inhérentes à ma profession: conseils de classe, réunions, entretiens avec les parents, saisies des notes, visites des élèves en stage…

J'ai été autorisée à quitter le département pour me soigner en métropole.

Actuellement ma situation semble insoluble. C'est un cercle vicieux : Puisque sans arrêt médical, mon administration me demande d'assurer mes fonctions.

Vis-à-vis du corps médical, il est difficile d'obtenir un arrêt de travail pour sécheresse oculaire. Les seules propositions mises à ma disposition étant un arrêt de travail de trois jours pour une conjonctivite, puis un arrêt de travail de sept jours pour un ulcère de la cornée.

Et ensuite ?

J'ai la nette impression que le corps médical ne veut pas ou ne sait pas prendre en charge le problème engendré par cette pathologie très invalidante, aggravée dès l'instant où je quitte le confinement intérieur dans lequel mon état me contraint.

À ce problème incontournable une solution s'offre à moi: obtenir un arrêt de travail consécutif à un état dépressif.

Devant toutes ces contraintes, il me paraît évident que l'option du télétravail répondrait à la continuité d'une activité professionnelle. En effet, cette formule me permettrait une reprise de travail sous des conditions réalisables.

Par exemple répartir la charge de travail quotidienne en plusieurs créneaux entrecoupés de temps de récupération en fonction de mes possibilités.

Il serait à mon avis envisageable de dispenser des cours par correspondance et d'assurer des corrections.

Est-ce trop demander de vouloir travailler ?

Sylvie N

ENJEUX SOCIAUX DU TELETRAVAIL

Désocialisation ou plutôt resocialisation ?

À ceux qui reprochent au télétravail la désocialisation qu'il pourrait causer, Keratos tient à "rassurer" par le fait que ses membres sont déjà bien souvent totalement désocialisés depuis longtemps. Par contre, grâce au télétravail, il serait possible de pouvoir maintenir une activité professionnelle qui permettrait par ailleurs de prétendre à un logement, des revenus et autres éléments encore plus 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 [10] sur cette même question :
"Évidemment la controverse n'aura pas manquée 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'isolement[11].

Telecapacitados

---

[10] http://www.hapi.ch/?item=teletravail&sub=exemple

[11] *Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad, Sonia Boiarov* http://www.telecapacitados.tic.org.ar/index.pt.php

Dès que l'on parle de personnes qui n'ont de toute façon aucun autre choix pour lutter contre leur isolement, condamner le télétravail pour l'isolement qu'il peut éventuellement créér est non seulement absurde mais c'est un jugement sans fondement et moralement injustifiable qui ne peut procéder que de l'ignorance et de la méconnaissance des conséquences de certains handicaps.

Le visiotravail, une nouvelle approche afin de retrouver le lien social classique

Néanmoins pour rompre davantage l'isolement social, il est désormais assez aisé de mettre en place certaines formes de télétravail collaboratif tel que le visiotravail, où l'échange entre employés, collègues et clients se rapproche des rapports socioprofessionnels usuels. Par le biais d'une caméra, les différents acteurs peuvent se voir et se parler en quelques clics où qu'ils se trouvent. Dans le cadre du visiotravail, il est possible de créer des espaces virtuels ou des "pièces" virtuelles, où l'on peut se retrouver pour discuter pendant le travail ou la pause, de façon plus ou moins collective ou nombreuse, d'une réunion à grand comité à la conversation privée entre deux individus seulement. De même, il est facile de créer des "bureaux individuels" virtuels afin de s'isoler et travailler en toute quiétude comme pour un bureau personnel tout en restant disponible pour le reste de l'équipe s'il y avait besoin. Pour retrouver cette personne il suffira de se rendre à son "bureau virtuel" en un clic. Si la poignée de main n'est pas encore possible, il est certain qu'avec le visiotravail, des collaborateurs distants, comme pour les entreprises ayant différents locaux, pourront échanger bien plus régulièrement que dans le monde "réel", et ce, sans coûts additionnels.

Le lien hiérarchique et la crainte de perte de contrôle de l'employeur

À ceux qui craignent le télétravail pensant perdre le contrôle sur l'activité de leur employé ou pensant plus précisément que le télétravailleur va négliger son travail et rester inactif, il est important de rappeler que le temps de travail reste une obsession très française… Ce qui compte réellement c'est l'activité effectivement produite. Ainsi, le principal élément permettant de juger l'efficacité d'un tel mode de travail pourrait être, non pas le temps travaillé sous le contrôle épisodique de l'employeur, mais la quantité et la qualité du travail effectivement produit.

Ainsi, si ces craintes existent, il nous semble préférable d'instaurer une relation de confiance et de juger les résultats du travail effectué plutôt que l'apparence "active ou occupée". Concernant les directives de l'employeur et le suivi du travail nouvelles technologies permettent de réaliser des réunions de travail régulières avec le télétravailleur (visio et téléconférences) de façon souvent bien plus rapide, facile à organiser et immédiate que les rencontres physiques[12].

Avantages du télétravail pour la société

N'oublions pas non plus que le télétravail comporte de nombreux avantages qu'il soit pour les personnes handicapées ou non :

✦Avantages en réduction du coût du travail: il réduit considérablement les coûts en immobilier et aménagement des locaux, les cotisations foncières des entreprises. Il réduit les coûts associés aux transports. Il s'agit donc d'importantes réductions de charges pour les employeurs. De plus, les

[12] *cf. infra, visiotravail*

factures de prestations de services émises concernant un partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat et/ou la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés, sont déductibles à concurrence de 10 % de la contribution légale due à l'AGEFIPH ou FIPHFP par chaque entreprise employant plus de 20 salariés.

✦Avantages en termes de productivité des salariés: diminution de la fatigue induite chez les employés du fait des transports et élimine les retards liés à ceux-ci.

Il permet une gestion facilitée des transferts d'activité des entreprises et la possibilité de la mutualisation de compétences pour divers sites.

✦Avantages en termes environnementaux et de gestion du territoire: il réduit les déplacements pendulaires des employés, en limitant le recours aux véhicules particuliers, facteur de pollution, de stress et de coûts divers. Il faut savoir que 50 % des émissions de CO^2 sont liées aux déplacements professionnels[13]. En Ile-de-France, si 5 % des 4 millions de personnes employées dans le tertiaire étaient des télétravailleurs, le trafic sur les routes et dans les transports en commun serait fluide[14]. Le potentiel de diminution des émissions de gaz à effet de serre serait de 1 million de tonnes (Mt) par an pour la France[15].

Il libère de l'espace immobilier au profit du logement et des personnes plutôt l'accumulation d'espaces de bureaux dans les centre-villes et autour de ceux-ci. Il réduit la pression sur le marché immobilier et locatif dans les grandes villes pourvoyeuses d'emploi permettant aux télétravailleurs de résider hors des centre- villes.

Le télétravail permet le fonctionnement de divers secteurs de l'économie lorsqu'il y a une pandémie, une grève et tout autre type de situations de crise, qui d'ordinaire, paralyseraient totalement une société.

Une étude américaine affirme que le télétravail pour les emplois qui sont compatibles avec cette modalité de travail une fois par semaine permettrait d'économiser 772 millions de dollars et éviter d'importer l'équivalent en pétrole en provenance du Kuwait et de la Libye vers les États-Unis[16].

Par ailleurs, nous ne prétendons pas que le télétravail soit l'unique solution pour les personnes qui pâtissent de pathologies de la surface oculaire ou toutes les personnes malades chroniques ou handicapées. D'autres formes de travail, à domicile (de la personne souffrante ou du client potentiel de celle-ci), en milieu ordinaire, en centre spécialisé ou en télécentre peuvent également être envisagées. Mais le constat demeure que de nombreuses personnes souffrant de pathologies sévères de la surface oculaire ne peuvent plus travailler dans un milieu ordinaire où règnent climatisation, poussières, environnements surchauffés à basse hygrométrie, etc., et qu'à ce jour seul le télétravail semble pouvoir apporter une solution professionnelle à ces personnes. Dans le même esprit, les personnes ne pouvant pas se déplacer ou ne pouvant pas conduire jusqu'au lieu de travail bénéficieront de la mise en place du télétravail afin de réduire les conséquences de ce manque de mobilité.

---

[13] *Source : WWF – 2008*

[14] *Source : Livre vert - Télétravail et Développement Durable par Syntec Informatique*

[15] *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain, Centre d'analyse stratégique, Novembre 2009, p 78.*

[16] *http://www.telcoa.org/resources/environmental-information/*

HANDICAP & TELETRAVAIL : EXPERIENCES MENEES

Ex@services : Un cas unique, une entreprise créée par une personne handicapée destinée à embaucher des personnes handicapées ou souffrant de maladies chroniques invalidantes en télétravail

Nous avons interrogé les responsables de cette entreprise innovante :

LE TELETRAVAIL PERMET-IL LA CONCILIATION AVEC LA MALADIE ET LA REINSERTION SOCIALE DU MALADE ?

Ex@services : Le Télétravail est bien souvent la seule solution pour une personne handicapée d'aborder ou revenir vers l'emploi après un accident ou une maladie.

C'est ce constat terrible fait par Stéphane Bouchet, handicapé lui-même, ne pouvant plus prétendre à un emploi dans une entreprise dite ordinaire, qui l'a conduit à créer cette structure atypique : Ex@services. Sa première employée, Diane, née en Côte d'Ivoire, prisonnière de son fauteuil roulant, était juriste et malgré sa maîtrise de droit, elle ne trouvait pas d'emploi. Stéphane lui a fait confiance et pendant 3 mois, il a fait les allers-retours Champs-sur-Marne/Pantin pour lui permettre de remplir sa première mission : écrivain public et conseiller juridique. Il est toujours plus facile de trouver un emploi si vous en avez déjà tenu un !!! Diane est aujourd'hui chef de service à la Mairie de Paris.

Guillaume, IMC[17], est atteint d'un handicap "lourd" mais il avait une farouche envie de prouver qu'il pouvait travailler ! Il avait obtenu un CAP de maquettiste et proposait ses services aux artisans et associations qu'il connaissait. Lui aussi est venu frapper à la porte de Stéphane. Guillaume a un don, une imagination, une créativité qui ont tout de suite plu à l'équipe. Malheureusement, trop pressé de rendre ses "œuvres", habitué à créer mais pas à peaufiner ses dessins, son école acceptait l'à peu près comme beaucoup d'écoles recevant des personnes handicapées, il a dû se plier aux exigences d'une "vraie" entreprise. Que d'heures passées avec Marie-Claire à faire, refaire, pour présenter un travail parfait ! Aujourd'hui, après un contrat à mi-temps dans une imprimerie parisienne, il vient de se déclarer auto-entrepreneur.

Caroline, atteinte d'une maladie invalidante, maquettiste infographiste, ne trouvait pas d'emploi dans son joli petit village au sud de Toulouse. Elle a rejoint l'équipe depuis 2007… Idem pour Nora, secrétaire, la cinquantaine…

Et que dire de Didier, pâtissier pendant 20 ans sur les bateaux en partance de Marseille !

Ex@services est fière de lui avoir trouvé sa première mission d'infographiste !!! Après tout, les pâtissiers ne font-ils pas chaque jour de superbes chefs d'œuvres ?

