



LE TÉLÉTRAVAIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



SOMMAIRE

Introduction	3
Y a-t-il un cadre juridique particulier à prendre en compte pour les travailleurs handicapés ?	4
1. Le cadre général du télétravail	4
2. Le cadre juridique du télétravail pour les personnes en situation de handicap	5
3. L'aménagement de poste : quel cadre ? quel budget ? quelles limites ?	6
4. Le bien-être au travail, la santé et la sécurité	6
Quelles sont les pratiques qui améliorent le télétravail des travailleurs handicapés ?	7
1. Le recueil des besoins des télétravailleurs handicapés	7
2. L'accessibilité des outils de travail à distance	7
3. L'aménagement de poste à domicile	7
4. La prise en compte des différents types de handicap	8
5. La prévention du risque d'isolement	9
Quels leviers pour faire du télétravail un outil d'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés ?	10
1. Identifier les activités télétravaillables	10
2. Développer les technologies d'assistance	11
3. Ouvrir des espaces de travail partagé accessibles aux situations de handicap	11
4. L'apport de la robotique	12
Conclusion	13
Bibliographie	13

INTRODUCTION

Les confinements successifs imposés par les pouvoirs publics depuis mars 2020 ont incité les entreprises à recourir plus largement au télétravail, faisant de la crise sanitaire de Covid-19 un point de bascule quant à son recours.

De nombreuses fonctions qui n'y avaient pas accès, ont été contraintes de s'y mettre ; pour d'autres il est devenu une pratique générale ; pour tous se pose la question de **sa persistance post-crise sanitaire**.

Le télétravail est-il pour autant le « Graal » pour les personnes en situation de handicap ?

Certaines institutions et associations estiment au contraire, qu'il creuse le fossé toujours plus grand entre les personnes dites valides et les personnes en situation de handicap, en raison notamment des difficultés d'accessibilité numérique, du manque de cohésion et de lien social qu'il entraîne. De fait :

*69 % des personnes handicapées indiquent
« ressentir davantage de stress et d'anxiété »
depuis le début de la crise sanitaire,
contre
41% de la population générale*.*

Le présent guide, conçu à partir de l'expérience des membres du Club Handicap & Compétences et de la situation concrète de leurs collaborateurs en situation de handicap, vise à :

- ▶ Identifier les spécificités du télétravail pour les personnes en situation de handicap,
- ▶ Apporter une contribution pratique et pragmatique sur les manières de faire du télétravail un moyen d'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi.

Y a-t-il un cadre juridique particulier à prendre en compte pour les travailleurs handicapés ?

1. Le cadre général du télétravail

D'origine anglo-saxonne, le télétravail s'est fortement développé dans les années 1970 en lien avec l'essor des technologies de l'information et de la communication. En France, la notion de télétravail apparaît pour la première fois en 1978 dans un rapport portant sur l'informatisation de la société*.

Selon l'article L. 1222-9 du Code du travail, le télétravail 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. »

■ Une liberté contractuelle

En dehors de circonstances exceptionnelles, il n'y a **pas d'obligation légale pour l'employeur** de mise en œuvre du télétravail. Elle dépend d'un accord passé entre les parties prenantes : employeurs / employés. Elle peut être définie par un **accord collectif** ou une **charte élaborée par l'employeur**.



Le télétravail peut prendre différentes formes :

▶ Le télétravail régulier

qui permet une régularité dans l'emploi du temps,

▶ Le télétravail flottant

qui permet de disposer d'un nombre de jours de télétravail à l'année à planifier selon les besoins du salarié,

▶ Le télétravail occasionnel

qui permet son obtention dans des circonstances exceptionnelles, en cas de grève des transports par exemple.

Dans tous les cas, **les modalités précises du télétravail** doivent être définies dans le cadre de :

- l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, modifié par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif au télétravail (étendu par arrêté du 2 avril 2021, publié au JO du 13 avril),
- l'article L1222-9 du Code du travail, modifié par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017,
- les éventuelles dispositions négociées au niveau de la branche.

