**VERBATIM**

**Ce document est issu du travail de mise en accessibilité en direct d'un événement par un interprète de l'écrit. Son contenu peut comporter des approximations : il ne constitue pas un compte-rendu officiel et ne peut être diffusé en tant que tel.**

|  |
| --- |
| **LÉGENDE**  **La transcription peut être compromiseou interrompue momentanément pour diverses raisons :soyez attentifs aux mentions explicatives qui s'affichent en temps réel.**  **[Propos hors micro] :** Les propos d'une personne qui s'exprime hors micro ne sont pas clairement perceptibles, ils sont généralement retranscrits de façon incomplète, inexacte ou pas du tout.  **[Mauvaise réception sonore] :**Un débit internet de faible qualité rend les propos incompréhensibles. Ils peuvent aussi être la cause d'un décalage important entre l'énoncé et l'affichage, l'accessibilité à la communication n'étant plus garantie.  **[Propos non compris par l'interprète] :**Propos non sous-titrés en raison d'une énonciation trop rapide ou d'une élocution ne permettant pas à l'interprète de transcrire.  **[Prises de paroles simultanées] :**Propos non sous-titrés parce que plusieurs personnes parlent en même temps et que l'interprète n'est plus en mesure de transcrire.  **[Bruits parasites] :**Bruits ambiants qui viennent perturber la compréhension de la voix.  **\* :**Mot ou nom propre dont l'orthographe est incertaine.  **\*\* :**Passage manquant. |

**Webinaire sur le télétravail et le handicap**

**Mercredi 15 décembre 2021 de 17h à 18h**

\_ Simon Roussey : Bonjour à toutes et à tous. Nous allons attendre les derniers participants, à tout de suite.

Bonsoir à celles et ceux qui nous ont rejoints. On va démarrer dans quelques minutes. Il y avait 150 inscrits. Nous sommes une soixantaine. On va attendre un peu avant de commencer. On voulait vous informer que nous avons un petit souci technique actuellement. On devait faire du pluriaffichage et malheureusement, nous n'arrivons plus à faire faire fonctionner cette fonctionnalité. On va attendre encore deux petites minutes et nous commencerons. Et nous terminerons à 18 heures, comme convenu.

\_ Laura Biaud : Bienvenue à tous et à tous. Je suis accompagnée de Simon Roussey et Sarah Thau. Avant que l'on débute, voici quelques petites informations pour vous permettre d'interagir au cours du webinaire. Vous avez en bas plusieurs onglets. Un onglet questions/réponses qui vous permettra de poser des questions aux intervenantes et aux intervenants tout au long du webinaire. Vous avez aussi un onglet discussion qui vous servira à réagir. Merci de ne pas utiliser ce chat pour poser vos questions.

Et vous avez aussi un onglet pour lever la main qui vous permet de prendre la parole. Nous laisserons la possibilité aux personnes qui le souhaitent de poser des questions à l'oral. Vous pouvez lever la main virtuellement. Un grand merci à Stéphan Barrère et à l'équipe du Messageur pour l'interprétation et la transcription du webinaire. Vous avez le lien dans le chat pour la transcription. Et pour les personnes qui souhaitent suivre Stéphan tout au long du webinaire, vous pouvez l'épingler.

Le webinaire est bien enregistré. Un lien de replay sera accessible après. Si vous n'avez pas de question, nous allons débuter. Je laisse la parole à Simon Roussey pour introduire le webinaire.

\_ Simon Roussey : Bonsoir à toutes et à tous. Nous travaillons pour l'agence nouvelle des solidarités actives. C'est une association travaille sur les innovations sociales sur le handicap, mais également sur l'insertion professionnelle, le logement ou le numérique. Nous nous sommes intéressés à cette question du numérique et du handicap, notamment à travers une étude que nous avons menée en 2018 sur la thématique du numérique et du handicap. C'était une étude financée par le FIPHFP qui envisageait de voir le numérique comme une opportunité et non pas une contrainte et d'étudier toutes les difficultés qui pouvaient être levées. Cela a donné lieu à la création d'un guide avec un certain nombre de fiches pratiques qui permettaient d'apporter des solutions et de lister des opportunités en fonction du type de handicap des personnes.