Et bien d'autres… 17 personnes différentes ont reçu un ou plusieurs bulletins de paie d'Ex@services.

[17] *IMC : Infirmité Motrice Cérébrale*

COMMENT L'EMPLOYEUR QUE VOUS ETES VOIT-IL LES TELETRAVAILLEURS HANDICAPES ?

Ex@services : Notre système marche et chaque jour nous recevons de nouveaux CV… nos premières "rencontres" avec des personnes atteintes de mucoviscidose, de VIH, cancers, IMC, polio, handicap de naissance ou maladie invalidante telle la sclérose en plaque, ou comme Jacques atteint d'une maladie de la cornée, nous incitent à continuer même si nous ne recevons pas d'aide des Pouvoirs Publics. Ces personnes sont volontaires, assidues ; elles savent qu'elles devront faire encore plus et mieux que n'importe quel salarié en entreprise, comme si elles avaient quelque chose à se faire pardonner…

LE TELETRAVAIL POUR LES PERSONNES HANDICAPEES EST-IL SUFFISAMMENT INCITE ET EXPLOITE EN FRANCE ?

Ex@services : Le télétravail est très méconnu en France. Nous sommes très en retard par rapport aux autres pays d'Europe et Ex@services vient d'initier un projet de Télécentre pilote.

QUELS SONT LES AVANTAGES POUR LES ENTREPRISES DE CE MODE DE TRAVAIL (EN PLUS DES QUESTIONS DE TRANSPORTS ET REDUCTION DE COUTS LOCATIFS) ?

Ex@services : À l'instar des Smart Work Centers d'Amsterdam, Ex@services, très impliquée dans le Développement Durable, propose l'ouverture d'un Green Work Center.

L'Ex@buro Francilien s'appuie sur les 3 piliers du développement durable à savoir : l'écologie, le social et l'économie.

Son statut de SCIC va lui permettre d'impliquer dans le développement de ses projets l'ensemble des parties prenantes : initiateurs, salariés, collectivités territoriales, bénéficiaires, financeurs, associations… Les SCIC représentent potentiellement des réponses innovantes pour des projets qui entendent concilier efficacité économique, nouvelles formes de coopération et utilité sociale.[18]

Nous souhaitons vulgariser le télétravail et proposons aux entreprises, employeurs et employés, de le tester en situation. Des bureaux sont à leur disposition en location (Cf. dossier de présentation d'Ex@services). Nous avons étudié de nombreux outils et proposons aujourd'hui la Téléprésence pour tous sans investissement (15 € de Webcam et un abonnement à la visioconférence à 20 €/mois par poste de travail pour les employeurs) grâce à notre partenaire EntreprisePartners ; le Télétravail ne doit pas être source d'isolement mais de rencontres, d'échanges, de complémentarité ainsi que le font régulièrement Caroline, infographiste dans l'Aude et Isabelle Webmaster à Rennes.

Notre deuxième partenaire DotRiver a équipé tous nos Télétravailleurs d'outils collaboratifs, nous permettant de sécuriser toutes les informations reçues et de rassurer nos clients : un télétravailleur qui devrait s'absenter serait remplacé sans délai par la prise en main de son travail accessible de tout lieu sur Internet par un collègue.

Peu ou pas de maintenance, pas de perte de documents – tout est hébergé sur un serveur – le poste de travail "hyper léger" est équipé de logiciels en open source : économie sur le poste logiciels, tout le monde travaillant sur la même version.

---

[18] *Source : Guide de l'Avise N3 SCIC*

N'hésitez pas à les rejoindre dans ce fabuleux projet !

Stéphane et Marie-Claire Bouchet

Tél. 01 60 01 95 77
Port. 06 17 48 80 00

contact@services.net

En février 2011, les responsables d'Ex@services nous ont dit avoir 5 télétravailleurs réguliers et au total 19 personnes ont été employées par l'entreprise. L'entreprise a reçu un très grand nombre de CV de télétravailleurs potentiels, dont certains très qualifiés, ce qui confirme que la demande existe et qu'elle n'est pas satisfaite à ce jour.

Marie-Claire et le concept du Visiotravail

L'entreprise Ex@services est la créatrice du concept "Visiotravail" le Télétravail sans la solitude ; Médaille d'Or au salon international des inventions à Genève en avril 2008 pour ce concept novateur de maintien et retour à l'emploi de professionnels handicapés, ne pouvant pas ou plus prétendre à un emploi en entreprise dite ordinaire.

Être à la tête de cette petite structure est un cadeau immense que m'a fait mon fils Stéphane. Après 28 années passées dans les paillettes de l'audiovisuel, je découvre un autre monde… plein de tendresse, de douleurs, de professionnalisme, de sérieux, de fous rires, de complicité, la vraie vie… les jours se suivent et ne se ressemblent pas ; chaque jour est une découverte, une rencontre.

Aujourd'hui, je ne peux plus accepter le terme Télétravail ! Obsolète ! Les NTIC ont, il est vrai, laissé place aux TIC Technologies de l'Information et de la Communication ; le Télétravail aurait dû, lui aussi, laisser place au Visiotravail !

Autant le Télétravail requiert une indépendance, une force de caractère pour "arracher" ses commandes, seul face à son ordinateur et son téléphone… autant le Visiotravail vous permet de rencontrer l'autre, celui ou celle qui va vous accompagner dans votre recherche, vous soutenir lorsque le moral flanche, vous faire profiter de ses compétences, corriger vos fautes d'orthographe !!

Sans leurs visages sérieux ou rieurs dans les petits écrans ouverts sur mon ordinateur, je n'aurais pas pu continuer, persévérer… Nous nous soutenons mutuellement.

On y croit ! MERCI à chacun et chacune, qu'ils soient de passage (missions courtes) ou en CDI.

Quelle satisfaction de voir se créer des liens de part et autre de ces écrans ; affinité ou compétences complémentaires ? Très vite les deux ! Caroline et Isabelle prennent aujourd'hui des missions "ensemble" ; l'une comme l'autre n'aurait pu les prendre seules. Combien de fois, Guillaume s'est-il tourné vers Caroline pour terminer ses créations ? La dernière mission de notre amie Muriel est encore dans toutes les mémoires : Stéphane avait remarqué qu'elle avait perdu sa rapidité ; sa mission d'audiotypie traînait… Il a pris l'initiative de répartir les bandes entre chacun d'entre nous, se réservant la plus grande partie… Muriel a été hospitalisée le lendemain de cette fin de mission, elle n'est pas ressortie de l'hôpital… Sa fille nous a adressé un mot, touchant, nous remerciant d'avoir accompagné sa maman… Elle nous manque encore.

Ex@services a inclus dans ses contrats de travail l'obligation d'être présent en Visiotravail le temps contractuel de travail, 35 h ou 20 h/semaine. Chacun d'entre nous a ses obligations médicales : séances de kiné, dialyses, repos obligatoire toutes les deux heures sous peine d'être bloqué plusieurs jours…

Obligation donc, de faire l'effort d'être présentable ; la solitude avait donné naissance à un certain laisser aller, l'oubli de soi, du regard de l'autre.

Je n'imagine pas aujourd'hui que cela puisse s'arrêter…

Marie-Claire

Voici quelques témoignages d'employés issus de l'expérience d'Ex@services

❋ Espoir de retrouver la dignité

Mon parcours atypique m'a conduit à développer des compétences dans des domaines aussi variés que la traduction (russe-français-russe), l'illustration, l'infographie, ainsi que la mise-en-scène et l'écriture dramatique.

Or, malgré ce champ de compétences très diversifié, je me vois dans l'impossibilité de gagner ma vie. En effet, je suis, depuis nombre d'années, atteinte d'une maladie invalidante, à l'origine d'une fatigabilité qui me rend impossibles des déplacements réguliers liés à toute activité aussi bien au sein d'une entreprise que dans le cadre de prestations d'intermittent du spectacle.

En désespoir de cause de trouver un emploi stable, j'ai tenté de développer une activité de cours de théâtre à proximité immédiate de mon domicile. Malheureusement, il s'est avéré que cette activité, pour procurer un revenu correspondant ne serait-ce qu'au minimum vital, exige des efforts qu'il m'est impossible de fournir.
J'ai donc poursuivi des recherches d'emploi en télétravail pour aboutir à un constat affligeant : malgré toutes les possibilités offertes par la technologie moderne, le télétravail est inexistant en France.
Quant à des solutions d'emploi proposées aux handicapés, elles s'avèrent la plupart du temps inexploitables, car une fois de plus, elles exigent des déplacements (d'autant plus importants pour ceux qui habitent en zone rurale, - ce qui est mon cas) et une rigidité des horaires qu'il m'est impossible d'assumer.

Aussi, quelle ne fut pas ma joie, quand, après des années de recherches, j'ai fini par trouver le site de votre entreprise. Celle-ci représente aujourd'hui mon dernier espoir de retrouver la dignité de vivre du fruit de mon travail.

Diane

❋ Enfin du Travail

Après 10 ans de chômage dont 2 en longue maladie, ayant frappé à toutes les portes du monde du travail pour postuler en qualité de secrétaire, j'ai fini par postuler aussi dans d'autres domaines : caissière, vendeuse.... Déprimée et me sentant de plus en plus incapable de retravailler, j'ai rencontré Madame Pedailles, psychologue de l'ANPE, elle m'a donné le téléphone d'Ex@services.

J'ai poussé la porte d'Ex@services et rencontré Madame Bouchet. Elle m'a fait confiance et m'a embauchée à mi-temps, grâce à Ex@services, je me suis améliorée en informatique, je suis télétravailleuse et heureuse de l'être, une façon de travailler qui me convient très bien dans le domaine du secrétariat, téléprospection, téléphonie, travaillant en collaboration avec Madame Bouchet et mes collègues.

Mon plus grand désir c'est que cette entreprise prenne de l'ampleur et que je finisse ma carrière chez Ex@services.

Nora

❈ Merci !

Le reportage télévisé (concernant Ex@services) dans "Les Coulisses de l'Économie" a vivement retenu mon attention de par la pertinence de votre projet vis-à-vis des besoins d'accès au monde du travail des personnes ayant un handicap.

Les structures officielles existantes ont très souvent tendance à mettre de côté leurs candidatures et les employeurs frileux qui connaissent mal "le handicap" ne leur laissent que rarement la possibilité d'accéder à un simple entretien.

J'ai donc envoyé ma candidature à Ex@services avec grand espoir de pouvoir conjuguer compétences et handicap et ai pu obtenir un contrat à temps partiel en télétravail me permettant enfin d'exercer mon métier.
Il faut aussi savoir que tous les handicaps ne perçoivent pas l'allocation handicapé, nous avons aussi besoin de travailler pour vivre.

Grand merci à Ex@services, grâce à eux nous nous sentons utiles. N'hésitez pas à nous confier des missions!

Isa

❈ Conjointement atteinte du VIH et du VHC, je suis reconnue travailleur handicapé depuis 1990. Je suis sous traitement depuis 1997 et ne m'étendrai pas sur la problématique des traitements et des pathologies qui en découlent… Pour résumer, disons que mon plus gros souci est la fatigabilité musculaire...