Selon ces dispositions, les télétravailleurs doivent bénéficier des **mêmes droits et avantages légaux et conventionnels** que les salariés en situation comparable travaillant sur site.

Le contrat de travail ou son avenant doivent préciser les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. À défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant indiquent les modalités de contrôle du temps de travail.

En cas d'accord collectif sur les modalités d'accès au télétravail, il est obligatoire de **prévoir un paragraphe spécifique consacré aux travailleurs handicapés**. Dans les faits, la prise en compte du télétravail des personnes en situation de handicap est également régulièrement mentionnée dans les accords Handicap des entreprises qui en disposent.

* *L'informatisation de la société*, Simon Nora, Alain Minc, Présidence de la République (auteur moral), février 1978

■ L'exception légale au choix du télétravail

En cas de circonstances exceptionnelles telles qu'une épidémie, le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et l'exercice professionnel des travail-

leurs, tout en garantissant leur sécurité*. Dans ce cas, il s'applique indifféremment aux personnels, quelle que soit leur situation, sans aucun formalisme particulier.

Au sein des entreprises du Club Handicap & Compétences

Le télétravail des salariés en situation de handicap est mentionné dans :



2. Le cadre juridique du télétravail pour les personnes en situation de handicap

■ Quelles conditions d'accès au télétravail ?

Les entreprises qui ont recours au télétravail déterminent ses conditions de mise en œuvre : quels postes sont éligibles, à partir de quel niveau d'ancienneté, un cadrage préalable du temps de travail et/ou une régulation de la charge de travail ainsi que les conditions suffisantes d'autonomie du salarié.

De manière générale, selon les dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail, **l'employeur doit motiver son refus d'accorder le droit au télétravail dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif de travail ou par une charte.**

C'est sur ce même principe que le télétravail des personnes en situation de handicap est encadré.

En particulier, les articles L. 4624-3 et L. 4624-6 du Code du travail issus de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**, prévoient que **l'employeur est tenu de prendre en considération les avis du médecin du travail** dans le cas des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé par un salarié en situation de handicap. En cas de refus, l'employeur doit rendre compte par écrit au salarié et au médecin du travail des motifs de son refus.

■ Quel avis médical ?

Il faut distinguer ici 2 situations :

► **Le télétravail est, sur avis du médecin du travail, une mesure en soi d'aménagement du poste du collaborateur en raison de son état de santé** (notamment pour les personnes qui rencontrent des problèmes de mobilité ou qui sont touchées par une maladie chronique invalidante). Dans ce cas, sa mise en place s'impose à l'employeur.

► **Le collaborateur en situation de handicap demande à bénéficier du télétravail.** Celui-ci ne doit pas systématiquement faire l'objet d'un avis médical. Mais, à la demande du travailleur ou du manager, par exemple en cas de nécessité d'aménagement du poste de travail, il

peut y avoir la possibilité d'une visite médicale avec le médecin du travail. **Seule la mise en place d'un télétravail à 100 % nécessite un avis du médecin du travail**, quel que soit le type de handicap. Cette visite doit avoir lieu à la demande de l'employeur. Par ailleurs, le travailleur handicapé télétravaillant à 100 % relève, comme pour tout travailleur handicapé, d'un suivi individuel adapté (SIA). Le médecin voit le travailleur handicapé à l'embauche ou lors de l'obtention du statut de travailleur handicapé pour vérifier que le poste est bien adapté. Il décide alors de la périodicité du suivi avec une périodicité maximum de 3 ans entre 2 visites et quel est le professionnel de santé qui effectuera le suivi : médecin du travail ou infirmier en santé au travail.

*Article L. 1222-11 du Code du travail

** Loi n°2016-1088 du 8 août 2016, Chapitre V « Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail »

3. L'aménagement de poste : quel cadre ? quel budget ? quelles limites ?

La mise en place du télétravail dans une entreprise n'est pas conditionnée par la prise en charge des matériels au domicile.