En 2020, la crise sanitaire est arrivée. Nous avons voulu en savoir un peu plus sur ce qui avait changé durant cette période et notamment sur les questions du télétravail. Avec le FIPHFP, l'AGEFIPH, nous avons décidé de lancer une étude sur le travail et le handicap.

Cette étude a pris la forme d'une enquête auprès des personnes qui télétravaillent, auprès de leurs employeurs et auprès de professionnels qui accompagnent les personnes travailleuses en situation de handicap dans l'emploi.

Il y a eu une première enquête. Il y a eu également des entretiens individuels avec une série d'acteurs. Cela nous a permis de produire un premier document qui s'appelle "Regards Croisés sur le travail des personnes en situation de handicap". Ce document a été diffusé hier. Cela vous permet d'avoir un certain nombre d'éléments.

Ensuite, on a tablé sur ce que l'on appelle des labos de l'ANSA pour déterminer des solutions pour aller un peu plus loin. Ce travail nous a permis de produire un document qui n'est pas encore sorti, mais qui va être publié à l'occasion de ce webinaire et qui s'intitule "Principe partagé sur la mise en œuvre du télétravail". Cela permet de positionner un certain nombre de pratiques.

Il y aura plusieurs temps sur ce webinaire. Il y aura un temps où l'on vous présentera des éléments du rapport. On laissera la parole également à nos partenaires pour s'exprimer sur ce sujet-là. Ensuite, nous présenterons le contenu du recueil du principe partagé, avant de laisser la parole à deux participants qui ont contribué à cette production à l'occasion du labo. Cela va durer environ une heure. On espère que ce sera assez dynamique et varié et que vous en ressortirez avec quelques informations et l'envie d'en savoir plus à travers les différents documents. Je vais la parole à Laura et Sarah.

\_ Laura Biaud : Vous avez dû recevoir le document "Regards Croisés sur le travail des personnes en situation de handicap". À l'occasion de ce webinaire, nous tenions à vous partager quelques enseignements qui ont été partagés durant cette étude. On va resituer ce travail. Nous poursuivions deux objectifs principaux avec ce rapport. À la fois de consolider des points de vue et des témoignages de personnes en situation de handicap télétravaillent, des employeurs également, sur le télétravail et sa mise en place. Et des premières recommandations générales qui ont été partagées par ces personnes.

Nous nous sommes basés sur une analyse documentaire. Dans les travaux que nous avons pu recueillir, nous avons peu associé la question du télétravail avec celle du handicap. C'est tout l'enjeu de notre étude et pourquoi on se réunit aujourd'hui. Et nous nous sommes basés sur l'analyse des banquettes en ligne, et les labos que nous avons animés et les entretiens complémentaires individuels ou collectifs.

\_ Sarah Thau : On souhaitait vous partager plusieurs éléments. Le premier élément concerne l'incidence de la crise sanitaire qui a engendré une mise en place rapide du télétravail. Cela n'a pas permis de compenser les conditions du télétravail en amont de sa mise en œuvre et de prêter véritablement attention aux besoins des personnes en situation de handicap.

Le deuxième élément concerne le profil des répondants aux enquêtes que vient de citer Laura. Cela peut expliquer certains enseignements qui sont présentés dans le rapport. D'une part au niveau des télétravailleurs qui ont participé à l'enquête. On compte une majorité de personnes avec des handicapés sensoriels ou qui ont une maladie invalidante.

La moitié des répondants qui ont participé à l'enquête travaillent dans la fonction publique. Nous avons donc une surreprésentation de cette catégorie dans les répondants. Du côté des managers et des employeurs, nous avons une surreprésentation des personnes qui travaillent dans la fonction publique. Et nous avons plus de la moitié des participants qui a affirmé avoir déjà panier des personnes en situation de handicap autour de la question du télétravail avant la crise sanitaire. On a une maturité de répondants pour qui l'accompagnement au télétravail n'était pas nouveau. C'est quelque chose qui a pu influencer les résultats de l'étude.

\_ Laura Biaud : Si vous souhaitez plus d'informations, vous avez le lien dans le chat. Et nous avons aussi mis dans le support fil rouge le détail des répondants.

On tire plusieurs enseignements de cette étude. Il a été confirmé qu'avant la crise sanitaire, le télétravail avait déjà été une modalité d'aménagement du poste de travail et permettait de travailler pour un certain nombre de personnes dans de meilleures conditions. Plusieurs bénéfices étaient apportés selon les répondants. On a parlé de réduction de la fatigue ou de meilleure coordination avec les temps de soins.