La PAO (Publication Assistée par Ordinateur) et l'infographie sont mes passions... Après 20 ans passés au sein d'un service de Recherche Financière en région parisienne, j'ai opté pour un plan de mobilité, voulant m'installer en milieu rural pour y élever mon deuxième enfant...

Une fois installée en province, j'ai suivi une formation de webmaster afin d'élargir mes compétences supposant ainsi trouver des missions pouvant s'effectuer de chez moi...
Mes anciens employeurs avaient opté pour un mi-temps sur site et le reste de chez moi. Situation qui n'a nuit en rien à la qualité de ma production et qui m'a réellement aidé tant du côté santé que dans l'approche du télétravail.

Durant les deux premières années de mon déménagement, j'ai été inscrite comme demandeur d'emploi. D'abord dans le circuit ordinaire, pour finalement atterrir au Cap Emploi de ma région...

Force est de constater qu'après un nombre incalculable de CV et de lettres envoyées, quelques réponses reçues (2 % environ), je commençais à perdre non seulement patience en découvrant l'obscurantisme lié au télétravail mais me sentais tout bonnement frustrée de ne pouvoir mettre mes compétences à profit.
Je ne parlerai pas des "aides" apportées par le Cap Emploi, qui a véritablement ignoré, tout au long

de mon parcours, le fait que je souhaitais travailler de chez moi, me faisant limite passer pour une oisive. Les propos du conseiller chargé de mon dossier au sujet du télétravail découragerait plus d'une personne souhaitant opter pour ce mode de travail.

Lorsque j'ai fait connaissance, par le biais d'internet, de quelqu'un qui comptait ouvrir sa société (à cause de ses propres soucis de santé), et qui cherchait des personnes intéressées par son concept, j'ai vraiment été motivée... Cette société regrouperait des professionnels handicapés sis aux quatre coins de France en ayant pour bureau commun un système de visioconférence, donc accessible de partout.

Son projet est né et j'ai rejoint son équipe... J'étais sincèrement comblée. De fait, tous les matins, j'ouvre mon PC, me connecte à mon bureau virtuel par le biais d'une visioconférence et peut ainsi échanger avec des collaborateurs (qui nous ont rejoint depuis l'ouverture de l'entreprise). Lorsque l'on laisse entendre que le télétravail "isole", j'atteste du contraire et suis bien placée pour être aussi affirmative : à l'inverse, il permet d'échanger aisément avec différents intervenants, offre ou demande, mais en plus, il permet de communiquer sur un pied d'égalité, où le handicap n'est plus une barrière, une mise à l'écart dans un monde de normes. Notons également que le télétravail m'a permis de renforcer mes connaissances, ce qui n'aurait pas été possible dans d'autres conditions.

Cette technique de travail m'a permis de rencontrer Camille, qui est devenue mon parfait binôme... Nous échangeons beaucoup en termes de compétences et son aide technique m'est toujours précieuse. Ajoutons à cela que nous nous entendons bien sur pas mal de sujets variés. Ensemble nous créons des sites internet, composons des dépliants, alors que nous sommes séparées de 800 km... Et ceci, bien sûr, en toute transparence pour nos clients qui ont la possibilité de nous rejoindre pour échanger leurs points de vue sur le travail en cours, ou tout simplement pour nous dire bonjour !

Alors où se trouve le problème avec la méthode du télétravail ?

Beaucoup de sociétés pour lesquelles je postule (en leur proposant de télétravailler) refusent catégoriquement cette méthode de travail, prétextant des problèmes de logiciels ou d'échanges au sein d'une équipe. Ils ne souhaitent même pas faire un essai, alors que pour bon nombre d'entre eux, le poste concerné pourrait être tenu de n'importe où dans le monde (cf. NTIC). Le manque de confiance est déjà un élément déterminant…

J'insiste aussi sur l'équilibre personnel que m'apporte le télétravail : je me sens à égalité, j'ai des contacts humains et n'ai pas le sentiment d'être à l'écart.

Parlons pareillement de l'équilibre familial, émotionnel et financier. Financier car mon activité professionnelle permet à notre famille une vie correcte, et émotionnel, car comme je me sens bien avec moi-même, je ne ressens pas le sentiment d'exclusion d'un système qui a tendance à faire abstraction de tout ce qui n'est pas conforme. Le fait de me sentir bien me permet d'être largement disponible pour ma famille et mon enfant qui a une maman comme les autres.

Monique

Associations et télétravail pour les personnes handicapées

Une association travaillant dans les Pays de la Loire et la Bretagne, l'ADTPH, nous a fait part d'un mode de fonctionnement différent. Le télétravailleur était directement employé par l'employeur en télétravail mais l'association s'occupait de la logistique, de la mise en place du poste et du suivi contre une adhésion par l'employeur. Une vingtaine de postes en CDI à mi-temps avait ainsi été mise en place[19].

Un autre projet de télétravail associé à un télécentre est en cours de réalisation dans le sud de la France à Althen des Paluds, près d'Avignon (Vaucluse), dénommé "L'AgoraTIC". Le Centre de télétravail pour personnes handicapées, sera mené par l'association Sindbad Méditerranée. Cette association a déjà crée des télécentres à Tunis dès 2006 et plus récemment à Tétouan. Elle assure la formation des personnes handicapées à divers métiers en télétravail au départ et qui est ensuite reprise par des partenaires locaux. Des créations de centres sont prévues à Dakar, Alger, Nouakchott à l'avenir. Sindbad Méditerranée aborde le télétravail de la façon suivante[20] :

"Une nouvelle donne

Mais les temps changent, et avec eux, l'image stéréotypée du "handicap / assistance" également. Avec l'expansion récente des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), le monde du travail connaît des transformations importantes et permet d'envisager des solutions nouvelles pour contribuer à l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées.

Parmi les possibilités nouvelles, c'est sans doute le télétravail qui suscite le plus d'espoir. Il peut en effet accroître de manière importante l'offre d'emploi pour les personnes handicapées.

Le télétravail permet de travailler depuis son domicile ou à partir d'un télécentre, via les réseaux de télécommunications et l'internet, soit comme travailleur indépendant (prestataire en téléservices), soit comme collaborateur d'une entreprise délocalisée.

D'autant plus que le télétravail offre de réelles opportunités de surmonter certains handicaps (déficiences visuelle, auditive, de la parole, problèmes liés à une mobilité réduite, etc.)."

Mais un constat demeure: le recours au télétravail est terriblement insuffisant face aux besoins des personnes handicapées et/ou ayant une maladie invalidante. Cela est vrai pour tous les profils confondus : en effet, souvent l'on affirme que les personnes handicapées ne trouvent pas d'emploi du fait de leur faible qualification professionnelle ; or, quand la maladie ou le handicap empêchent de travailler en milieu ordinaire et que le télétravail devient impératif, même des professionnels handicapés aux profils intéressants, parfois même très qualifiés, ne sont embauchés faute de recours au télétravail… Il est aussi indéniable que des personnes jugées très qualifiées et très bien insérées professionnellement avant, cessent de l'être après un accident de la vie (maladie, handicap, etc). Elles se retrouvent souvent au chômage avec des services de soutien aux personnes handicapées peu adaptés à de fortes qualifications et pas de solutions quand elles ne peuvent plus se déplacer quotidiennement vers leur lieu de travail.

---

[19] *Échanges téléphoniques avec M. Bruno Lemarchand, chargé de mission auprès de l'ADTPH, Association pour le Développement du Télétravail pour les Personnes Handicapées, mars, avril et mai 2011.*
http://www.au-fil-de-la-vie.com

[20] *http://www.smsh.fr/fr/nous-connaitre/rapport-annuel et contact téléphonique de mars et mai 2011, Cécile Elizalde, Sindbad Meditérannée.*

Bien entendu il existe d'autres expériences de télétravail pour les personnes handicapées et d'autres modalités d'organisation :

Très exceptionnellement la personne handicapée trouve un poste en télétravail sans intermédiaire et organise le télétravail directement avec l'employeur. Nous avons connaissance de 4 cas dans cette situation ; il y a très certainement d'autres cas mais ces situations restent rares. Cela s'explique sans doute par la peur du handicap, voire encore plus de la maladie, ainsi que du télétravail lui-même (que dire alors de la combinaison des deux !).

Autres témoignages de télétravailleurs handicapés indépendants

❋ Je suis déjà télétravailleur depuis 3 ans, c'est une situation idéale quand on est handicapé moteur. J'ai bien sûr mon permis et un véhicule aménagé mais l'atout du télétravail c'est d'être sûr de travailler dans un environnement adapté à son handicap (domicile), éviter les contraintes de prendre son véhicule. Je suis Webmaster (créateur de sites Internet) et un peu graphiste. Je suis tout à fait d'accord sur le fait de trop en faire, d'ailleurs il m'est même arrivé de bosser de mon lit pendant 2 mois à cause d'un problème d'escarre alors que j'aurais pu être en arrêt. Le télétravail a son lot d'avantages et d'inconvénients.

Joanel

Témoignage d'une personne souffrant d'une pathologie de la surface oculaire exerçant en télétravail

❋ Je souffre de plusieurs pathologies oculaires et respiratoires allergiques qui font qu'en période allergique je dois choisir entre travailler à l'extérieur de chez moi ou respirer et protéger ma vue. Les médecins sont clairs, leurs certificats explicites sur ce point, il n'existe aucun autre moyen pour moi que l'éviction de certains pollens et donc la seule option professionnelle que j'aie c'est de trouver du travail chez moi. Sans l'aide des organismes de réinsertion des personnes handicapées (Cap Emploi et Cie) qui décidemment ne sont pas disposés à reconnaître ce qui est clairement dit dans les certificats médicaux, j'ai pu retrouver, grâce au télétravail, un emploi, une rémunération et un début d'insertion sociale. Cela dure depuis 3 ans ; d'abord dans le monde associatif puis ensuite pour une société qui ne disposait pas de bureaux et qui souhaitait ab initio un employé au télétravail tout en affirmant qu'une personne handicapée serait la bienvenue. Une perle exceptionnellement rare donc… j'ai eu beaucoup de chance considérant que ce mode de travail est toujours quasi-inexistant en France. Certes l'on en parle beaucoup dans ce pays, mais concrètement des postes en télétravail, rien qu'en effectuant une recherche par le biais de Pôle Emploi l'on atteint à peine une vingtaine de poste proposés en télétravail pour toute la France (parfois la recherche identifie le mot-clef télétravail mais l'annonce indique justement que le télétravail n'est pas accepté, pas possible…). C'est pourtant la seule façon pour moi de travailler tout au long de l'année ! Dois-je risquer ma vie et ma vue afin de travailler (c'est ce que j'ai cru comprendre, personne ne le dit clairement mais c'est souvent sous-entendu !) ?

À ce sujet, je ne sais pas ce que font les organismes chargés d'insérer les personnes handicapées, les personnes en charge de l'économie numérique, celles en charge d'identifier les moyens de réduire les coûts et l'impact écologique du travail, etc. Tout cela je ne me l'explique plus depuis longtemps. Un autre exemple c'est cette proposition de loi en vue de favoriser l'embauche des personnes handicapées par le télétravail qui attend d'être étudiée depuis 2008… Nous sommes bel et bien restés sur le bord de la route, Monsieur le Président !