L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 mentionne la possibilité d'une indemnité couvrant les frais liés au télétravail, sans qu'en soient précisées les modalités, notamment son montant. Plus précisément, l'article 3.1.5 relatif à la prise en charge des frais professionnels a été étendu « *sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc, 25 février 1998, n° 95-44096) selon lequel la validation de l'employeur soit interprétée comme étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié.* »

En 2021, **l'URSSAF préconise le versement de 30 € par mois pour 3 jours de télétravail**, indemnité qui est exonérée de cotisations dans la limite de 10 € par mois.

Si des modalités particulières de prise en charge sont définies dans l'accord télétravail, celles-ci s'appliquent également aux télétravailleurs en situation de handicap et ne peuvent donc pas faire l'objet d'un financement sur le budget handicap quand celui-ci existe.

En revanche, en vertu du principe de l'égalité de traitement consacré par l'article L.5213-6 du Code du travail, les aménagements liés au handicap faits au bureau doivent être dupliqués au domicile du télétravailleur en situation de handicap. Ils peuvent être financés par le budget Handicap quand il existe.

Il est dans ce cas recommandé de préciser le type de matériel et les plafonds de prise en charge.

Si ces dépenses sont réalisées dans le cadre d'une démarche de maintien en emploi, il est conseillé de solliciter les **aides proposées par l'Agefiph**, sous réserve d'éligibilité.

Ces dépenses peuvent également être intégrées aux **dépenses déductibles** déclarées dans le cadre de l'OETH.

Au sein des entreprises du Club Handicap & Compétences

L'accès au télétravail des personnes en situation de handicap passe généralement par une vérification de l'existence d'un espace de travail dédié au domicile du salarié, de la conformité de l'installation électrique et du matériel informatique.

La majorité des entreprises et des salariés se font accompagner dans cette démarche, notamment en faisant intervenir un spécialiste (ergonome, préventeur, médecin du travail ou un spécialiste d'un type de handicap) pour vérifier la réalité des conformités.

Une fois le télétravail mis en place, les entreprises du Club accompagnent matériellement leurs télétravailleurs majoritairement par une indemnité financière fixée en fonction du nombre de jours télétravaillés et par de l'achat de matériel. D'autres actions sont mises en place : des formations au télétravail, la diffusion de guides de bonnes pratiques, l'adaptation des outils d'échange, des réunions dédiées ou des formations à distance.

Indemnité financière

40%

Achat de matériel

35%

Autre action

20%

Aucune action

30%

4. Le bien-être au travail, la santé et la sécurité

L'employeur a l'obligation générale d'assurer la santé et la sécurité de ses employés, que le travail ait lieu dans ses locaux ou à distance.

A défaut de mesures définissant les modalités de contact que l'entreprise doit entretenir avec le télétravailleur, l'ensemble des chartes ou accords de télé-

travail en prévoient. Elles s'appliquent aussi bien aux télétravailleurs handicapés qu'à l'ensemble des télétravailleurs. A titre d'exemple, l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a émis des recommandations qui ne comportent pas de dispositions spécifiques aux télétravailleurs handicapés*.

*10 recommandations pour faciliter l'élaboration d'une charte ou la négociation d'un accord sur le télétravail dans les TPE-PME, ANACT, 12/2020

Quelles sont les pratiques qui améliorent le télétravail des travailleurs handicapés ?

De manière générale, il est recommandé de formaliser les particularités d'exercice du télétravail applicable aux collaborateurs en situation de handicap soit dans son accord/sa charte de télétravail, soit dans son accord Handicap le cas échéant, les 2 textes pouvant se rejoindre et/ou se compléter.