Autre enseignement, même si le télétravail était peu encadré, on observe une augmentation des accords, des chartes ou des avenants au contrat de travail qui encadrent le télétravail au mieux. Cela ne doit pas impacter la flexibilité du télétravail.

Et enfin, l'étude démontre que le télétravail s'ancre dans nos modalités de travail. Il y a deux tiers des télétravailleurs interrogés qui ont voulu poursuivre de manière régulière et importante le travail. Ce sont des résultats similaires à l'enquête AGEFIPH et IFOP. Donc on voit bien que le télétravail s'ancre dans nos modalités de travail aujourd'hui.

\_ Sarah Thau : Quelques enseignements nous ont un peu plus surpris. L'étude révèle que deux tiers des personnes en situation de handicap déclarent qu'il sera plus facile selon elles de négocier le recours au télétravail avec l'employeur après la crise sanitaire. Les employeurs et les professionnels partagent ce constat. 86 % des professionnels de l'accompagnement pensent qu'il sera plus facile de négocier le retour au télétravail. C'est un enseignement à nuancer. Il reste quand même une marge de progression autour de la sensibilisation des employeurs.

Et le deuxième enseignement qui nous a surpris porte sur le fait que les principales conditions de réussite ont été citées pour faciliter le télétravail sur les mêmes que selon que les répondants étaient des personnes en situation des handicaps, ou d'autres professionnels.

Il y a une nécessité d'avoir des outils numériques disponibles et adaptés. C'est quelque chose qui suppose une connexion Internet est stable, des outils performants et surtout d'avoir les outils adaptés en fonction de certaines difficultés qui sont liées au handicap. Et la deuxième condition de réussite, c'est qu'il faut avoir un environnement physique de travail adapté avec des modalités qui existent pour aménager un poste de manière adaptée. Et enfin, il y avait une troisième condition de réussite pour une mise en œuvre du travail facilité, c'est la question de la confiance de l'employeur ou du manager vis-à-vis du salarié ou de l'agent en télétravail. C'est essentiel pour faciliter le télétravail. Il faut que ce soit profitable aussi bien pour l'employeur que pour le salarié.

\_ Laura Biaud : Le dernier enseignement que l'on veut vous partager, c'est que lorsque les difficultés se présentent en télétravail, les solutions peuvent manquer. Près de 80 % des personnes qui ont déclaré lors des enquêtes avoir rencontré des difficultés estimaient que peu, voire pas de réponse ou pas de solutions, ont été trouvées. Bien que des habitudes se soient créées, il y a encore des progrès significatifs à faire.

C'est un sujet important qui est partagé par nos partenaires. Je vais laisser la parole à Simon pour cette deuxième séquence.

\_ Simon Roussey : Vous allez trouver en détail l'ensemble des informations. Pour avoir plus d'informations, toutes les informations sont dans le rapport qui est d'ores et déjà publié. On voulait donner la parole à nos partenaires. Donc on va tout de suite accueillir Didier Eyssartier et Nicolas Pazold. Merci d'être avec nous.

La question est assez simple. On va commencer par vous, Didier. Pourquoi est-ce que ce sujet est important aujourd'hui ? Pourquoi souhaitiez-vous vous engager dans cette mission ?

\_ Didier Eyssartier : Merci pour ces travaux qui permettent d'engager différentes parties prenantes sur ce sujet essentiel avec cette coopération avec la CNSA et en lien avec le CNCPH.

On le sait, l'expérimentation grandeur nature qui a été faite par tous, par le télétravail contraint, a bien montré que ces porteurs d'opportunités nouvelles de manière forte. L'enquête montre que c'était aussi porteur d'opportunités en amont. Mais cela a permis de mettre plus en valeur pour tout le monde cette situation pour notamment mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cela peut permettre de mieux répondre à des besoins personnels. Dans l'enquête que nous avons réalisée en 2020-2021 avec plus de 8000 personnes handicapées interrogées, 75 % des personnes qui ont répondu étaient favorables au télétravail. 20 points de moins que la population générale. Finalement, ils étaient beaucoup plus réticents que l'ensemble des télétravailleurs à avoir un recours trop massif au télétravail.