Désormais, en début 2011, j'apprends que mon poste est menacé pour cause économique dans les prochains mois alors que je n'imagine pas d'autre alternative de travail pour quelqu'un comme moi souffrant d'une pathologie de la surface oculaire et autres pathologies associées. C'est un cataclysme supplémentaire dans ma vie. Au cours de ces 3 années, cela s'est pourtant très bien passé et mon employeur m'a toujours affirmé être satisfait de mon travail. Mon avenir professionnel devient très sombre soudain, car si, en 2011, perdre son emploi fait partie des "aléas du quotidien" de beaucoup de français, quand on a en plus une maladie invalidante et que l'on peut trouver qu'un emploi que par le biais du télétravail l'on a guère de chances d'espérer grand-chose.

De plus, en ayant contacté, Pôle Emploi on m'annonce déjà la couleur : "Mais Monsieur, rechercher un poste en télétravail n'est pas une véritable recherche d'emploi". J'ai jamais eu de justification a une telle affirmation que pourtant j'ai réclamé ; j'ai pourtant travaillé pendant 3 ans et l'on ma prélevé les cotisations chômage et les impôts sans problème. M'imposer de travailler sans télétravail c'est me mettre en danger et c'est me mettre dans une situation qui ne sera pas durable car elle conduira à un échec thérapeutique déjà constaté par le passé et in fine à la perte de mon emploi. Pourquoi ne pas intégrer cette réalité afin de trouver de véritables solutions plutôt que d'imposer des cadres formatés pour lesquels certaines personnes ne pourront jamais convenir.

J'attends donc l'échéance du licenciement et je regarde avec angoisse le vide du télétravail dans ce pays et plus généralement le sort des personnes souffrant de maladies invalidantes en France.

Je suis la preuve vivante de l'intérêt ou plutôt la nécessité du télétravail pour des personnes souffrant de maladies invalidantes de son efficacité afin de concilier de pathologies lourdes et le travail et de l'intérêt que l'employeur peut y trouver en termes de réduction de coûts

Je crains devenir aussi la preuve que la rareté du télétravail et le retard pris dans ce domaine en France vont contribuer à l'exclusion grandissante de personnes souffrant de handicaps et davantage quand elles souffrent de maladies invalidantes.

J'espère que des initiatives telles que celles de Keratos ou d'Ex@services sont enfin recevoir l'intérêt des pouvoirs publics et avoir le soutien qu'elles méritent !

Jack

Un rapide coup d'œil hors de nos frontières

De nombreuses expériences ont été menées, notamment dans les pays anglophones où le télétravail est lui-même plus répandu et accepté. Certaines études positives sur le handicap et le télétravail au Département de la Défense des Etats-Unis datent même de 1995[21]. La loi américaine sur le handicap prévoit le télétravail comme un aménagement raisonnable auquel les employeurs et employés peuvent recourir[22]. 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 fédérales[23]. Des postes accessibles en télétravail réservés à des personnes handicapées existent également[24]. 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 % [25]. Au Japon des politiques d'incitation au télétravail pour les personnes handicapées ont été menées[26].

En Europe, des expériences nationales ont été conduites en Suisse (cf. supra, le site HAPI), en Italie[27] et [28], en Autriche, en Finlande, en Hongrie[29], en Allemagne[30], au Portugal[31]. 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]travail[32]. L'Allemagne a mis en place une campagne de sensibilisation dénommée « Télétravail pour les grands invalides »[33].

---

[21] *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*

[22] *http://www.eeoc.gov/facts/telework.html*

[23] *http://www.diversityworld.com/Disability/newsletter.htm*

[24] *http://www.ehow.com/facts_7437848_government-disability-telework-policies.html*

[25] *http://www.hhh.umn.edu/centers/slp/telecommunications/pdf/stride_final_report.pdf*

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

[27] *http://www.epractice.eu/en/news/307660*

[28] *http://www.springerlink.com/content/7lq5235q60r2r701/*

[29] *http://www.meoszinfo.hu/eng/p0x01m.htm*

[30] *http://books.google.com/books?hl=fr&lr=&id=uSItxqLAsNUC&oi=fnd&pg=PA163&dq=telework+and+disability&ots=Q7UkEuxBqY&sig=KLcqWOHSMD1fwTSqibX7xbO2bB8#v=onepage&q=telework%20and%20disability&f=false*

[31] *http://www.apdt.org/*

[32] *http://www.aboutthink.com/files/pdf/porcide/Relatorio_PORCIDE.pdf*

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

ÉTATS DES LIEUX ET PRECONISATIONS

La rareté du télétravail en France.

Depuis de nombreuses années, ce mode de travail fait l'objet de nombreux débats, enquêtes et études, mais ce qui remarquable en France c'est le retard effectivement et concrètement pris dans ce domaine.

Il existe de nombreux chiffres contradictoires sur la réalité du recours au télétravail en France, néanmoins toutes les références à ce sujet sont unanimes pour dire que celui-ci est particulièrement peu développé dans notre pays et que la France a pris un considérable retard en la matière. Voici quelques chiffres cités :

"6 % [en France] contre 25 % aux Pays-Bas, 23 % en Allemagne, en Finlande et au Danemark, et plus de 15 % en Italie et au Royaume-Uni"[34].

Une étude plus ancienne (2000) donnait des statistiques assez similaires :
http://www.leteletravail.com/doc/stats.php

"Le nombre de télétravailleurs en France est estimé à 7% de la population active salariée. Le travail à domicile concerne 2% des salariés (soit 440.000 personnes) et le télétravail nomade 5% (soit 1.100.000 personnes). Sa progression est régulière (5,6% de télétravailleurs en 2001, 6% en 2003 selon l'étude européenne Eurobarometer)."[35]

« Depuis au moins dix ans, la France est en retard sur les principaux pays de l'OCDE en matière de développement du télétravail, quelles que soient les sources ou les approches statistiques. Dans les pays scandinaves et anglo-saxons notamment, il concerne deux à trois fois plus de salariés. En particulier, la France apparaît très en retard pour le déploiement du télétravail dans l'administration, puisque dans la plupart des pays de l'OCDE, le cadre juridique du télétravail s'applique aussi aux agents publics »[36].

La recherche sur le site de Pôle Emploi

Nous nous sommes prêtés à un exercice simple afin de vérifier cette rareté avant de rechercher d'autres références sur la fréquence du recours au télétravail en France. Ainsi, nous nous sommes connectés sur le site de Pôle Emploi afin de déterminer combien de postes étaient disponibles en télétravail. Voici, un petit compte rendu édifiant !

---

[34] *PROPOSITION DE LOI visant à promouvoir le télétravail en France, http://www.assemblee-nationale.fr/13/propositions/pion1194.asp ou encore Une loi pour développer le télétravail en France http://www.indexel.net/actualites/une-loi-pour-developper-le-teletravail-en-france-2865.html par Alain Bastide*

[35] *Vers un statut du télétravailleur http://www.netpme.fr/travail-entreprise/582-vers-statut-teletravailleur.html*

[36] *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain, Centre d'analyse stratégique, Novembre 2009*

Le 24 février 2011, la recherche de postes en télétravail que nous avons effectué donnait les résultats suivants pour toute la France :

Il faut noter donc que seules 19 offres d'emploi mentionnaient le mot "télétravail". Les 131 autres offres suivantes mentionnées n'avaient strictement aucun rapport avec le télétravail et nous n'avons pas pu déterminer pour quelle raison les résultats de la requête reprenait ces autres offres (parmi elles, par exemple, une offre pour un poste de manœuvre à la Réunion !). Parmi les 19 offres (un nombre qui est resté stable jusqu'à la fin février 2011 au moins), nous avons constaté que certaines offres mentionnaient le télétravail pour justement signaler aux candidats que le télétravail ne serait pas accepté. Cela s'explique plus aisément puisque le mot clef de recherche est télétravail et la négation n'influe pas sur la recherche informatique Voici quelques exemples parmi les résultats obtenus :

Programmeur / Programmeuse informatique
Métier du ROME M1805 - Études et développement informatique

LE STUDIO [redacted] RECHERCHE UN PROGRAMMEUR INTERFACE FLASH. SPECIALISTE DU LANGAGE ACTIONSCRIPT 3.0, VOUS DEVELOPPEZ L'ADMINISTRATION A DISTANCEET LA SYNTHESE DES STATISTIQUES D'UTILISATEURS. VOTRE INTERET POUR LE JEU VIDEO EST UN PLUS. CE POSTE N'EST PAS A POURVOIR EN TELETRAVAIL

ou encore :

Pertinence

Webmaster développeur / développeuse
Métier du ROME M1805 - Études et développement informatique

NOUS RECHERCHONS POUR NOTRE SITE MULTIMEDIA UN/UNE WEBMASTER/DEVELOPPEUR/DEVELOPPEUSE BILINGUE FRANCAIS/ANGLAIS POUR UNE DUREE MINIMUM DE 24 MOIS MAITRISANT LE HTML, CSS, PHP, MYSQL, FLASH ET PHOTOSHOP. PAS DE TELETRAVAIL POSSIBLE. POSTE EN ENTREPRISE. AUTODIDACTE(S) BIENVENU(S).

D'autres résultats plus favorables donnent néanmoins l'indication que le télétravail reste une possibilité à évoquer avec l'employeur ou à négocier par la suite.

Téléprospecteur / Téléprospectrice
Métier du ROME D1408 - Téléconseil et télévente

RECHERCHONS TELEPROSPECTEUR/TRICES EXPERIMENTE/ES POUR PROPOSER DES SITES INTERNET AUPRES DES PARTICULIERS ET A TERME DES ENTREPRISES ET REALISER DES SONDAGES. STATUT VDI OU VRP A DEFINIR AVEC L'EMPLOYEUR. POSSIBILITE DE TELETRAVAIL PAR LA SUITE. TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL.

Quoi qu'il en soit, si l'on exclut les offres imposant de nombreux déplacements et d'avoir le permis et un véhicule qui ne correspondent pas aux possibilités de nombreux patients chroniques, ainsi que les offres non-salariées, nous nous retrouvons avec 14 emplois à pourvoir en télétravail pour toute la France par le site de Pôle Emploi à cette date. Ce petit exemple pratique démontre à la fois :

1. la rareté du télétravail en France
2. l'absence de prise en compte de ce mode de travail par Pôle Emploi

Nous avons voulu vérifier que le nombre d'annonces était constant et nous avons consulté régulièrement les offres entre janvier et mai 2011 : le nombre d'offres en télétravail sur toute la France était situé entre une vingtaine d'offres et à peine plus d'une dizaine en juin. En juin, à la conférence nationale sur le Handicap, Pôle Emploi n'était pas présent…

La recherche de télétravail auprès de l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées)

Nous avons ensuite procédé à la même expérience sur le site de l'AGEFIPH et voici les résultats obtenus : 2 postes dont un "inenvisageables" en télétravail et un second où celui-ci était possible ("possibilité de télétravail").