1. Le recueil des besoins des télétravailleurs handicapés

Il n'existe pas de liste préétablie des besoins de compensation des télétravailleurs handicapés. Chacun vit sa situation de façon particulière. Aussi, pour réussir la mise en place du télétravail, il est primordial de prendre le temps d'**écouter le télétravailleur handicapé** pour recueillir ses besoins particuliers en termes de matériels, notamment informatiques. Une **aide à la prise en main des outils à distance** est également un plus. Un **accompagnement des managers** est re-

commandé afin de permettre de définir les modalités optimales de collaboration, notamment l'utilisation des fonctionnalités des outils de travail à distance.

Selon Mai-Anh NGO, chercheuse au CNRS spécialisée sur le handicap, il serait même nécessaire de **provoquer ce recueil des besoins spécifiques**, les travailleurs handicapés ayant souvent du mal à faire état des contraintes qui sont les leurs*.

2. L'accessibilité des outils de travail à distance

L'**accessibilité des outils de travail à distance est un point essentiel** de la réussite de la mise en place du télétravail pour les personnes en situation de handicap. Dans le cas où l'accessibilité ne serait pas complète, l'entreprise doit prévoir les modalités permettant un **égal accès à l'information de ses collaborateurs**.

Une vigilance particulière doit également être consacrée à l'**accessibilité des outils liés à la formation à dis-**

tance pour que les télétravailleurs handicapés puissent avoir accès aux mêmes ressources que leurs collègues.

Enfin, il est conseillé de veiller à ce que les **documents transmis par mails soient accessibles à tout type de handicap** : PDF accessibles, consignes vocales, vidéos sous-titrées et traduites en LSF et en FALC ...

3. L'aménagement de poste à domicile

Dans le cas où un collaborateur en situation de handicap bénéficie d'un aménagement de son poste de travail, **cet aménagement doit être envisagé à son domicile dans le cas du télétravail**.

Cette action nécessite une **concertation préalable avec le collaborateur concerné** pour réunir toutes les conditions de réussite de cet aménagement dans son environnement.

La **coordination entre les différents acteurs (Service de Santé au Travail, Cap emploi, Agefiph ...)** est en particulier un point essentiel dans la mise en œuvre des aménagements de poste à domicile.

L'**accès au domicile du télétravailleur par l'ergonome, le préventeur ou le médecin** peut également faciliter la mise en place d'une compensation raisonnable et adaptée.



*Interview exclusive pour le Club Handicap & Compétences, le 17 mars 2021

4. La prise en compte des différents types de handicap

Pour les personnes en situation de handicap, **le type de handicap peut réellement influencer sur la réussite de la mise en place du télétravail**. À ce titre, la commission Emploi du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) invite les employeurs à être vigilants à « **la prise en compte individualisée et personnalisée des situations de handicap et des aménagements techniques, organisationnels et managériaux qui en découlent** ».

Selon ses recommandations, qui gagneraient à figurer dans les guides de bonnes pratiques du télétravail mis en place par les entreprises, voici ce qu'il convient de faire pour les salariés atteints des handicaps suivants :



Déficiences auditives

Utiliser des informations adaptées à leur mode de communication (LSF, LPC ...), sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques liées aux réunions organisées en visioconférences et à la mise à disposition de tous les outils nécessaires tels que l'interprétariat, la transcription écrite ou parfois la simple possibilité de générer un numéro de visioconférence qui permet une compatibilité avec les applications de compensation (Roger Voice, AVA ...).



Difficultés psychiques

Veiller à ouvrir le dialogue et à proposer une mise en relation avec la médecine du travail et des services d'assistance psychologique extérieurs à l'entreprise.



Difficultés cognitives

Redéfinir les consignes et l'organisation du travail à domicile.



Déficiences visuelles

Veiller à ce que le salarié dispose de tous les outils de compensation répondant à ses besoins et à une bonne accessibilité des applications et outils numériques utilisés par le salarié et ses partenaires.



Maladies invalidantes ou maladies chroniques évolutives

Veiller à des points de suivi régulier et à la mise en place d'un éventuel soutien psychologique.



