handicap international

humanité &inclusion

Projet Emploi et Handicap

Maroc Tunisie Bénin Sénégal

Exemples d'adaptation des postes de travail

Fiche technique

N°8

Juin 2020

Pourquoi cette fiche ?

- Démystifier les adaptations de postes de travail,
- Clarifier les rôles en lien avec ses adaptations de poste dans l'entreprise,
- Préciser la démarche d'analyse de poste et d'adaptation de poste,
- Faire prendre conscience aux entreprises que les adaptations de postes sont à la fois simple à mettre en place et bénéfiques pour améliorer la performance des collaborateurs.
- Faire prendre conscience aux centres de formations que les stagiaires seront également plus performant dans leur apprentissage grâce à ses adaptations.

À qui s'adresse cette fiche ?

Cette fiche s'adresse aux responsables d'entreprises et des centres de formation. Il compile des exemples d'analyse et d'adaptation de postes, dans des contextes de travail et de formation, réalisées dans le cadre du projet Emploi et Handicap.

Prérequis pour une bonne compréhension de cette fiche

Pour bien comprendre la démarche, nous invitons les lecteurs à prendre connaissance des fiches techniques suivantes:

- Comprendre le handicap: fiche n°1
- Accessibilité : fiche n°5
- Compensation du handicap: fiche n°7

Notes

Nous avons pris des exemples qui font intervenir plusieurs acteurs dans l'entreprise: le délégué du personnel, le médecin de travail, les RH et le manager, l'ergothérapeute, le comité pluridisciplinaire.

Il s'agit d'une répartition des taches possibles dans des grandes entreprises.

Dans les TPE et PME, une même personne peut avoir plusieurs casquettes et les adaptations de poste sont tout à fait possible dans ce deuxième cas.

Dans un centre de formation, d'autres acteurs interviennent comme le responsable du suivi des stagiaires et les responsables pédagogiques.

Le handicap : Que faut-il savoir ?

Le handicap au travail ne doit pas être entendu au sens médical strict. On parle de handicap dans un contexte professionnel lorsqu'une déficience liée à une maladie ou une infirmité a des répercussions sur le poste de travail d'un salarié et le place en situation de handicap. Cette notion est donc relative et s'apprécie par rapport à un emploi et à un environnement de travail.



- Le saviez-vous ?

- Plus de 80 % des déficiences ne sont pas visibles.

- Les notions de déficience et de handicap recouvre une très grande variété de situations.

- 85 % des déficiences surviennent au cours de la vie.Elles peuvent être temporaires ou définitives, stables ou évolutives.

- La situation de handicap est évolutive, en fonction de l'environnement

- Qu'entend-on par handicap ?

Un handicap résulte d'une interaction entre une incapacitée physique, mentale ou intellectuelle, psychique, cognitive ou sensorielle, **ET un environnement inadapté.**

Il faut donc des AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES pour surmonter les obstacles et permettre à la personne de participer à la vie professionnelle sur un pied d'égalité avec ses collègues.

Le refus d'aménagement raisonnable par l'employeur ou par un centre de formation constitue une discrimination.

Sommaire

Classement par type de déficience

Déficience physique

- Déficience physique/ hernie discale/ fiche 1
- Déficience physique/boiterie/ fiche 2
- Déficience physique/ paralysie cérébrale/ fiche 4
- Déficience physique/ myopathie/ fiche 5
- Déficience physique/ nanisme/ fiche 7
- Déficience physique/ paraplégie/ fiche 8
- Déficience physique/ luxation congénitale de la hanche/ fiche 9
- Déficience physique/ tétraparésie spastique / fiche 10
- Déficience physique/ poliomyélite/ fiche 13

Déficience sensorielle

- Déficience sensorielle/ visuelle/ fiche 3
- Déficience sensorielle/ auditive/ fiche 6
- Déficience sensorielle/ auditive/ fiche 11
- Déficience sensorielle/ visuelle/ fiche 14

Déficience intellectuelle

- Déficience intellectuelle/ fiche 12

Classement par type de poste

En entreprise

- Gestion administrative et management d'équipe/ fiche 1
- Téléopérateur/ appels sortant et entrant/ fiche 2
- Standardiste téléphonique/ fiche 3
- Hôtesse d'accueil / fiche 4
- Consultant technique informatique/ fiche 5
- Designer/ fiche 6
- Vente de services et produits informatiques/ fiche 7
- Couturière/fiche 8
- Construction et réparation navale/ fiche 9
- Forgeron/ Fiche 10
- Architecte en bureau d'étude/ Fiche 11