En effectuant une recherche sur le télétravail en général, l'on aboutit à plusieurs résultats dont voici des extraits:

1. "Une demande de télétravail aboutit à deux mises à disposition"[37]. Le télétravail n'est mentionné à aucun autre endroit dans le texte et l'on comprend mal si cette modalité a été simplement demandée ou finalement retenue.
2. Dans un autre cas, le télétravail a été mis en place pour réduire les déplacements d'une salariée qui présentait de problèmes de dos[38].
3. "Un responsable technique travaille à distance avec son équipe pendant sa maladie. Contraint à un arrêt maladie de près d'un an, suivi d'un mi-temps thérapeutique, Pascal, cadre chez Sogreah, a continué à manager son équipe à distance grâce au télétravail. Il a réintégré son poste dans l'entreprise en août 2006[39]."

«La possibilité d'accès au télétravail si incapacités. Cette solution de reclassement est mise en lumière par quelques entreprises dont l'activité le permet, ayant pour avantages d'innover et de proposer une solution très concrète. "S'il est constaté par le médecin du travail et/ou par le CHSCT qu'un agent handicapé éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour le maintenir dans l'emploi, une solution de télétravail sera étudiée. **Le télétravail est l'ultime recours à la préservation de l'emploi des travailleurs handicapés.** » Cette

[37] http://www.agefiph.fr/Entreprises/Partage-d-experience/Ernst-Young-ouvre-l-univers-de-l-hyperperformance-a-trois-personnes-presentant-un-handicap-psychique

[38] http://www.agefiph.fr/Professionnels-de-l-insertion/Partage-d-experience/La-cooperative-d-activite-et-d-emploi-Gers-Initiatives-se-reorganise-pour-preserver-l-emploi-d-une-chargee-d-accompagnement

[39] http://www.agefiph.fr/Professionnels-de-l-insertion/Partage-d-experience/Un-responsable-technique-travaille-a-distance-avec-son-equipe-pendant-sa-maladie

déclaration au sein de ce document PDF[40] est vraisemblablement attribuée à l'UNEDIC. L'usage du mot ultime semble sans doute excessif à tous ceux qui travaillent régulièrement en télétravail car c'est de loin l'aménagement le plus simple dans de nombreuses situations …

Ces quelques documents démontrent que l'AGEFIPH est consciente de l'intérêt que peut avoir le télétravail, mais que son application semble essentiellement réservée au maintien dans l'emploi et non pas destinée à de nouveaux postes. Pourtant, le rôle de l'AGEFIPH ne se borne pas au maintien de personnes handicapées dans l'emploi mais il requiert aussi la recherche de solutions pour une véritable insertion des personnes handicapées dans l'emploi. Avec plus de 20% de chômage parmi la population handicapée, peut-être que cette question est à envisager très sérieusement.

L'AGEFIPH n'a pas souhaité, pour l'instant, répondre à nos questions sur le sujet.

La recherche de télétravail auprès du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

Ce fonds destiné à l'emploi des personnes handicapées dans le service public (l'homologue public de l'AFEGIPH donc), semble lui aussi envisager le télétravail dans le cadre du maintien dans l'emploi des personnes handicapées et presque jamais au niveau du recrutement. D'après les informations réunies sur le site, il n'est apparemment jamais question de créer de nouveaux postes pour les personnes handicapées ayant dès le départ besoin de recourir au télétravail. Voici deux extraits concernant le télétravail :

Un témoignage sur le télétravail par les Services fiscaux de la Corse du Sud

M. Bologna, Services fiscaux de la Corse du Sud (colloque FIPHFP, Ajaccio, mars 2009) : M. Bologna, pouvez-vous nous expliquer comment vous avez aménagé le poste d'un salarié unijambiste aux services fiscaux ?

"Son handicap est ***survenu en cours de carrière, nous devions trouver une solution pour lui permettre de continuer à travailler****. Nous avons signé un protocole qui permette à cet agent de travailler à son domicile et avons aménagé son poste afin qu'il est un accès à distance aux applications informatiques. Nous avons également acheté deux fauteuils ergonomique s : un pour le domicile et un pour le bureau car il fait trois jours de télétravail à domicile et deux jours au bureau. Il s'agit d'une expérimentation mais qui pour nous est plutôt concluante. Actuellement l'administration centrale est en train de recenser ce types d'expériences afin d'élaborer un bilan national."*[41]

Règles applicables aux aides pour le maintien dans l'emploi par le biais du télétravail pendulaire

Objectif : Maintenir dans l'emploi les personnes handicapées

Description de l'aide : Les aménagements des postes de travail et les études y afférents effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

---

[40] http://www.agefiph.fr/content/download/4062/32145/version/2/file/1147331612_construire_accord_personnes_handicapees.pdf

[41] *Extrait du site du FIPHFP,* http://www.fiphfp.fr/spip.php?article769

Dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle d'un agent handicapé en situation de télétravail pendulaire, le FIPHFP finance les coûts suivants dans la limite d'un plafond de 10 000 € par agent :

- les coûts d'acquisition des matériels et mobiliers nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle
- les coûts d'investissement liés à l'utilisation externalisée de ces matériels
- les aménagements nécessaires à l'exercice sécurisé de l'activité professionnelle
- dans la limite d'un plafond de 5 000 € par agent :
- les études préalables d'aménagement du poste de travail
- dans la limite d'un plafond annuel de 2 500 € par agent :
- les coûts d'abonnement et de maintenance liés à l'utilisation et au fonctionnement externalisés des matériels.

Pièces justificatives obligatoires :

- La préconisation du médecin de prévention, du travail ou de médecine professionnelle.
- un justificatif d'éligibilité (bénéficiaire des articles 2 et 3 du décret n° 2006-501)
- pour un montant inférieur à 90 K€, une attestation de l'employeur indiquant qu'il a respecté les règles des marchés publics
- pour un montant supérieur à 90 K€, l'avis de publicité
- devis ou offre retenue
- numéros de mandatement et copies des factures
- le relevé d'identité bancaire de l'employeur
- l'avis du médecin de prévention ou du médecin du travail et, le cas échéant, l'avis des instances prévues à l'article 3-1° du décret n° 2006-501
- l'avis du comité médical dans les situations d'inaptitude, si la règlementation le prévoit.

L'état déclaratif qui est produit à l'occasion des demandes d'aides dont le montant total est inférieur à 10000 € (dix mille euros), devra lister les pièces ci-dessus que l'employeur tient à la disposition du gestionnaire.

En cas de défaut de présentation de l'une des pièces justificatives susmentionnées, le FIPHFP se réserve le droit de demander à l'employeur le remboursement de l'aide versée[42].

Par ailleurs, Jean-François de Caffarelli, directeur du FIPHFP dans une interview vidéo récente incluse dans un article du 3 mars 2011, a défendu le télétravail pour mieux intégrer les personnes handicapées dans le monde du travail public[43].

Le FIPHFP n'a pas souhaité, pour l'instant, répondre à nos questions sur le sujet. D'après, le rapport du CGIET « Les demandes [de prise en charge du télétravail] restent cependant encore rares : neuf demandes dont deux ont fait l'objet d'une instruction complète par le FIPHFP ». [44]

---

[42] http://www.fiphfp.fr/spip.php?article135

[43] http://www.zevillage.net/2011/03/le-teletravail-pour-favoriser-linsertion-des-personnes-handicapees-dans-lemploi-public/

[44] *Perspectives de développement du télétravail dans la fonction publique, Conseil Général de l'Industrie, de l'Energie et des Technologies , 15 juillet 2011.*

La réalité du télétravail dans la fonction publique

Des expériences pour concilier handicap et travail ont été menées au Ministère des Affaires Étrangères et Européennes, pour des agents qui en ont fait la demande sur motif sérieux (handicap ou maladie invalidante) quand les tâches habituelles étaient compatibles avec une telle activité. Nous avons identifié un article parlant de 5 agents dont les postes on été maintenus grâce au télétravail[45]. Plus récemment, une personne malade a pu obtenir le « télétravail thérapeutique » préconisé par le médecin conseil, et ce à raison de 3 jours par semaine auprès de la DDT de l'Yonne[46]. C'est implicitement la reconnaissance par la France et parfois son administration que des personnes qualifiés confrontées à ces accidents de la vie, doivent dans certaines circonstances, recourir impérativement au télétravail afin de pouvoir continuer à travailler. Cela signifie par extension que ceux qui n'ont pas pu maintenir leur emploi devraient pouvoir trouver du télétravail afin de retrouver le chemin de l'emploi. C'est tout le propos de notre dossier… Malgré l'incitation du FIPHFP, la mise en place du télétravail, même pour un maintien de poste, reste difficile du fait de réticences administratives (cf. le témoignage ci-dessous d'Edwige Lahlou). Un rapport récent, cite des exemples de télétravailleurs handicapés dans la fonction publique d'Etat (aux Affaires étrangères : 2 ; à la Défense : 3 ; Ministère du Travail : 1 ; Ministère de l'Education : 1) et dans la fonction publique hospitalière un seul cas. Il aborde également un projet récent de Pôle Emploi en Aquitaine qui concerne une quinzaine de personnes. [47]

De façon plus générale, le télétravail est encore moins développé dans le secteur public que dans le privé, alors que le potentiel de métiers « télétravaillables » y est nettement plus important, puisqu'il concernait seulement 1 % des agents publics français au début des années 2000.[48] Dans un rapport au premier Ministre, la mission du député Pierre Morel-A-L'Huissier abordant le développement du télétravail dans la fonction publique a néanmoins établit que :

« Si le télétravail peut se développer de manière courante au profit de l'ensemble des salariés et des fonctionnaires, l'enquête a néanmoins montré une forte attente de certaines catégories de personnel soumis à des contraintes particulières. Ce sont d'ailleurs dans la fonction publique les premiers bénéficiaires des balbutiements du développement de cette forme d'organisation du travail à domicile. Il a été possible d'identifier cinq types de public, particulièrement sensibles à des titres divers au regard des conditions de travail, dont les problématiques sont assez proches en ce qui concerne le télétravail : [Pour les besoins du présent rapport nous n'en citerons que 2 :

- *Les travailleurs handicapés. Dans ce cas, la mission a perçu une diversité de positions de la part des services qui s'occupent de ce public.* ***Certains estiment que le déplacement au travail est indispensable, afin de maintenir un lien de socialisation. D'autres développent l'idée qu'en cas de handicap particulièrement lourd, le télétravail est la seule solution réaliste pour assurer une activité professionnelle à ces personnes. La mission estime que dans la mesure où le télétravail doit se réaliser sur la base du volontariat, ce débat est largement artificiel. Mais si une personne***

---

[45] *Service-Public n°141 Février-Mars 2009*
http://teletravail.fr/informations-entreprises/le-teletravail-dans-la-fonction-publique/le-teletravail-au-ministere-des-affaires-etrangeres/index.html

[46] ***site internet de la Direction Départementale des Territoires de l'Yonne***
http://www.yonne.equipement.gouv.fr/teletravail-un-exemple-reussi-a-la-a841.html

[47] *Perspectives de développement du télétravail dans la fonction publique, Conseil Général de l'Industrie, de l'Energie et des Technologies , 15 juillet 2011.*

[48] *Thomas Coutrot, « Le télétravail en France : 2 % des salariés le pratiquent à domicile, 5 % de façon nomade », Premières synthèses, DARES, n° 51.3, décembre 2004.*

concernée souhaite bénéficier d'un poste en télétravail, il est souhaitable que tout soit mis en œuvre pour lui donner satisfaction. En particulier, la reconnaissance pleine et entière de cette forme d'activité devrait permettre d'ouvrir sans difficulté l'accès à toutes les formes d'aide existant au profit de ces populations.