Autisme

Présenter un programme organisationnel clair avec un temps de travail bien défini et être attentif au maintien des liens sociaux.

Vous pouvez consulter :
[La fiche-conseil sur le télétravail des personnes en situation de handicap](#)
(éditée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion)



Aides exceptionnelles en vigueur durant l'épidémie de Covid-19

- 1 [Dix mesures d'urgence prises par l'Agefiph](#)
- 2 [Prime de 4 000 € à l'embauche d'un travailleur handicapé](#)

Au sein des entreprises du Club Handicap & Compétences

Dans le prolongement des écrits du CNCPH, les membres du Club Handicap & Compétences ont identifié un point d'attention à avoir à l'égard des télétravailleurs en situation de handicap psychique.

Ainsi, un quart des entreprises du Club mettent en place des mesures d'accompagnement spécifiques. Elles peuvent, d'une part, accompagner leurs collaborateurs en situation de handicap psychique en mettant à disposition des cellules d'écoute et de soutien psychologique (médecine du travail ou organismes externes). D'autre part, les entreprises accompagnent les équipes et le manager (coaching, conseils, guide) et demandent un renforcement du lien entre le collaborateur et les Ressources Humaines et le manager.



5. La prévention du risque d'isolement

Le télétravail peut constituer une perte de repères importante, influencer sur les modes de communication et accentuer les difficultés de communication liées au manque d'accessibilité des outils numériques. Il est donc primordial de **veiller à une bonne continuité du**

lien social et à un accompagnement personnalisé du collaborateur. Le maintien du contact avec l'équipe et par le manager est essentiel à l'engagement et à la réussite des télétravailleurs en situation de handicap comme pour tout salarié qui télétravaille.

Au sein des entreprises du Club Handicap & Compétences

La plupart des entreprises membres du Club Handicap & Compétences (80%) définissent un cadre de relations et d'échanges entre le télétravailleur et le manager.

Cela peut se traduire par des entretiens réguliers d'activité et de fixation d'objectifs et des réunions collectives. Certaines entreprises définissent au cas par cas un cadre de télétravail pour leurs salariés afin de prévenir les risques d'isolement social. Cette prévention est la plupart du temps assurée par la Mission Handicap de l'entreprise au travers de l'accord, de guides de bonnes pratiques. A noter que les dispositions et mesures prises durant la pandémie de Covid-19 dépendent des secteurs d'activité des entreprises membres du Club et que de nombreux salariés sont demeurés en chômage partiel.

Retrouvez les différentes mesures prises par les entreprises membres du Club durant le premier confinement dans cette note : [Les entreprises du Club Handicap & Compétences mobilisées pour l'emploi et le handicap face à l'épidémie de COVID-19.](#)



Quels leviers pour faire du télétravail un outil d'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés ?

85% des DRH prévoient la pérennisation du télétravail post-Covid*

Une opportunité pour une meilleure insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?

De fait, l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif au télétravail prévoit que : « La pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique), ou dans le cadre du maintien en emploi ». **

Plusieurs leviers permettent à l'avenir d'envisager le développement du télétravail comme une solution d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

1. Identifier les activités télétravaillables

Pour faciliter l'identification des activités télétravaillables, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a mis au point une méthodologie simple*** qui invite à :

Penser « activité » plutôt que « métier »

Pour détecter si une activité est télétravaillable ou non, il s'agit, pour chaque fonction ou métier dans l'entreprise, de lister les activités qui lui sont associées en détaillant chaque activité, prioritaire ou non, et en mettant en avant celles qui pourraient être effectuées en télétravail.

Cette liste est à compléter des **éventuelles complications ou difficultés** liées à la mise en place du télétravail :

- ▶ pour l'employeur : matériel à fournir, confiance dans les équipes, organisation, disponibilité,
- ▶ pour le télétravailleur : compétences numériques, espace adapté, matériel adéquat,
- ▶ pour les clients ou les partenaires.