Dans les centres de formation

- Formation en couture/ fiche 13
- Formation en secrétariat/ fiche 14

Classement par pays

- Maroc : fiches 1 à 5
- Tunisie : fiches 6 à 12
- Bénin : fiche 13
- Sénégal : fiche 14

Quelques repères sur les grandes familles de déficiences et leurs impacts sur le travail

Déficiences	Pictogramme	Manifestations	Impact sur le travail	Accessibilités
Maladies invalidantes : allergies, asthme, diabète, cancer, sclérose en plaque etc.		Les maladies invalidantes peuvent entraîner une capacité réduite ou une incapacité à se déplacer, supporter ou soutenir l'effort physique. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.	Fatigabilité selon les contextes de travail. Difficultés à se déplacer (sclérose en plaque). Le stress peut-être un facteur aggravant. Allergie : dépend du type d'allergie et du métier. Un boulanger allergique à la farine sera impacté. Une personne allergique à la poussière qui travaille en salle blanche n'aura pas de handicap au travail.	En cas de capacités moteurs réduites, se référer aux déficiences motrices.
Moteur : paralysie, arthrose, hernie discale, IMC, etc.		Les déficiences motrices correspondent à l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité. **LE SAVIEZ-VOUS?** Moins de 4 % de personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil roulant.	Station debout ou assise prolongée pénible. Peut avoir des difficultés de préhension ou de manipulation Limitation dans le déplacement.	Utilisation d'aide à la marche. Supprimer tout obstacle de plus de 2 cm. Prévoir des espaces de rotation. Nature des sols, rampes d'accès et escaliers, adaptation des équipements et des commandes (boutons d'ascenseur, interrupteur...) Toilettes aménagées.
Auditive : traumatismes acoustiques, acouphènes graves, surdité partielle, et profonde		Le handicap auditif concerne les personnes sourdes, et dans la majorité des cas, malentendantes.	Communication orale parfois difficile (réunion sans support écrit, si plusieurs personnes parlent en même temps, consignes orales sans support écrit) Communication téléphonique difficile voire impossible	Une signalétique claire et facile à interpréter. Utilisation de couleurs explicites. Exemple : le rouge renvoie au danger ou au négatif, le vert est souvent utilisé pour valider une action.
Psychique : autisme, dépression nerveuse, TOC, etc.		Les déficiences psychiques peuvent notamment entraîner une capacité réduite ou une incapacité à maintenir une stabilité de la pensée ou de l'humeur, à communiquer, à être autonome et s'adapter à la vie sociale.	Fatigabilité Difficultés à gérer ses émotions, à comprendre les codes sociaux (autisme). Difficultés à comprendre des consignes orales complexes.	Tout aménagement facilitant la sécurité, ambiance urbaine rassurante. Eclairage agréable.
Visuelle : troubles de la vision, glaucome, rétinite pigmentaire etc.		Le handicap visuel concerne les personnes aveugles, et dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes. **LE SAVIEZ-VOUS ?** Une personne daltonienne peut être reconnue comme travailleur handicapé, dans certains métiers.	Difficulté à se déplacer selon le handicap visuel. Difficulté à voir un écran sans agrandissement ou lecteur d'écran. Difficultés à voir les contrastes ou à différencier les couleurs.	Nature des sols, avertissement des obstacles (surface podotactile) signalétique adaptée, éclairage de qualité cheminements sans obstacle, utilisation de repères auditifs (signal sonore)
Cognitive : dyslexie, dysphasie, dyspraxie, séquelles d'un AVC, Alzheimer		La déficience cognitive concerne les difficultés sur le plan de l'apprentissage (dys), de préhension et d'automatisation des gestes (dyspraxie), de la mémoire ou de la concentration, d'orientation dans l'espace et le temps. Elles peuvent être temporaires ou définitives.	Dys : Difficultés à lire un document avec beaucoup d'informations, à écrire, à s'orienter, difficultés à manipuler des objets, fatigabilité en double tâches. AVC : difficultés à s'orienter, à mémoriser, lenteur à la tâche.	Tout aménagement facilitant la compréhension. Signalétique par pictogrammes FAC (Facile A Comprendre). Ne pas surcharger les espaces. Ne pas surchargés les supports de communication.
Intellectuelle ou mentale : Trisomie 21, etc.		La déficience intellectuelle et mentale concerne les difficultés de la compréhension, des connaissances, de la réflexion.	Handicap intellectuel : lenteur de compréhension et d'apprentissage. Difficultés à effectuer plusieurs tâches complexes.	Tout aménagement facilitant la compréhension. Signalétique par pictogrammes FAC (Facile A Comprendre).