- *Les personnes ayant eu à souffrir d'une longue absence au travail en raison de longues maladies ou d'accidents graves devraient pouvoir bénéficier d'un accès privilégié au télétravail, afin de faciliter leur réadaptation professionnelle, phase intermédiaire avant une solution de long terme adaptée à leur cas. »*[49]

Ci-dessous, le témoignage d'une fonctionnaire au Ministère de la Défense atteinte d'une insuffisance respiratoire sévère :

❋ Fonctionnaire d'état au Ministère de la Défense, je suis agent COTOREP atteinte d'un handicap respiratoire. En période d'infection, mes déplacements sont relativement limités. Le contact du public m'est interdit ; dans cette perspective et sur les conseils d'un pneumologue expert, j'ai saisi mon administration afin d'obtenir un aménagement de mon poste en télétravail.

J'ai contacté, chef de service, médecine du travail, correspondant handicap national FIPHFP, SAMETH, maison départementale du handicap sans qu'aucun de ces interlocuteurs n'ait pu m'indiquer le protocole exact. Tous sont d'accord sur la nécessité de l'adaptation. Malgré l'existence d'une convention entre la FIPH et le ministère de la défense les obstacles sont nombreux en l'absence de directives nationales sur le sujet. Ainsi depuis 2 ans chacun se renvoie le dossier dans l'espoir d'une mutation, d'une restructuration, d'un départ en retraite. On me dissuade, on me conseille l'invalidité, le congé longue maladie, le demi-traitement, la démission !

Et pourtant mon travail consiste à saisir des états civils, transmis par des administrations, sous forme de fichier internet à mon service de rattachement. Le poste s'adapte parfaitement au télétravail. Force est de constater que l'inconnu fait peur ! Et que les tenants et les aboutissants ne sont toujours pas maîtrisés ! Malgré la nouvelle loi de finance qui oblige aux résultats, et les nombreuses campagnes d'information qui mettent en évidence un intérêt bilatéral : "sur le terrain, la mise en place reste très compliquée".

Désormais je lutte donc contre mon handicap, et contre mon administration qui ne comprend pas qu'il est intellectuellement et financièrement impossible pour une femme seule, élevant 6 enfants, de couper tout lien social et professionnel en acceptant de démissionner ! Pour l'anecdote, j'appartiens à un service qui s'occupe de promouvoir l'adaptation des postes de travail pour les travailleurs handicapés sous l'autorité du Contrôleur Général des Armées qui n'a de compte à rendre qu'au Président de la République une fois par semaine."

Edwige Lalhou

Dans le rapport du député Morel-A-L'Huissier au Premier Ministre sur le télétravail, celui-ci préconisait :

« [l']obligation pour les administrations d'instruire toute demande formalisée de télétravail, en particulier pour les publics fragiles (jeunes mères de familles nombreuses, handicapés, personnes soumises à une durée de transport dirimante, réadaptation l'emploi, mutation du conjoint). Les administrations seraient dans l'obligation de motiver leur refus éventuel. »[50]

---

[49] *Du télétravail au travail mobile : un enjeu de modernisation de l'économie française, Pierre Morel-A-L'Huissier, La documentation française, 2006, p. 124-125.*

[50] *Du télétravail au travail mobile : un enjeu de modernisation de l'économie française, Pierre Morel-A-L'Huissier, La documentation française, 2006, p.135-136.*

Cela équilibrerait un peu le rapport de force avec la hiérarchie et donnerait certainement plus de poids à toute demande fondée de télétravail, tout en réduisant les rapports conflictuels tant les demandes de télétravail sont parfois considérées comme fantaisistes…

Par ailleurs, actuellement, les CPAM et les MDPH expérimentent également le télétravail dans de nombreuses régions (notamment CAF de Belfort, CPAM de Mulhouse et des Hauts-de-Seine) mais cette expérimentation ne concerne pas des salariés handicapés ou des personnes souffrant de maladies invalidantes à notre connaissance. Pourtant, le type de poste décrit convient parfaitement au télétravail et pourrait facilement être adapté et enseigné à des personnes en situation de handicap[51].

Un accord cadre a été signé avec le ministère de l'Economie afin d'expérimenter le télétravail. Les ministres François Baroin et Georges Tron ont confié une mission d'étude au Conseil général de l'Industrie, de l'Énergie et des Technologies (CGIET) afin de développer le télétravail dans la fonction publique, en permettant aux agents de travailler à leur domicile[52].

L'incitation au télétravail dans le privé

Si la situation dans privé est meilleure que dans le privé, le retard de la France reste immense faute d'incitation efficace. Le ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Frédéric Lefebvre ont présenté un plan d'action pour le développement du télétravail dans les PME. Parmi les 3 axes principaux, le 3ème vise à « Faciliter le recours au télétravail, notamment à destination des personnes à mobilité réduite, en rendant les offres plus visibles. Pour renforcer cette visibilité Frédéric Lefebvre a annoncé qu'il engagerait rapidement avec Xavier Bertrand, ministre du Travail, de l'Emploi et de la santé, des travaux pour que Pôle Emploi puisse développer des outils de recherche, intégrés à la base des offres d'emploi, favorisant l'identification des offres compatibles avec l'exercice du télétravail. »

Les Cap Emploi, la MDPH et le Télétravail

Nous avons interrogé différents Cap Emploi et les MDPH afin de savoir s'ils avaient recours au télétravail pour concilier handicap et travail. Voici quelques réponses:

Cap Emploi de l'Orne : "Concernant votre demande au sujet des personnes que nous accompagnons et qui seraient concernées par le télétravail, je vous informe que nous n'avons aucune personne ayant réussi à développer une activité professionnelle par le biais du télétravail. **Cependant il est certain que cela correspondrait au type d'activité qui conviendrait à de nombreuses personnes que nous accompagnons.**"[53]

Cap Emploi de la Manche : "Aucune personne handicapée n'en bénéficie actuellement à ma connaissance."[54]

Cap Emploi du Calvados : "Vous me voyez démuni pour vous faire des remontées tant cette modalité est peu développée. Nous avons un centre d'appel qui semble développer cette organisation de travail et qui dernièrement nous propose de lui orienter des candidats. Il est clair que

---

[51] http://cgtcafvar.over-blog.com/article-25272984.html

[52] http://www.aftt.asso.fr/enfin-le-teletravail-decolle-dans-la-fonction-publique-article0062.html

[53] *Réponse par email de Fabien Lalos, Délégué à l'Insertion Professionnelle, Cap Emploi Orne*

[54] *Réponse par email de Xavier Fayol, Directeur technique Cap emploi 50 (Manche)*

cette ouverture devrait permettre à terme à des candidats nouveaux de se positionner. Nous l'avons-nous même testé en 2010 pour une conseillère en CDD. L'expérience s'est avérée plutôt positive avec une difficulté toutefois à redéfinir l'organisation d'un travail qui nécessite beaucoup de face à face personne et employeur."[55]

MDPH Vendée : "On pressent qu'il peut intéresser les personnes handicapées surtout physiques ou à mobilité réduite."[56]

Une autre MDPH : "Faut-il répondre ?"[57]

Globalement, les Cap Emploi ont davantage répondu à nos questions que les autres institutions interrogées et semblent dire que le concept serait intéressant pour de nombreuses personnes qu'ils suivent au quotidien mais que concrètement le télétravail est inexistant ou insuffisant.

---

[55] *Réponse par email de Fréderik Martin, Chef de Service , Cap Emploi de Caen.*

[56] *Réponse par email de François Sicard, Directeur MDPH Vendée*

[57] *Réponse par email d'une MDPH contenant un échange interne et dont nous tairons le nom.*

Conciliation maladies chroniques et télétravail : une opportunité unique ignorée

Au-delà des pathologies de la surface oculaire, les contacts établis avec d'autres associations, organisations de réinsertion professionnelle des personnes handicapées et autres malades nous ont permis de nous rendre compte que le télétravail pourrait aider de nombreux autres malades chroniques à retrouver un emploi ou de concilier l'évolution de leur maladie avec leur emploi actuel. 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 :

- SIDA/VIH
- Cancers
- 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 dans 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, destiné 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 de diverses pathologies ou handicaps afin de maintenir une activité professionnelle permanente, régulière, viable et durable.

Quelques niches professionnelles à exploiter

Les NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) représentent un nouveau mode de travail adapté à des pathologies chroniques lourdes et certains handicaps, fondé non pas sur la présence physique et les horaires mais sur le travail réel et les résultats effectivement obtenus. C'est un mode de travail particulièrement adapté à certaines professions liées à l'usage des NTIC et de l'informatique. Voici une liste non-exhaustive d'activités professionnelles particulièrement adaptées au télétravail : la conception de sites Internet, la rédaction d'articles pour le web et autres médias, la rédaction et édition de rapports et documents, la traduction et l'adaptation linguistique, les contacts internationaux, les conseils juridiques spécialisés, l'assistance à distance, la téléphonie, l'infographie, le télésecrétariat, la veille Internet, l'utilisation de divers logiciels très spécifiques, le marketing web, le besoin d'avoir recours à des collaborateurs très spécialisés ponctuellement, etc.[58]

Il semble bien que si les opportunités sont nombreuses, les blocages psychologiques et l'absence d'incitations, de postes réservés et de formations spécifiques, font qu'en France ce mode de travail indispensable à la modernité et à certains types de handicaps reste quasi-inexistant.

De ce fait, de nombreuses personnes atteintes de handicaps et de pathologies chroniques restent, elles, au ban de la société. Par ailleurs, cela contribue au retard pris par la France dans le domaine du télétravail.

Une façon de valoriser le cursus de personnes handicapées ayant des difficultés à trouver des emplois dans un milieu ordinaire pourrait être justement la formation à l'utilisation de logiciels et à d'autres connaissances spécifiques présentant des débouchés liés aux NTIC ou le fait de réserver des emplois en télétravail dans la fonction publique.

Un autre moyen d'inciter à l'utilisation du télétravail destiné à employer des personnes handicapées serait de permettre de déduire ces prestations de l'obligation d'emploi de personnes handicapées (6 % des effectifs) au-delà du seuil de 10% actuellement permis (cf. supra, l'expérience d'Ex@services). D'autre part, le télétravail pourrait être envisagé comme une adaptation de poste, un aménagement raisonnable, susceptible de faire bénéficier à l'employeur d'une aide AGEFIPH ou FIPHFP.

« L'essor du télétravail passe donc par des actions ciblées de la part des pouvoirs publics, telles que la diffusion des technologies numériques et les campagnes de communication auprès de métiers et/ou branches bien identifiés. »[59]

---

[58] cf. supra listing des activités facilement adaptables au télétravail.