L'objectif étant de trouver les solutions qui peuvent être apportées pour lever ces freins.

■ Exemples de modalités de télétravail pour certaines fonctions



Charge de travail et temps

- ▶ Liste des principales activités qui seront réalisées en télétravail
- ▶ Plages horaires durant lesquelles l'employeur ou les clients peuvent contacter le salarié en télétravail



Usage des outils numériques mobiles

- ▶ Equipements de travail à distance
- ▶ Formation à l'utilisation des outils de télétravail (organiser une visioconférence par exemple)
- ▶ Usages et restrictions des équipements informatiques et de communication



Management

- ▶ Définition des objectifs adaptés au contexte
- ▶ Points hebdomadaires sur l'activité
- ▶ Usages et restrictions des équipements informatiques et de communication
- ▶ Binômage à distance sur certaines tâches
- ▶ Partage des principes de base du travail en mode projet

* *Le télétravail, post-covid, vu par les DRH*, enquête de l'ANDRH / BCG, 19 juin 2020

** ANI du 26 novembre 2020, chapitre 4.3.3 *** *La Revue n°11 des conditions de travail*, l'ANACT, 20 octobre 2020

2. Développer les technologies d'assistance

Les technologies d'assistance constituent aujourd'hui l'une des principales pistes d'avenir pour ouvrir de nouvelles opportunités professionnelles aux personnes en situation de handicap.

Les technologies d'assistance désignent « les systèmes et les services liés à la prestation de produits et de services d'assistance »*. Ces aides techniques permettent de maintenir ou d'améliorer la mobilité, l'autonomie des individus et contribuent à leur bien-être.

Selon l'OMS, à l'échelle mondiale, plus d'un milliard de personnes ont besoin d'une ou plusieurs aides techniques. A ce jour, seuls 10% d'entre elles y ont accès*.

Le développement de ces technologies d'assistance doit être pensé de manière à permettre que les personnes en situation de handicap soient le plus possible autonomes dans leur usage et, au besoin, formées à l'utilisation de ces outils numériques.

3. Ouvrir des espaces de travail partagé accessibles aux situations de handicap

Sous réserve de l'accord de l'employeur, il est prévu par la loi que le **télétravail puisse être exercé dans un tiers lieu**.

Ces espaces de travail partagé, s'ils sont soumis à la réglementation en matière d'établissement recevant du public, ne permettent pas toujours de répondre à la variété des situations de handicap et des besoins de compensation.

Le développement d'espaces de travail partagé adaptés aux handicaps, comme le projet Tinywork (présenté ci-dessous), pourrait apporter une réponse à la fois aux coûts induits par l'aménagement des postes de télétravail et à l'isolement des télétravailleurs en situation de handicap.

Infos pratiques :

A noter que les espaces de coworking ne sont pas soumis au Code du travail mais à celui des ERP (Etablissement recevant du public). Ainsi, il est vivement conseillé à l'employeur de s'engager contractuellement avec l'espace de coworking, de visiter et de vérifier que toutes les mesures de protection contre la Covid-19 soient respectées mais aussi que l'espace dispose d'un mobilier adéquat aux exigences de travail.

Le 9 mai 2020, le Ministère en charge de l'Economie et des Finances a publié des bonnes pratiques : Tiers-lieux, quelles précautions prendre contre la Covid-19.

*Site de l'Organisation Mondiale de la Santé, « Technologies d'assistance »



■ Tinywork : un espace de télétravail inclusif

Tinywork est un projet de lieu accessible combinant un espace de coworking avec un système d'accueil des enfants, à destination des télétravailleurs de quartiers prioritaires de la ville (QPV).

Impulsé par Rachel Bourgeois, Tinywork vise à concilier diversité, inclusion et accessibilité.

Le projet en cours de construction est consultable sur www.tinywork.care-bonjour@tinywork.care



4. L'apport de la robotique

Le développement de la robotique représente une source porteuse de nouvelles solutions d'assistance pour les personnes en situation de handicap dans leur activité.