Fiche N° 1

Aménagement de poste lié à une déficience physique : hernie discale

Situation de Mme M



Mme A est âgée de 38 ans. Elle travaille depuis 6 ans dans une entreprise de service numérique.
Elle est responsable de la gestion administrative des collaborateurs et gère une équipe de 6 personnes.
Elle travaille 8h par jour au bureau.

Depuis 2 ans, elle a des douleurs dans les cervicales et dans la jambe gauche. Ces douleurs chroniques la fatiguent, la posture assise prolongée est douloureuse et inconfortable. Son médecin traitant a diagnostiqué une hernie au niveau des lombaires.

Son travail lui demande de la concentration et l'oblige à rester assise toute la journée face à un PC.

Mme A a l'impression de ne pas faire son travail comme elle le devrait. Elle est sous pression du fait de ces douleurs chroniques et cela crée des tensions avec la direction qui ne comprend pas pourquoi elle prend du retard dans son travail.
De ce fait, elle n'ose pas aborder la possibilité du télétravail avec son responsable hiérarchique.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Sensoriel : presbytie avec une fatigue visuelle ressentie (les yeux qui piquent, parfois des maux de tête)
- Psychique : signes d'épuisement lié à la douleur chronique.
- Moteur : Hernie discale au niveau des lombaires qui provoque :
  > douleur de contact au niveau du coccyx
  > douleur dans le membre inférieur gauche selon un trajet du nerf sciatique.

Appareil ou aide technique utilisé :

- Une paire de lunettes à verres progressifs,
- Un repose pied artisanal,
- Un 2ème siège plus confortable en cas de douleurs.

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- Fatigue émotionnelle et physique liées aux douleurs chroniques et aux mauvaises postures : risque d'aggravation des problématiques motrices,
- Tension et incompréhension entre elle et ses responsables

Fiche 1



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Poste à temps plein
- Horaires du lundi au vendredi de 11h à 20h avec 15 minutes de pause le matin, 1h de pause pour déjeuner et 15 min l'après-midi

Tâches à réaliser

- Travail sur outil informatique
- Communications téléphoniques
- Saisie d'éléments sur supports papier sur son PC
- Manipulation de parapheurs pour signature

Difficultés ou problématiques repérées

- Charge mentale : poste à responsabilités, interruption de tâches.



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Fatigue visuelle due à une mauvaise orientation du plan de travail par rapport à la fenêtre
- Adoption de mauvaises postures (douleurs cervicales) : matériel et organisation des outils inadaptés (siège, repose pieds, ordinateur, parapheurs...)
- Maintien de postures statiques sans alternance de postures : poste sédentaire informatique



Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Réorganisation du plan de travail pour limiter les mouvements du dos et des bras.
- Modifier l'orientation du bureau pour éviter la fatigue visuelle
- Réglage du siège actuelle pour favoriser les bonnes postures + coussin type « assise coccyx »
- Installation d'un repose pieds adapté et d'un clavier déporté.
- Utilisation d'un trolley sur roulettes pour le transport de son ordinateur et autres outils professionnels
- Mise en place d'une activité de télétravail au moins 2 fois par semaine et privilégier les échanges avec son équipe de Rabat avec une plateforme à distance type teams ou zoom
- Mise en place d'un « mange debout » pour pouvoir travailler debout.
- Alterner les postures assises et debout toutes les heures

Fiche N° 2

Aménagement de poste lié à une déficience physique : boiterie

Situation de M. S



M. S est âgé de 37 ans. Suite à un accident de la voie publique et d'une fracture mal prise en charge, sa jambe droite est très endommagée. Il boîte et a des problème de flexion du genou.

Il travaille dans une entreprise de contacts comme téléopérateur pour un client fournisseur de téléphonie mobile et internet.