Même si les employeurs s'y intéressent, peut-être qu'ils ne s'intéressent pas assez à cela. Certains employeurs montrent encore peut-être des réticences. Mais aussi d'autres points. Mais cela dépend des types de handicaps. Il faut parler des différents types de handicaps. Et ce point-là n'a pas pu être abordé complètement dans l'enquête par manque de répondants.

Ce sujet grandissant, qui était que nous avons pris en compte dès 2020 avec nos mesures exceptionnelles pour accompagner les salariés et les employeurs, et qui a connu un grand succès, beaucoup de demandes, aujourd'hui, il est question de pouvoir fournir davantage d'outillage et d'éléments à l'image de ce que nous avons fait pendant la crise. Il y avait des indications sur le site du ministère du Travail. C'étaient déjà certains éléments de réponse, que l'on vient compléter après cette enquête avec ce recueil de principes sur le télétravail.

Avec le développement qui va se faire dans les années à venir, il convient de continuer à réfléchir de manière générale, mais avec cette nouvelle modalité de travail quasi nouvelle, de télétravail plus inclusif. Cela suppose de travailler aux côtés des organisations et au management de télétravail choisi, de l'analyse de besoins spécifiques, d'aménagement, dans des lieux nouveaux ou faiblement adressés à l'époque et moins dans nos modèles, que sont l'espace personnel, qui peut poser des difficultés particulières. Ou des espaces de co-working, qui nécessitent peut-être de revoir notre manière de penser les modes de travail. Cela nécessite aussi pour nous de repenser l'aménagement de travail ou les aménagements de travail. Et c'est sans surprise qu'aujourd'hui nous sommes sollicités avec ce fort développement du télétravail. Il en va de la qualité de la performance des personnes dans leur travail quotidien au regard des compétences qu'elles détiennent. Et aussi de la qualité de vie en télétravail. C'est aussi un enjeu très fort.

Donc des opportunités, mais aussi des risques. Le fait que les différents types de handicaps ne sont pas les mêmes opportunités ou les mêmes risques. Il faut être attentif à cet élément dans nos réflexions à venir.

\_ Simon Roussey : Merci beaucoup pour votre intervention synthétique. On vous présentera les principes partagés. On a retrouvé des éléments génériques. Nous accueillons maintenant Nicolas Pazold. À vous la parole pour nous expliquer pourquoi on s'intéresse à ce sujet particulièrement.

\_ Nicolas Pazold : Merci. On finance un certain nombre de projets en lien avec le champ de l'autonomie et particulièrement le champ du handicap. Cela se fait à travers des appels à projets. Ils sont en lien avec l'innovation et les transformations sociétales qui viennent impacter le secteur large de l'autonomie. Je ne vais pas revenir dessus parce que cela a été rappelé au début. On constate qu'avec le télétravail, on est bien avec une nouvelle réalité, une modalité nouvelle et durable de l'exercice d'une activité professionnelle pour les métiers concernés.

Comme cela implique un changement de société, la CNSA va s'y intéresser. C'est intéressant de faire parallèle avec le virage que l'on constatait que l'on construit. Tout cela pour dire que l'on voit dans les années à venir que le logement personnel va devenir un lieu central où les personnes souhaitent vivre, où les personnes souhaitent travailler. On verra dans la durée comment cette perception du télétravail peut évoluer. Mais on voit une certaine appétence. Et les salariés plébiscitent cette modalité. En termes de moyens et d'aide qui peut être apportée, cela recentre sur des aides qui peuvent être apportées au logement et faire en sorte que l'espace de vie des personnes puisse être le plus adapté pour permettre à la personne de s'épanouir.

Je reviendrai rapidement sur deux points qui ont été évoqués. C'est d'abord celui du lien de confiance entre l'employé et l'employeur. Et de savoir comment on maintient cela et comment on rassure l'employé et l'employeur. Je pense qu'une étude comme celle sur laquelle on échange aujourd'hui participe à donner des informations, à donner une vision plus macro et finalement, à aider les acteurs à mieux se positionner dans ce contexte global. Cela me semble important. Et notamment aussi de pouvoir proposer des pistes et des principes qui visent à rassurer et à maintenir ce lien de confiance quand celui-ci, à l'approche de difficulté, peut être menacé. Et le deuxième point, c'est celui des professionnels de l'accompagnement. Cela rejoint peut-être plus le cœur de métier de la CNSA, ou en tout cas, le volet médico-social. Et notamment comment on accompagne ces professionnels à cette nouvelle façon de soutenir les personnes en situation de handicap, que ce soit dans le cadre de l'emploi accompagné, comment on forme ces professionnels à accompagner la personne, comment on vise à ce que les relations sociales... On voit souvent le travail comme un vecteur de participation sociale de la personne, le fait que cela va lui permettre de s'impliquer davantage dans la vie en société. Et justement, le télétravail vient bouleverser cela et les liens sociaux vont perdurer. Voilà les questions qui me traversaient et que je voulais partager avec vous. En tout cas, un grand merci à l'ANSA pour leurs contributions à travers les enquêtes qui ont pu être menées.