Dans un futur proche, une association homme/machine pourrait permettre à la personne handicapée en télétravail d'agir dans l'entreprise via un robot manipulé à distance.

■ Le témoignage de Vance Bergeron*

Vance Bergeron, Directeur de recherche au Laboratoire de physique de l'ENS de Lyon, s'est retrouvé tétraplégique à la suite d'un accident de la circulation en 2015. Il utilise un robot de téléprésence dans son travail, ordinateur perché sur une tige reliée à une base dotée de roues.



« C'est comme une extension de moi. »

Via l'ordinateur, je peux aller d'une pièce à l'autre pour rencontrer mes collègues et voir ce qui se passe dans les salles. Dans mon travail de recherche, j'ai besoin de voir les appareils pour donner mon avis. Avec mon robot, je suis aux côtés de mes collègues et je peux directement le faire, alors que je suis chez moi.

Lors d'un congrès auquel je ne pouvais être présent car j'étais à l'hôpital, un collègue a pris mon robot dans sa voiture et l'a amené à la cérémonie. Je me suis promené au milieu des gens et je pouvais parler avec eux. J'ai même pu dîner à une table avec mes confrères. Ils avaient mis un de mes T-shirt pour que je sois reconnaissable. C'était une expérience incroyable : c'était comme si j'étais là !

Pour que le système marche, il est nécessaire de disposer d'une bonne connexion internet et que quelqu'un le mette en marche. Ma mobilité est donc pour l'instant limitée à un étage car la connexion s'arrête quand je rentre dans l'ascenseur mais cela va certainement progresser.

CONCLUSION

La pandémie de Covid-19 a sans conteste accéléré la mise en place du télétravail, bouleversant parfois des logiques et des organisations établies de longue date.

En s'adaptant aux singularités de leurs collaborateurs, en adoptant de nouvelles façons de travailler, en repensant leurs méthodes de management, salariés et employeurs ont contribué à dessiner un futur du travail où l'agilité et l'adaptabilité sont indissociables de la cohésion et de la performance.

Selon l'étude « Decoding Global Talent 2021 » Cadremploi x Boston Consulting Group*:

*78% des talents français
plébiscitent un modèle hybride
&
80% des salariés souhaitent choisir
leur lieu de travail à l'avenir.*

Le développement des formes de Covid-long qui touchent 10 à 15% des personnes qui ont contracté le virus, pourraient contribuer à accélérer cette tendance. **

Caractérisées par une fatigue chronique, des difficultés de concentration, une gêne respiratoire, des attaques de tachycardie et la perte du goût et de l'odorat, elles amènent à poser leur reconnaissance au même titre que les maladies invalidantes ou chroniques, et à faire du recours au télétravail une solution possible de maintien en emploi des collaborateurs concernés, et plus largement de l'hybridation du travail un levier supplémentaire de l'inclusion dans l'emploi de tous les talents.

BIBLIOGRAPHIE

- Accord national interprofessionnel du 24 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail
- Contribution portant sur le Télétravail - Commission emploi, CNCPH, 23/06/2020
- La situation des personnes handicapées pendant la crise de coronavirus - Enquête IFOP / Agefiph, phase 3, septembre 2020
- Site Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – rentrer le mot clé « télétravail »

*Decoding Global Talent 2021 - Part 2 : Decoding Global Work Preferences, Rapport Boston Consulting Group et Cadremploi, mars 2021

**Ce que nous savons sur les effets à long terme de la COVID-19, OMS, septembre 2020

Club Handicap & Compétences

Créé en décembre 2010, le Club Handicap & Compétences rassemble 30 grandes entreprises engagées dans une politique active en matière de handicap, et désireuses de mettre en commun leurs expériences, afin de faire évoluer leur réflexion et leurs actions.



Contact :
contact@club-handicapetcompetences.fr
www.club-handicapetcompetences.fr