Son travail lui demande de la concentration et l'oblige à rester assis toute la journée face à un PC. M. S évoque sa difficulté à se déplacer de la place de parking à son poste de travail. Il a parfois du mal à gérer son stress et l'agressivité des clients du fait de ces douleurs chroniques.

Les pauses actuelles, ne lui permettent pas de se déplacer de son poste à la salle de pause du fait de sa lenteur de déplacement.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Moteur : différence de longueur de 8 cm entre ses 2 membres inferieurs : boiterie
  > Limitation en flexion du genou droit
  > Douleurs articulaires de tout le membre inferieur droit particulièrement en hiver
  > Fatigabilité à la marche

Aménagements déjà mis en place :

- Attribution d'une place pour sa voiture dans le parking souterrain de l'immeuble et aménagement d'horaires l'hiver pour lui permettre d'effectuer des soins.

Appareil ou aide technique utilisé :

- Aucun

Difficultés liées à l'environnement de travail :

- Douleurs et fatigue engendrés par la distance à parcourir entre sa place de parking et son poste de travail
- Stress dû à l'activité : possible agressivité des prospects, objectifs à atteindre...

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- Douleurs et fatigue engendrés par la distance à parcourir entre sa place de parking et son poste de travail
- Stress dû à l'activité : possible agressivité des prospects, objectifs à atteindre...

Fiche 2

Fiche 2



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Poste à temps plein
- Horaires du lundi au vendredi de 11h à 20h avec 15 minutes de pause le matin, 1h de pause pour déjeuner et 15 min l'après-midi.

Tâches à réaliser

- Utilisation de l'outil informatique associé au casque téléphonique 100% de son temps de travail
- Utilisation d'un logiciel qui gère les appels et accède aux fichiers clients
- Activité de prospection : uniquement des appels sortants

Difficultés ou problématiques repérées

- Stress lié aux objectifs à atteindre



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Un siège de travail inadapté à sa morphologie : profondeur du siège trop importante, inadaptée à la longueur de son membre inferieur droit.
- Absence d'appui au niveau des pieds l'obligeant à régler le siège au plus bas : inadéquation entre la hauteur du siège et la hauteur du plan de travail





Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Attribution d'une place de parking la plus proche possible de l'accès au bâtiment
- Proposer l'utilisation d'un fauteuil roulant pour ses déplacements
- Installation d'un siège avec une profondeur d'assise réglable ou égale à 36 cm
- Installation d'un repose-pieds



Fiche N° 3

Aménagement de poste lié à une déficience sensorielle: rétinite pigmentaire

Situation de Mme H



Mme H. est âgée de 27 ans. Elle souffre d'une maladie génétique appelée rétinite pigmentaire. Cette maladie dégénérative lui fait perdre la vue de manière progressive. Mme H a pu garder une bonne acuité visuelle jusqu'à ces 18 ans.

Mais maintenant, elle n'a plus de vision périphérique et marche avec une canne. Elle travaille dans une entreprise de contact et est en charge du standard téléphonique interne.

Mme H. est en demande d'augmentation de son temps de travail à 8h/jour non autorisé par la médecine du travail.

Cette réduction d'horaire qui pour elle n'est pas justifiée l'a pénalise financièrement, ce qui lui ajoute une situation de stress qui peut impacter son travail.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Sensoriel : pathologie oculaire héréditaire dégénérative qui engendre une dégénérescence des rétines.
  > L'œil droit n'est plus fonctionnel, la vision centrale de l'œil gauche est conservée.
  > Le pronostic à moyen/long terme est la perte de la vue.

Aménagements déjà mis en place :

- Aménagement du temps de travail.

Appareil ou aide technique utilisé :

- Canne pour malvoyants pour les déplacements

Difficultés liées à l'environnement de travail :

- Allées étroites pouvant occasionner des difficultés de déplacement
- Charge mentale : situations de stress car le temps d'attente de ses interlocuteurs est long du fait de ses difficultés à rechercher les informations
- Les collègue doutent de son handicap du fait qu'elle utilise son téléphone. Ils pensent qu'elle exagère ses difficultés.