\_ Simon Roussey : Merci beaucoup, Nicolas. On reçoit maintenant Fabrice Geurts et Caroline Mauvignier.

\_ Fabrice Geurts : Merci. Le télétravail était assez récent dans la fonction publique. Cela date la peine 10 ans. Nous avons eu le premier accord de télétravail sur toute la fonction publique qui a été obtenu à l'unanimité avec les partenaires sociaux. Dans ce contexte, le handicap a été pris en compte dans le télétravail. Mais il y a également des enjeux de repris en compte. Cela a été évoqué par Didier Eyssartier. Il y a effectivement pas mal de questions sur la mise en œuvre de cet accord national. Il y aura besoin d'outils et d'accompagnement.

On va avoir un changement de culture dans l'administration. Nous sommes un peu dans le mode de l'urgence. Parfois, le télétravail a pu être mis en place de manière bricolée. Pour les personnes en situation de handicap, il peut y avoir des craintes légitimes par rapport à une reprise en compte de leurs besoins. Tout l'enjeu, c'est d'assurer ce passage de mode d'urgence vers un mode plus pérenne où le télétravail est pleinement intégré à l'organisation du travail. Il doit être aussi une solution. C'est dans ce contexte que les employeurs ont besoin d'être accompagnés. Et je laisse Caroline compléter.

\_ Caroline Mauvignier : Le FIPHFP a toujours financé les employeurs pour accompagner les agents dans la fonction publique bien avant la crise. Et il va continuer de le faire. Cela s'inscrit dans un nouveau mode de travail et c'est une solution que l'on veut apporter. On veut apporter une situation de compensation pour les personnes en situation de handicap pour qu'elles puissent travailler dans les meilleures conditions possible. Il y a à la fois l'espace personnel, l'espace de travail et le coworking aussi, avec une opportunité d'aménagement qui sont essentiels pour que les personnes en situation de handicap se sentent à la fois entendues et qu'il y ait une bonne relation entre employeurs et personnes en situation de handicap. Nous avons associé des documents pour les travaux et pour cette méthodologie qui amène un travail collaboratif entre toutes les parties prenantes et les personnes concernées, ainsi que les accompagnants. Donc merci beaucoup.

\_ Simon Roussey : Merci beaucoup d’avoir contribué de manière très active aux travaux. Ce que l'on voulait vous proposer, c'est de prendre quelques minutes pour des questions/réponses. On ne pourra malheureusement pas tout prendre en compte. Mais certaines réponses pourront être apportées dans la suite de la discussion. Sarah, je crois qu'il y avait une question sur la capacité à postuler en tant que télétravailleur sur un poste.

\_ Sarah Thau : Oui. Il y avait une question sur ce sujet avec notamment la question de savoir si c'était possible d'évaluer une différence d'opportunité entre les personnes qui souhaitent postuler à un emploi et qui demandent de mettre en place du télétravail et le télétravail en tant qu'aménagement ou courant de l'emploi. De notre côté, c'est un élément que nous n'avons pas forcément creusé dans le cadre de nos enquêtes. Mais c'est un point important.

\_ Simon Roussey : On envisage le télétravail comme une nouvelle forme de travail. Je ne sais pas si au niveau de l'AGEFIPH vous avez des sujets ou des choses que vous avez pu constater.

\_ Didier Eyssartier : l'enquête montre que le télétravail est un mode sur lequel on n'est pas organisé dans toutes les entreprises. Ce n'est pas formalisé. Il y a un manque de travail ou de dialogue social sur le sujet. Cela montre une forme que la confiance n'est pas encore complètement là et qu'il y a possiblement ce genre de réaction de l'employeur. Alors que sur le fond, on embauche des compétences et une capacité de travail. On parle d'organisation du travail et pas de présentéisme. Il y a encore beaucoup de travail à faire avec les employeurs et les managers pour expliquer ce que c'est que le télétravail.