[59] *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain, Centre d'analyse stratégique, Novembre 2009*

Liste non-exhaustive des métiers facilement adaptables au télétravail

- Webdesigner ou la conception de sites Internet
- Développeur
- Informaticien (logiciels et applications)
- PAO / Infographiste
- Rédacteur/Modérateur (articles pour le web, forum et autres médias)
- Rédaction et édition de rapports et documents
- Traducteur, formateur et adaptateur linguistique
- Lecteur et correcteur
- Conseillers juridiques spécialisés
- Assistant à distance (téléphonie ou visiophonie)
- Téléphoniste (hotline, SAV, service clients, etc)
- Télésecrétariat (notamment médical, juridique)
- Veilleur Internet
- Conseiller (étude, expertise, statistique)
- Dessinateur BTP
- Marketeur web
- Retoucheur photographique
- Numérisateur
- Opérateur de saisie
- Audiotypiste
- Publiposteur
- Comptable
- Enseignement par correspondance et correction des épreuves nationales écrites (BEP, Baccalauréat, etc.)
- Archiviste
- Recouvreur de créances
- Gestionnaire de paie et personnel
- Juriste
- Cadre administratif (y compris banques, assurances, etc)
- Personnel d'études et recherche
- Professionnels de TIC
- Employés et cadres administratifs de la fonction publique

D'autres organismes en parlent

"[…] les **Chroniques Associés** mènent un plaidoyer pour le développement du télétravail sous toutes ses formes, option intéressante pour permettre le maintien dans l'emploi d'un certain nombre de personnes malades chroniques. Il peut également être un facteur d'insertion dans certaines situations, car il peut être proposé dès l'embauche, même si c'est encore rarement le cas en France (il peut alors être attaché au poste plutôt qu'à la personne, et éloigner d'autant le risque d'inaptitude au poste de travail). Les avantages sont divers et peuvent répondre à des contraintes différentes : il peut permettre de s'économiser en matière de déplacements, d'éviter les facteurs aggravants environnementaux de certaines maladies, il peut aussi être une solution pour celles et ceux d'entre nous qui ont besoin de soins fréquents ou constants. De ce point de vue, le télétravail ne doit pas à notre sens être considéré essentiellement comme peu propice au lien social : il peut en effet permettre le maintien dans l'emploi de personnes pour lesquelles la perte d'emploi est le risque majeur de désocialisation. Une adaptation personnalisée et souple des horaires de travail en fonction des contraintes liées à la maladie est aussi une solution dans certaines circonstances."[60] Le télétravail peut être une grande aide au maintien dans l'emploi pour les personnes touchées par une maladie chronique. Il peut constituer un aménagement du poste de travail (p. 95). Il pourrait également être un facteur d'insertion, car il peut être proposé dès l'embauche, même si c'est encore rarement le cas en France. Il peut alors être attaché au poste plutôt qu'à la personne, et éloigner d'autant le risque d'inaptitude au poste de travail."[61]

Voici un témoignage d'un malade participant à une enquête de Chroniques Associés et un témoignage sur un site consacré au télétravail :

❋ En recherche d'un poste en télétravail : J'ai une malformation au niveau du coeur, qui m'oblige à suivre un traitement. Je suis hypothyroïdien, cela depuis ma naissance. On me reproche souvent que je suis trop lent. À cause de cela, j'ai été exclu du monde du travail, ainsi que pour ma scolarité. J'ai aussi de l'arthrose à toutes les articulations. Pour travailler, c'est difficile, et je n'ai aucun diplôme. J'aimerais tellement faire du télétravail, ce qui me permettrait de réaliser à côté de tout ça mon projet.[62]

Domdom

❋ J'ai 59 ans, j'ai pratiqué le télétravail il y a quelques années. J'étais le collaborateur d'une société allemande de "discount automobile" qui achetait des véhicules neufs aux concessionnaires français. Mon job consistait à prendre contact au téléphone avec ces professionnels, de leur commander des véhicules, de confirmer par facture proforma traduite en allemand que j'adressais par mail en Allemagne. Mon partenaire allemand ne parlait pas français, quant à moi je suis un professionnel de l'automobile ayant vécu en Allemagne et maitrisant ce type de vocabulaire. Cette aventure a duré 4 ans avant que le marché devienne caduque. Cette activité correspondait à l'handicap de conduite que je vis depuis 10 ans, car je suis devenu épileptique et le traitement me fatigue".[63]

Gilles

---

[60] *Maladies chroniques : Un défi, nos propositions - Vivre comme les autres (Livre Blanc), Chroniques Associés, page 19* http://www.chroniques-associes.fr/docs/Livre-Blanc.pdf

[61] *Guide Maladie Chroniques et Emploi, seconde édition, page 96* http://www.chroniques-associes.fr/2ndeEdit_GuideMaladiesChroniquesEmploi2010.pdf

[62] *Témoignage repris de http://www.pathologies-et-travail.org/index.php?option=com_content&task=view&id=93&Itemid=1*

[63] *Témoignage repris sur http://www.jeteletravaille.fr/index.php?id=1094*

Greenworking, un cabinet de conseil spécialisé dans le télétravail que les pouvoirs publics consultent, affirme que « Pour les personnes handicapées, le télétravail est une chance réelle de renouer avec une activité économique à part entière. Le domicile est parfois l'endroit le mieux adapté pour travailler en raison de traitements médicaux lourds ou d'équipements spécifiques nécessaires. Par ailleurs, le transport jusqu'au bureau qui est souvent contraignant pour les salariés valides peut être une source de fatigue et de démotivation rédhibitoire pour les personnes souffrant d'un handicap. Pour les entreprises, au-delà des lourdes amendes qu'elles peuvent encourir, c'est l'opportunité d'intégrer à leurs équipes des personnes souvent qualifiées et motivées sans aménagements trop lourds »[64].

Tant l'ANDT comme l'AFTT, les associations françaises sur le télétravail considèrent que le télétravail permet de « redonner leur place aux handicapés»[65] ou bien qu'il s'agit d'une alternative intéressante pour faciliter l'insertion ou le reclassement de personnes handicapées dans un collectif de travail [66].

Dans le rapport « Perspectives de développement du télétravail dans la fonction publique », rédigé par le Conseil Général de l'Industrie, de l'Energie et des Technologies , datant du 15 juillet 2011, l'intérêt du télétravail dans le cadre du handicap est explicitement abordé. Le rapport préconise les recommandations suivantes :

« *Traiter les travailleurs handicapés comme les autres agents et ne pas prévoir de recrutement de handicapés en télétravail à temps complet. Mais pour raison de santé, recourir au télétravail, y compris à temps complet, pour assurer le maintien dans l'emploi ou accompagner le retour au travail* »

C'est à notre avis assez regrettable d'enfermer le télétravail (destiné à intégrer le handicap) à un formatage administratif et à des concepts stricts alors que c'est la souplesse du télétravail qui est intéressante (ex : décréter d'office que le recrutement en télétravail à temps complet n'est pas souhaitable et faire passer le message qu'il s'agit seulement d'assurer le maintien dans l'emploi et accompagner le retour au travail). Ainsi, c'est exclure de la fonction publique toutes les personnes handicapées ayant perdu leur emploi et étant dans l'incapacité de travailler dans le milieu ordinaire. Or, avec 20% de chômeurs parmi la population handicapée, peut-être que l'embauche de personnes handicapées (et pas seulement le maintien dans l'emploi) devrait devenir une priorité…[67]

Que font alors les pouvoirs publics ?

A l'Assemblée Nationale, le député M. Dino Cinieri a attiré l'attention de Mme la secrétaire d'État chargée de la solidarité sur l'importance du télétravail pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées en l'interrogeant sur les mesures qui pourraient être prises afin de sensibiliser et d'inciter les employeurs au recrutement des personnes handicapées via le télétravail. La réponse survenue près d'un an après et après la première conférence nationale du handicap en 2008 fut la suivante : le Gouvernement veillera à ce que ces dispositifs puissent être également mobilisés pour

---

[64] *Tous égaux devant le télétravail, 21 octobre 2011, http://www.greenworking.fr/blog/2010/10/tous-egaux-devant-le-teletravail/*

[65] *http://www.andt.org/*

[66] *http://www.aftt.asso.fr/travail-a-domicile-et-handicap-article008.html*

[67] *Perspectives de développement du télétravail dans la fonction publique, Conseil Général de l'Industrie, de l'Energie et des Technologies , 15 juillet 2011.*

les personnes handicapées[68]. Inutile de dire que les personnes handicapées dans cette situation attendent toujours… Le 18 mai 2011, le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique, Georges Tron, abordant l'objectif de 7% de télétravailleurs dans la fonction publique a expressément abordé l'intérêt du télétravail pour intégrer les personnes handicapées et leurs parents dans la fonction publique.[69] Le Ministre François Sauvadet, remplaçant les fonctions de M. Tron, a intégré le développement du télétravail à sa feuille de route. Espérons que cela soit suivi des faits et que l'intégration des handicapées sera prévue… Ce qui explique (mais ne justifie pas) l'injustice en matière de handicap, c'est souvent l'ignorance. Quand l'injustice est connue des pouvoirs publics ; l'inaction devient injustifiable et inexplicable…

Conclusion

À défaut de reconnaître que certaines personnes n'ont pas la capacité d'exercer leur profession en permanence en milieu ordinaire du fait de leur état de santé et ou de leur handicap et dont le profil ne correspond pas aux prestations fournies par les ESAT/Entreprises adaptées, qui d'ailleurs ne proposent pas le télétravail, l'on écarte à jamais ces personnes du monde du travail… En y intégrant la notion de maladies chroniques invalidantes, désormais associée à handicap, les mots suivants pourraient être les nôtres :

« Les nouvelles technologies de l'information et de communication (NTIC) peuvent ainsi offrir aux personnes handicapées une forme d'insertion ou de réinsertion à distance. Il serait opportun de la développer, car bon nombre de postes ne justifient pas la présence physique quotidienne du travailleur au sein de l'entreprise. Ce mode de travail s'avère d'autant plus adapté pour les demandeurs d'emploi qui souffrent d'un handicap lourd et éprouvent de grandes difficultés à se déplacer. Le travail à domicile présente de nombreux avantages comme celui d'adapter son emploi du temps à sa convenance, selon la capacité à produire du télétravailleur. De plus, une personne handicapée préférera rester à son domicile tout en se sentant utile plutôt que d'y rester inactive. Enfin, certains télétravailleurs handicapés pourront alterner passages dans l'entreprise et travail à domicile. Seul un équipement informatique est nécessaire, qui peut être adapté au handicap. Le coût de l'aménagement du poste ou des postes, si la personne alterne travail dans l'entreprise et travail à domicile, peut être supporté par l'Agefiph dans le cadre de ses missions d'insertion professionnelle des personnes handicapées, ou entrer dans le cadre des déductions de la contribution versée par l'entreprise dans le cas où elle ne respecterait pas dans sa globalité l'obligation légale d'embaucher 6 % de travailleurs handicapés. Les salariés handicapés pourraient bénéficier des règles pour les télétravailleurs définies dans l'accord-cadre signé le 19 juillet dernier par les partenaires sociaux sur le télétravail et le télétravail pourrait ainsi être spécifié dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987. L'emploi des personnes handicapées doit en effet rester une grande cause à défendre. Pour ces personnes, le fait de rejoindre une communauté de travail dépasse largement la notion d'avoir un travail ou de gagner un salaire. Il s'agit en effet d'une manière de dominer le handicap, de le surpasser. En apportant ses compétences à l'entreprise, la personne handicapée ne se considère plus comme un corps emprisonné par ses propres chaînes, mais comme une personne active, qui fait corps avec la société. C'est donc de reconnaissance qu'il s'agit »[70].