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- Fatigue visuelle
- Problèmes de concentration
- Stress
- Fatigue générale

Fiche 3



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Poste à temps partiel sur décision de la médecine du travail
- 7 heures par jour en entreprise au lieu de 9h

Tâches à réaliser

- Réception d'appels entrants
- Mise en relation avec le bon interlocuteur
- Manipulation du téléphone pour le transfert de l'appel

Difficultés ou problématiques repérées

- Des erreurs de manipulation qui engendre du stress
- Mauvaise attitude des collègues



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Mise en place de stratégies de compensation : zoome le curseur, change les couleurs pour mieux visualiser les éléments, règle au maximum la luminosité de l'écran, règle au maximum les contrastes de l'écran, règle la qualité de la résolution de l'écran
- Difficultés pour la lecture sur l'écran du téléphone et la manipulation des touches
- Difficultés de passer visuellement d'un outil à un autre (du poste téléphonique à l'écran d'ordinateur).
- Manque de lumière

Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Organiser un team building de l'équipe pour faciliter l'interconnaissance
- Attribution d'une position de travail ne nécessitant pas de parcourir les allées étroites et proche d'une fenêtre.
- Installation d'une lampe d'appoint
- Mise en place d'un bandeau téléphonique assisté par ordinateur (TAO) pour éviter le balayage visuel d'un outil à un autre (outil déjà utilisé dans l'entreprise).
- Faire un essai d'augmentation du temps de travail à 8 h par jour avec l'aménagement du poste
- Solliciter l'intervention d'un expert en accessibilité numérique pour conseiller l'entreprise sur les solutions existantes pour améliorer l'utilisation de l'outil informatique à l'aide de logiciel spécifiques.

Fiche N° 4

Aménagement de poste lié à une déficience physique : paralysie cérébrale

Situation de Mme E



Mme E est âgée de 26 ans. Elle a souffert d'un manque d'oxygène à la naissance qui a engendré une paralysie cérébrale sévère. Mme E a eu un retard à la marche et de langage liée à une difficulté à contrôler ses muscles. Elle se déplace avec un déambulateur et à une élocution un peu saccadée. Elle a toute ses facultés intellectuelles et à un niveau d'étude supérieur BAC +5.

Elle a été recruté par une entreprise de contact au poste d'accueil du siège de l'entreprise. Elle est le premier visage que voit un visiteur de cette entreprise.

Fiche 4

Mme E a quelques difficultés de communication avec sa manager qui créent des tensions réciproques. La famille de Mme E prend des décisions à la place de Mme E.

Elle interfère dans son travail ce qui crée des tensions supplémentaires avec sa N+1;

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Moteur :

  > Problématiques d'équilibre
  > Contractions musculaires involontaires : muscles du cou et tremblements au niveau des deux mains
  > Difficulté à articuler et lenteur de débit de parole

Aménagements déjà mis en place :

- Rollator pour les déplacements
- Paire de lunettes pour correction de myopie

Appareil ou aide technique utilisé :

- Rollator pour les déplacements
- Paire de lunettes pour correction de myopie

Difficultés liées à l'environnement de travail :

- Trajets voiture domicile travail long : trajet retour mis en place par un transport de l'entreprise
- Accessibilité du bâtiment : marche à franchir à l'entrée (au niveau du trottoir)
- Protocole d'évacuation non précisé

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- Mouvements difficiles à maitriser dû à une absence de soutien correct des membres supérieurs
- Fatigue générale
- Stress face au temps important de réalisation des tâches
- Productivité faible

Fiche 4



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Poste à temps partiel avec projet de passage à temps plein rapidement
- Souplesse d'organisation des horaires envisagée pour s'adapter aux contraintes de soins et de déplacement de Mme E

Tâches à réaliser

- Ouverture de la porte à distance et accueil des visiteurs
- Réservations de salles d'hôtels, transports les collaborateurs
- Contact des agents qui ont de la visite ou du courrier

Difficultés ou problématiques repérées

- Difficulté et lenteur d'exécution
- N'assimile pas trop d'informations orales

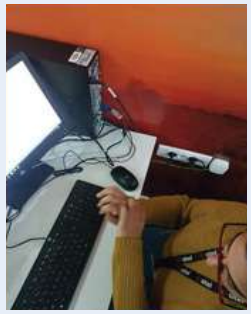


Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Plan de travail trop haut – travail bras en élévation
- Pas de siège de bureau mais une chaise sur pieds (pour éviter les chutes)
- Difficultés de manipulation des outils à cause des tremblements : téléphone, souris, clavier







Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Abaisser le plan de travail
- Changement du siège : installer un siège de bureau avec accoudoirs, possibilité de rotation et de réglage en hauteur. Le siège doit être monté sur vérins pour éviter les chutes dues au déficit d'équilibre.
- Si le bureau n'est pas changé : installer un repose pieds
- Si le siège n'est pas pourvu d'accoudoirs : installer un repose bras
- Réorganisation des outils sur le plan de travail : rapprocher les outils utilisés fréquemment (téléphone, clavier, souris)
- Envisager la mise ne place d'un logiciel de dictée vocale pour diminuer les actions sur le clavier
- Installation d'un logiciel anti tremblements à l'utilisation de la souris
- Adapter le trottoir pour faciliter l'accès au bâtiment
- Préciser un protocole en cas d'évacuation du bâtiment

Fiche N° 5

Aménagement de poste lié à une déficience physique : myopathie

Situation de M. F



M. F est âgé de 31 ans.
Il souffre d'une maladie génétique qui altère l'ensemble de ses muscles.
Il est en fauteuil roulant et a une mobilité très réduite puisqu'il n'arrive à se servir que de ces mains.

Il a toujours été passionné par les sciences et a fait des études en informatique. Il est actuellement consultant technical - Lead dans une entreprise de conseil numérique.

Fiche 5

M. F n'a pas de demande particulière.

Nous sommes intervenu à son arrivée pour nous assurer que l'accessibilité des locaux était satisfaisante et nous avions proposer qu'il soit au rez-de chaussée pour limiter les risques incendies.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

Il souffre d'une pathologie d'étiologie génétique qui affecte l'ensemble des muscles..
Problèmes moteur :

- Pas de mobilité des membres inférieurs
- Pas la capacité de se verticaliser
- Au niveau des membres supérieurs, il a plus de difficultés avec la main gauche, les activités bimanuelles sont très difficiles à réaliser.
- Douleurs dorsales ponctuelles et douleurs d'assise.

Aménagements déjà mis en place :

- Télétravail 2 jours par semaine
- Lui et son équipe ont été déplacé en rez-de-chaussée.

Il a un badge accompagnateur qui permet à son père de le déposer en voiture devant son travail

Appareil ou aide technique utilisé :

- Un fauteuil roulant électrique et manuel
- Un coussin d'assise à mémoire de forme de 4 cm de hauteur

Difficultés liées à l'environnement de travail :

- Des sanitaires réservés aux personnes à mobilité réduite (PMR) sont présentes, mais parfois fermées.
- Les poignées de portes à l'intérieur sont carrées, difficiles à manipuler.
- Le micro-onde de la salle de pause est trop haut.

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- Sa pathologie engendre une sensibilité à la fatigue



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Fiche 5

Organisation du travail

- Il travaille à temps plein, avec 3 jours en présentiel de 8h à 17h/17h30
- 2 jours de télétravail les lundis et jeudis. L'organisation de ses pauses est libre.

Tâches à réaliser

- 1/ 4 de communication à distance avec ses clients (skype, zoom)
- Utilisation du PC, souris déportée

Difficultés ou problématiques repérées

- Aucune, M. F est un très bon élément.



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Le travail sur écran est constant tout au long de la journée de travail.
- une posture statique permanente sur son fauteuil roulant associée à un poste de travail sédentaire.
- Une mauvaise assise et disposition des outils peut entrainer des douleurs.

Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Rendre les portes accessibles (automatisation ou réglage de la force de manipulation avec changement des poignées)
- Veiller à ce que les largeurs de passage minimum soient respectées sur les trajets empruntés.
- Comprendre pourquoi les sanitaires sont parfois fermés et remédier à cela par la sensibilisation des collaborateurs
  Dans les espaces de repos : place accessible pour s'installer pour les repas et équipements situés à une hauteur comprise entre 90 et 130 cm.
- Fournir un clavier déporté avec touches souples
- Fournir un rehausseur d'ordinateur portable s'il est utilisé en 2ème écran
- Maintenir la possibilité de télétravail

Fiche N° 6

Aménagement de poste lié à une déficience sensorielle: auditive

Situation de M. S



M. S est âgé de 28 ans. Il souffre d'une surdité profonde.

Le jeune homme a suivi une formation en dessin technique. Il travaille en tant que designer et fait partie du pôle design graphique qui est composé d'un chef de pôle et de deux employés.