\_ Fabrice Geurts : On part de loin, parfois. Pour les recrutements dans la fonction publique, on fait une intégration dans les équipes et ensuite, un dimensionnement du télétravail. Tout l'enjeu, c'est que la mise en situation de télétravail peut intervenir rapidement. Mais démarrer directement avec du télétravail, sur la partie fonction publique, à ma connaissance, cela ne se fait pas.

\_ Simon Roussey : Donc aujourd'hui, c'est un peu compliqué. Il y avait pas mal d'autres questions. Certaines ont trouvé leur réponse un peu plus dans la discussion, notamment la question de l'isolement, et la question des aides qui a été évoquée. Il y a des anonymes de l'AGEFIPH et du FIPHFP. Il y a peut-être d'autres points qui trouveront leur réponse par la suite.

Il y a, je crois, aussi Véronique Bustreel\* qui avait levé la main.

\_ Véronique Bustreel\* : C'était une erreur de manipulation.

\_ Simon Roussey : Je vous propose à passer à la seconde partie de ce webinaire qui consiste à vous présenter les conclusions du recueil de pratiques. Nous avions fait un labo de l'ANSA qui rassemblait des professionnels, des personnes concernées, des personnes en situation de handicap pour voir à quel type de solution on pouvait proposer.

Ce recueil présente des fiches génériques et des fiches plus spécifiques. Ce qu'il faut dire pour commencer, c'est que quand on a démarré cette étude, on s'attendait à trouver des points très spécifiques aux situations de handicap. On s'est rendu compte qu'une grande partie des points que nous avions remontés en termes de pratiques ou de bonnes pratiques, de bons principes, ils étaient applicables à tout le monde. C'est souvent le cas quand on s'intéresse à la situation de handicap. Cela permet de détecter des solutions pour tout un chacun. On a essayé de structurer cette prise de parole. Le recueil de principes apporte plus d'informations. On voulait structurer notre information en trois points. Comment on peut mieux encadrer le télétravail, comment on peut faire qu'ils soient mieux pris en compte au niveau des employeurs et que ce soit clair par rapport aux télétravailleurs. Ensuite, qu'est-ce que l'on peut faire en tant qu'employeur pour que ça se passe bien pour tous ? Et un troisième. Sur les questions d'adaptation pour voir comment on peut apporter des adaptations du poste, mais également des manières de travailler pour que le télétravail puisse bénéficier à toutes et à tous.

Il y a des chartes qui se développent aujourd'hui et des avenants au contrat de travail qui se mettent en place. Cela nous paraît important de définir un cadre en cours d'emploi. Soit cela s'applique à l'ensemble de l'employeur ou alors au niveau du contrat de travail et donc pourquoi pas des contrats de travails qui sont un peu adapté avec plus de télétravail pour les personnes qui en ont besoin.

Ce type de contrat peut aussi permettre de bien définir ce qui a été dit tout à l'heure sur le travail angulaire. On va pouvoir travailler à son domicile et travailler chez l'employeur. C'est peut-être l'une des solutions. Mais on peut aussi envisager le télétravail comme quelque chose qui s'ancre dans le temps et pour peut-être des durées importantes. Il faut prendre ces deux aspects en compte. Et il y a des personnes qui souhaitent faire du télétravail et il y a des personnes pour lesquelles le télétravail est imposé. Il faut arriver à proposer des solutions. On va voir les deux points suivants avec Laura et Sarah.

\_ Sarah Thau : Au-delà de la question de l'encadrement, le télétravail nécessite d'être organisé. Il s'agit de mettre en place les conditions pour permettre que le travail soit perçu comme quelque chose de positif par les personnes. Pendant la crise sanitaire, on a vu que le télétravail s'est mis en place dans l'urgence. Cela a été une difficulté pour les personnes du fait de ce manque d'anticipation. Plusieurs principes sont identifiés dans le recueil, notamment vis-à-vis des relations de travail. Le recueil souligne l'importance de maintenir le collectif de travail et du lien entre les salariés pour éviter d'aboutir au sentiment d'isolement que peuvent ressentir les personnes du fait du télétravail. C'est une question qui a été posée dans le chat. Il est préconisé de maintenir des temps de convivialité et des échanges informels à distance pour pouvoir maintenir ce lien qui est très important et éviter le sentiment d'isolement des personnes.