Pierre Morel-A-l'Huissier, Député de la Lozère

Espérons qu'un jour de tels mots auront une application concrète et que l'on cesse l'actuelle multiplication d'études prospectives sur le télétravail pour enfin passer à l'expérimentation réelle…

---

[68] *Question soumise au gouvernement le 27 novembre 2007, par le député de la Loire, http://www.nosdeputes.fr/question/QE/11363*

[69] *http://www.gouvernement.fr/gouvernement/georges-tron-le-teletravail-dans-la-fonction-publique*

[70] *Question soumise au gouvernement, le 16 octobre 2007, http://www.nosdeputes.fr/question/QE/7373.*

REVENDICATIONS ET DOLEANCES DE KERATOS CONCERNANT LE TELETRAVAIL (OU SA RARETE)

1. **Les entreprises privées et le secteur public doivent être incités à l'utilisation du télétravail, que ce soit un moyen de concilier maladie ou vie privée et travail ou une volonté écologique ou d'amélioration de la qualité de vie des employés.**

2. **Le service public se doit d'être exemplaire et de proposer des postes en télétravail ouverts aux personnes n'ayant pas la capacité de se déplacer à leur travail tous les jours.**

3. **Une recherche devrait être effectuée au niveau national pour savoir quel type d'activité pourrait être réalisée en télétravail et une partie, ou la totalité, de ces postes devrait être proposée en télétravail si la personne handicapée le souhaite. Dans le service public, un audit devrait être réalisé à partir du répertoire des métiers afin d'identifier des postes ou des tâches compatibles avec le télétravail. À compétence égale, un tel poste en télétravail, devrait préférentiellement être attribué à une personne handicapée qui fait état d'un besoin spécifique imposant un tel aménagement.**

4. **Le service public et les entreprises privées doivent proposer le maintien d'un poste d'une personne handicapée salariée y compris en ayant recours au télétravail.**

5. **À l'instar des États-Unis, la France doit reconnaitre explicitement le télétravail, pour les personnes handicapées qui le souhaitent ou en ont le besoin impératif, comme un aménagement raisonnable dès lors que le poste convient à un exercice des fonctions en télétravail.**

6. **Les Pôle Emploi et Cap Emploi doivent reconnaître la recherche de télétravail comme une véritable recherche de travail et considérer celui-ci comme un véritable contrat de travail. Ainsi, leurs services ne devraient plus opposer de tels arguments afin de justifier que la personne handicapée ne perçoive pas les droits (Assedics et autres) pour lesquels elle a pourtant cotisé (en télétravail) !**

7. **Les services de Pôle Emploi et Cap Emploi devraient accepter que la personne en recherche de télétravail et qui a des contraintes trop importantes pour se déplacer, puisse effectuer ses démarches et participer à des rendez-vous avec les conseillers utilisant des moyens modernes telles que la visioconférence selon les besoins qui lui imposent le handicap ou la maladie invalidante.**

8. **Les Pôle Emploi, AGEFIPH et Cap Emploi devraient proposer à leurs partenaires employeurs de proposer des postes en télétravail afin qu'ils puissent proposer des offres sur leur portail internet (actuellement ces offres sont extrêmement rares voire inexistantes) et d'accroître la visibilité du télétravail sur leurs sites respectifs[71].**

9. **Les pouvoirs publics doivent soutenir financièrement les démarches des entreprises et associations qui œuvrent pour la réinsertion de personnes handicapées et malades chroniques par le télétravail. Cessons de réaliser et multiplier des études prospectives sur**

[71] *C'était d'ailleurs une recommandation du rapport « Le développement du télétravail dans la société numérique de demain », Centre d'analyse stratégique, Novembre 2009, qui n'a pas été suivie des faits*

le télétravail et faisons faire des expérimentations d'insertion par le télétravail par des personnes qui ont l'expertise du télétravail ET du handicap.

10. **L'inspection du travail doit pouvoir adapter le fonctionnement de ses services afin de se conformer aux exigences du télétravail notamment quand l'employé réside dans un lieu éloigné de l'entreprise et du ressort de l'inspection du travail du siège de l'entreprise.**

11. **L'inspection du travail doit pouvoir se rendre sur le lieu de travail du salarié, y compris lorsque c'est un domicile privé, par une acceptation des visites pendant les horaires de travail ou à convenir entre les parties (qui devrait être inscrite dans le contrat de travail) mais en aucun se servir de cet argument pour ne pas être favorable au télétravail.**

12. **Les pouvoirs publics doivent combattre les arnaques sur internet concernant le télétravail (5 € payant pour devenir télétravailleur censé répondre à des mails, etc.) qui discréditent le télétravail et les offres d'emploi sur internet.**
    http://forum.lesarnaques.com/emploi-droit-travail/emploi-teletravail-arnaque-t33076.html

13. **Des entreprises adaptées, CDTD ou ESAT de haut niveau de qualification devraient être créées afin de répondre à une vide absolu pour les personnes qualifiées mais dont les contraintes de santé ou le handicap empêchent d'exercer leur métier sur un lieu de travail habituel ou qui, par exemple, doivent impérativement le faire à domicile.**

14. **Les entreprises créées par des personnes handicapées, y compris celles initiées sous le statut d'auto-entrepreneurs et en télétravail, doivent pouvoir prétendre aux déductions des obligations AGEFIPH (déductibilité du coût ou des unités) dans leurs factures destinées à leurs clients.**

15. **Les entreprises de plus de 20 salariés, clientes d'une prestation réalisée par une personne handicapée doivent pouvoir bénéficier d'une réduction de leurs obligations AGEFIPH en fonction de leur effort pour participer à la réintégration professionnelle de ladite personne handicapée, notamment pour les prestations fournies en télétravail.**

QUELQUES SITES D'INTÉRÊT POUR MIEUX APPRÉHENDER LES ENJEUX

ASSOCIATION KERATOS :
http://www.keratos.org/

LES [IM]PATIENTS CHRONIQUES ET ASSOCIÉS (EX-CHRONIQUES ASSOCIÉS) :
http://www.chroniques-associes.fr/
http://www.pathologies-et-travail.org/
http://www.chronicite.org/

ENTREPRISE EX@SERVICES
http://www.Ex@services.net/

LE PROJET HAPI, L'ACRONYME DE HANDICAP-INTERNET
http://www.hapi.ch/?item=teletravail

ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL POUR PERSONNES HANDICAPÉES
http://www.au-fil-de-la-vie.com/

PROPOSITIONS DE LOI EN ATTENDE DE VOTE DEPUIS 2008
http://www.assemblee-nationale.fr/13/propositions/pion0639.asp
visant à inciter les employeurs à recourir au télétravail pour promouvoir l'embauche des personnes handicapées.

http://www.assemblee-nationale.fr/13/propositions/pion1194.asp
dont l'article 8 donne pour mission aux Maisons de l'emploi de promouvoir, dans leurs locaux ou en dehors de ceux-ci, l'aménagement de matériel permettant l'utilisation des technologies d'information et de communication pour le travail à distance, notamment en faveur des personnes handicapés.

AFTT ASSOCIATION FRANÇAISE DU TÉLÉTRAVAIL ET DES TÉLÉACTIVITÉS
http://www.aftt.asso.fr/

ASSOCIATION NATIONALE POUR LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL ET LA TÉLÉFORMATION
http://www.andt.org/

TEXTES DE RÉFÉRENCE SUR LE TÉLÉTRAVAIL
http://www.journal-officiel.gouv.fr/pdf/bocc/20050049/CCO_20050049_0049_0018.pdf
http://www.senat.fr/leg/ppl08-456.html (cf Titre IV)
http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_CAS_Teletravail_26XI2009.pdf

ANNEXES ET SUIVI DU PLAIDOYER

Après le soutien obtenu auprès de nos partenaires, les 7 autres associations membres de la coalition [im]Patients, Chroniques et Associés, la coalition et Keratos ont interrogé les autorités et les ministères compétents sur leurs intentions concernant le développement du télétravail pour les personnes souffrant de maladies invalidantes ou un handicap. Le courrier a été envoyé au nom des 8 associations appartenant à [im]Patients, Chroniques et Associés.

De fin novembre à début décembre 2012, nous avons fait parvenir un courrier similaire mais à chaque fois adapté aux actions de chaque ministères ou responsable (cf. description ci-dessus), leur demandant soit une réponse soit un rendez-vous afin d'aborder le sujet. Le tableau suivant récapitule les résultats de notre action de plaidoyer collective à ce jour [actualisation du 8 mars 2012] :

Ministère ou responsable	Réponse ou suivi
Ministre du Travail, M. Xavier Bertrand	Lettre du 24 janvier 2012 du chef de Cabinet du Ministère du Travail indiquant un renvoi vers le directeur général du travail pour « un examen attentif de votre requête ». Nous avons alors pris l'initiative de vérifier que le Directeur Général du Travail, M. Combraxelle, avait bien reçu notre dossier. Après quelques appels téléphoniques et des échanges par mail, nous avons pu confirmer que le courrier initial n'avait jamais été transmis à la DGT. Nous avons donc pris la peine de renvoyer cette fois l'ensemble des éléments transmis par mail et nous avons reçu un accusé de réception. Pas d'évolution depuis.
Ministre chargé de l'Industrie, de l'Energie et de l'Economie numérique, M. Éric Besson et chargé d'une étude sur le télétravail dans les grandes entreprises réalisée par Greenworking.	Lettre du 7 janvier 2012 du chef de Cabinet du Ministre chargé de l'Industrie, de l'Energie et de l'Economie numérique indiquant la transmission des « documents aux services compétents de son ministère aux fins d'un examen attentif ». Aucune évolution depuis
Le Ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, Madame Roselyne Bachelot-Narquin	Lettre du 20 décembre 2011 du chef de Cabinet du Ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale renvoyant nos demandes au Ministre du Travail.
Ministre de l'Ecologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, Madame Nathalie Kosciusko-Morizet. Le ministère a depuis été mis sous la tutelle du Premier Ministre et Mme Kosciusko-Morizet.	Aucune réponse malgré le fait que la Ministre ait fréquemment abordé le thème du télétravail au cours des dernières années.

Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, Monsieur Frédéric Lefebvre.	Lettre du 19 décembre 2011 puis contact téléphonique pour prise de rendez-vous. Rendez-vous avec Vincent Susplugas , conseiller de Monsieur Frédéric LEFEBVRE, le 16 janvier 2012. Nous attendons le retour de M. Susplugas et des autres responsables rencontrés sur les suites données au dossier télétravail.
Secrétaire d'Etat auprès de la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, Madame Marie-Anne Montchamp	Pas de réponse.
Ministre de la Fonction Publique, Monsieur le Ministre François Sauvadet	Pas de réponse.
Monsieur le Député de la Lozère, Pierre Morel-à-l'Huissier	Pas de réponse à ce courrier précis. Voir l'ensemble du rapport sur d'autres échanges avec ce même député.