Le jeune homme souffre d'un problème de communication au sein du pôle. Les postes actuels sont individuels et éloignés les uns des autres, mais dans un espace de travail ouvert et partagé avec les autres pôles. Pour communiquer les consignes, la responsable du pôle n'a pas beaucoup de moyens efficaces.

Le jeune homme ne comprend pas bien les instructions, ce qui l'oblige à corriger le même travail plusieurs fois ce qui engendre une perte de temps et d'énergie.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Sensoriel : surdité profonde
- Psychique : signes d'anxiété liée au problème de communication avec ses collègues

Aménagements déjà mis en place :

- Les consignes sont communiquées par écrit

Appareil ou aide technique utilisé :

- Prothèse auditive

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- Perte de temps dû à un manque de compréhension
- Manque de participation dans la prise de décision entre M. S et le reste de l'équipe

Fiche 6

Fiche 6



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Poste à temps plein
- Souplesse d'organisation des horaires envisagés pour s'adapter aux contraintes de soins.

Tâches à réaliser

- Réaliser des affiches en collaboration avec l'équipe du pole désigne

Difficultés ou problématiques repérées

- Difficultés de communication avec l'équipe



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Difficulté de communication entre l'équipe et M. S
- Beaucoup de bruit, ce qui cause des nuisances pour S et le déconcentre
- Une mauvaise compréhension des instructions : perte de temps et d'énergie.

Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Réaménager l'espace du pôle design graphique : les mettre en face à face et limiter les distances
- Création d'un poste de travail composé d'une table en demi-cercle, de 3 pc qui seront reliés à un vidéo projecteur avec une projection sur tableau magnétique, les employeurs vont projeter leurs travaux sur le tableau et peuvent avoir les corrections ou les recommandations par message écrit.
- Diminuer les sources de bruits venants des autres pôles par des supports phonique.
- Afin de faciliter la communication et favoriser la participation de M. S au sein du groupe de travail, nous proposons:
  > Une imprimante pour qu'il puisse imprimer ses essais avant les réunions pour les montrer à ses collègues des autres pôles.
  > Une tablette avec un système de transcription simultanée de la parole pour les échanges pendant les pause-café et déjeuner

Fiche N° 7

Aménagement de poste lié à une déficience physique : nanisme

Situation de M. H



M. H est âgé de 31 ans. Il travaille dans sa boutique de service informatique (traitement de texte, photocopie...) et de vente d'accessoires informatiques et de téléphones portables.

Il a un handicap moteur, il est de petite taille : 1m20.

Fiche 7

M. H rencontre des difficultés liées à la profondeur et à la hauteur des meubles, des accessoires et des comptoirs.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Moteur : petite taille (1m20)

  > douleur au niveau des membres inférieurs
  > Maux de dos, douleurs musculaires.

Aménagements déjà mis en place :

- Réduction de la hauteur du bureau
- Mise à niveau des interrupteurs et des prises

Appareil ou aide technique utilisé :

- Aucune

Difficultés liées à l'environnement de travail :

- Fatigabilité qui engendre une baisse de la productivité



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Poste à temps plein avec une pause déjeuner de 2 heures
- Temps de travail flexible.

Tâches à réaliser

- Réaliser des photocopies et vente de matériels et accessoires.

Difficultés ou problématiques repérées

- Mauvaise posture
- Fatigue
- Risque de chute et de blessure



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Comptoir non fonctionnel
- L'accessibilité aux produits sur les étagères du haut sont difficiles
- Rideau du magasin lourd et difficile à ouvrir







Décision du comité

Préconisations d'aménagements

- Créer des meubles sur mesure et fonctionnels

  > Comptoir en L sur mesure 70 cm de hauteur avec un comptoir d'accueil 20 cm

  > Des éléments sur mesure à une hauteur de 90 cm du sol et 150 cm de hauteur

- Mise en place d'un rideau métallique électrique

Fiche N° 8

Aménagement de poste lié à une déficience physique : paraplégie

Situation de Mme O



Mme O est âgée de 31 ans. Elle souffre d'une paraplégie avec un retard de croissance qui a donné un nanisme.

Elle se déplace actuellement en fauteuil roulant. Elle n'a pas de problème au niveau des membres supérieurs, mais elle a une baisse de l'acuité visuelle. Elle travaille au sein d'une société de textile qui fabrique des tenues de travail depuis deux ans comme couturière.