Il est également important de définir des règles pour bien distinguer la vie professionnelle de la vie personnelle. C'est une frontière qui peut être parfois floue dans le cadre du télétravail. Il est important de faire respecter le droit à la déconnexion en étant attentif à la charge de travail de chacun, en faisant attention à ne pas programmer trop de réunions. Et en étant attentif à s'octroyer des temps de pause et à les respecter. Cela permet aux personnes de maintenir leur concentration, mais aussi pouvoir dégager une part de la charge mentale qui peut être liée au travail. Il est important d'être attentif à ce que le télétravail ne soit pas un frein à la progression des carrières pour les personnes qui ont besoin de télétravailler de manière plus importante que les autres.

Par exemple, pour les personnes qui vont concilier le soin et le travail. Il ne faut pas que le télétravail et le fait de ne pas être en présentiel soit quelque chose qui vienne freiner l'évolution de la carrière professionnelle. Et il est nécessaire d'organiser le télétravail de façon à prévenir les problèmes de santé au travail. Le télétravail présente des risques pour la santé, qu'il s'agisse de la santé physique ou psychique. Et cela peut ajouter des difficultés aux personnes, y compris les personnes en situation de handicap.

Le télétravail peut créer de la fatigue visuelle du fait d'une durée trop longue devant un écran. Il peut aussi être une source de stress et de mal-être au travail. Il est important de l'organiser pour prévenir ces risques en faisant une installation adoptée, en formant et en sensibilisant aux risques qui peuvent advenir en télétravail.

\_ Laura Biaud : Et le troisième axe d'action consiste à s'adapter. On touche plus précisément à la question du handicap ou la question des handicaps et leur retentissement dans le quotidien en télétravail. Les solutions sont toujours individuelles. C'est vraiment le message que l'on souhaite faire passer dans ce webinaire. Il s'agit d'en parler avec les personnes directement concernées. Et dans un second temps, si le besoin est ressenti, il faut faire intervenir des professionnels aux côtés des personnes.

Et pour l'adaptation, on distingue principalement deux types. D'une part les aménagements techniques. Cela peut concerner par exemple des personnes avec des handicaps moteur, visuel, auditif ou des personnes qui peuvent avoir des troubles cognitifs comme la dyslexie. Il s'agit d'aménager le poste de travail de la personne et d'utiliser des outils qui soient les plus inclusifs possible. Ce n'est pas encore le cas aujourd'hui.

Et d'autre part, c'était de pouvoir adapter les manières de travailler et de télétravailler. Et il faut pouvoir adapter la manière d'utiliser ces outils. On donne l'exemple des visioconférences. Il faut prévoir un sous-titrage, d'envoyer les documents en amont et éviter certaines méthodes d'animation en fonction des personnes présentes pour répondre à leurs besoins. Nous nous sommes placés dans le cadre de ce recueil de principes partagé. Nous nous sommes placés dans une position où il est obligatoire d'agir pour que le télétravail soit le plus inclusif possible pour l'améliorer. Et il faut l'organiser sous forme de fiches pour que la lecture soit plus simple pour contribuer à faciliter cela.

Je laisse la parole à Simon pour animer une autre séquence. Nous avions deux témoignages. On les remercie grandement de s'être impliqués dans la démarche et d'accepter d'avoir témoigné lors de ce webinaire.

\_ Simon Roussey : On voulait conclure ce webinaire avec vous, Jean-Rémy Touze et Pauline Descours. Vous avez tous les deux participé de manière très active aux travaux. On voulait vous dire merci et vous donnez la parole pour savoir ce que vous avez ressorti de ses travaux et ce que vous en espérez pour la suite. Pauline, souhaitez-vous commencer ?

\_ Pauline Descours : Bonsoir à tous. Je m'appelle Pauline Descours. Je suis une personne sourde et je travaille au centre national d'information sur la surdité. J'étais très contente de travailler à l'élaboration de ce guide. J'étais contente de travailler avec tout ce qui était en lien avec la déficience auditive, les aides techniques et comment configurer un environnement de télétravail approprié. Ce que j'ai trouvé intéressant dans ces différents groupes, c'est que toutes les parties prenantes étaient présentes. Il y avait des représentants associatifs, des représentants de structures. Tous les points de vue étaient là. C'était une richesse dans la pluralité des discours. Il y avait des exemples très concrets. J'ai fait remonter des exemples ou des problématiques qui sont arrivées sur la plate-forme d'écoute et d'information, et des choses que j'avais également remarquées pendant le premier confinement. Il y avait beaucoup de lien avec la communication, les aides techniques, la visio qui s'était développée. Nous avons un rapport concret et pratique. On donne vraiment des liens vers des structures adaptées vers qui on peut renvoyer. Donc tout le monde s'y retrouve. C'était un réel plaisir d'échanger avec vous. Et j'espère que ce guide va pouvoir répondre aux besoins de nombreuses personnes.

\_ Simon Roussey : On ne peut pas forcément vous donner beaucoup d'informations sur ce recueil de principes partagés. Il y a énormément d'informations. Je pense que c'est un outil qui est à la fois une porte d'entrée et quelque chose qui sera évolutif. On espère y ajouter progressivement de nouvelles informations pour que cela fasse vraiment un outil pratique pour favoriser le télétravail les personnes en situation de handicap. Jean-Rémy Touze, c'est à vous. Pouvez-vous nous dire ce que vous en avez ressorti et ce que vous en espérez ?

\_ Jean-Rémy Touze : Je suis très heureux de participer à ce groupe de travail. Ce qui me semble intéressant, c'est que c'est un outil que pourront utiliser les employeurs. Les employeurs, pour certains, ont découvert le télétravail durant la pandémie. Ils n'ont pas encore la maturité sur le télétravail. Donc, aborder en plus le télétravail avec des personnes en situation de handicap, c'est aussi difficile pour eux. Ce rapport va leur donner des outils concrets. Et l'on voit d'ailleurs que beaucoup de choses sont liées non pas au handicap, mais d'abord à la situation de télétravail et qu'il y a beaucoup de choses communes et des risques qui sont liés à toutes les populations. Et ensuite, la situation de handicap, et c'est l'intérêt du rapport, c'est que nous avons zoomé par type de handicap. Cela va pouvoir être utilisé par les salariés eux-mêmes, les managers, les médecins du travail. Le télétravail, c'est quelque chose qui est au cœur des discussions dans les entreprises. Il y a eu des questions là-dessus. Mais dans le cadre du handicap, il y a encore beaucoup de questions avec le médecin du travail. Ce rapport va apporter beaucoup. Cela va être très utile.

\_ Simon Roussey : Nous en arrivons à 18 heures. Pour conclure ce webinaire, je ne sais pas s'il y a des nouvelles questions.

\_ Sarah Thau : Il y a d'autres questions sur des points techniques. Je ne sais pas si nous avons le temps de répondre.

\_ Simon Roussey : Nous allons prendre les questions et y répondre.

\_ Laura Biaud : Vous êtes bienveillant. Il y a beaucoup de personnes qui répondent aux questions à notre place. Nous pourrons apporter des réponses à la suite du webinaire pour compléter les informations.

\_ Simon Roussey : On voulait conclure par quelque remerciement et donner le lien du recueil de principes partagés.

\_ Laura Biaud : Oui, je vous le remets. Le recueil de principes partagés vient d'être publié. Il est disponible et téléchargeable sur notre article. On remercie les membres du comité de qui se sont grandement investis. Sophie Crabette, François Martinez, Caroline Mauvignier, Nicolas Pazold... C'est important de les remercier. Nous avons une pensée pour d'anciens collègues en espérant que le résultat final soit la hauteur de leurs investissements. Merci à l'équipe du Messageur pour la transcription. Merci également à Stéphan Barrère. Et merci à toutes et à tous. Ce n'est qu'un début. Les messages que nous avons transmis, c'est maintenant à vous de les porter. Vous pouvez les partager auprès de vos proches concernés. On espère que ce webinaire vous aura plu et vous aura donné envie de poursuivre cet engagement avec nous pour un télétravail plus inclusif. C'est tout de mon côté. Je ne sais pas si vous souhaitez compléter.

\_ Simon Roussey : Non. Merci à vous tous et à tous les participants.

\_ Sarah Thau : Merci à vous et bonne soirée.

\_ Didier Eyssartier : Merci à tous. Nous serons aussi acteurs de la diffusion de ce guide.