Mme O a fait son apprentissage au sein d'une association et elle a travaillé comme couturière dans une fabrique de vêtements.

Mme O ne peut pas se déplacer seule au sein de l'atelier, elle a besoin d'être assistée constamment.

L'accès aux locaux et aux sanitaires sont difficiles ce qui limite ses déplacements.

Fatigabilité physique auquel se rajoute un stress constant.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Sensoriel : une baisse de l'acuité visuelle
- psychique :stress
- Moteur :

  > douleurs au niveau des articulations et du dos
  > Paraplégie
  > Nanisme

Aménagements déjà mis en place :

- Mise a disposition d'une aide humaine pour les déplacements
- Adaptation de la hauteur de la pédale pour la machine à coudre

Appareil ou aide technique utilisé :

- Paire de lunette
- Fauteuil roulant

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- Augmentation des douleurs au niveaux des articulations
- État de fatigue qui induit une baisse de la productivité

Fiche 8

Fiche 8



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Poste à temps plein avec une pause déjeuner de 1 heure
- Temps de travail fixe
- Pas de pause en dehors du déjeuner

Tâches à réaliser

- Coudre des vêtements de travail.
- Un nombre de pièces est exigé chaque jour pour avoir des primes sur le rendement

Difficultés ou problématiques repérées

- Problèmes de déplacement et d'accessibilité
- Mauvais positionnement
- Les tâches à réaliser demandent un effort physique (tissu rigide)



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- L'accès à l'entreprise se fait par une pente non aménagée et plutôt raide
- Le passage vers l'atelier se fait par une marche
- Les toilettes sont étroits et non aménagés
- Poste de travail difficile d'accès, espace limité
- Mauvaise posture assise sur le fauteuil roulant







Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Aménager des rampes d'accès à l'entrée et au sein de l'entreprise
- Créer un bloc sanitaire accessible aux personnes à mobilité réduite
- Réorganiser l'espace de travail pour permettre une meilleure mobilité
- Créer des meubles sur mesure et fonctionnels
- Fournir un coussin de positionnement rehausseur pour le fauteuil roulant
- Proposer une pause plus courte pour le déjeuner et fractionner d'autres mini-pause dans la journée.
- Suggérer à la direction un changement de tâche

Fiche N° 9

Aménagement de poste lié à une déficience physique : luxation congénitale de la hanche

Situation de M. A



M. A est âgé de 38 ans. Recruté dans une société de construction et de réparation navale en 2006, il a travaillé sur le chantier jusqu'à 2016.

M. A souffre d'une luxation congénitale de la hanche. En 2016, il a dû être opéré pour la pose d'une prothèse de la hanche. Actuellement, il travaille dans un bureau avec un collègue. Il prépare les listes de matériel pour les ateliers et s'occupe des feuilles de présence.

Il doit aussi accompagner les ouvriers quand ils viennent chercher du matériel.

M. A est satisfait du nouveau poste qu'il occupe suite à son opération.

Cependant, il rapporte quelques douleurs et des crampes au niveau des jambes.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Moteur : luxation congénitale de la hanche avec arthrose

Aménagements déjà mis en place :

- Changement de poste de travail
- Autorisation de sortie pour les séances de rééducation

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- M. A ne travaille plus sur les chantiers et se limite au travail de bureau
- douleur au niveau des jambes

Fiche 9



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Poste à temps plein Temps de travail fixe.
- Pause déjeuner et pause-café au cours de la journée

Tâches à réaliser

- Préparation des listes de matériaux nécessaires.
- Accompagner les ouvriers quand ils viennent chercher leurs matériels

Difficultés ou problématiques repérées

- Mauvaise posture
- Risque de chute
- Douleurs



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Le bureau actuel est très étroit
- Maintien de posture statique avec un fauteuil non ergonomique
- Déplacement dans le hangar à matériel, risque de chute

Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

1. Réorganisation du poste de travail avec :
   - Changement de la forme du bureau pour libérer la sortie et éviter que M. A se heurte contre le bord : ex Un bureau en forme de L avec une partie libre et un caisson en armoire amovible.
   - Mettre un mange debout également qui lui permettrait d'alterner le travail debout et assis.
   - Fournir un fauteuil réglable avec un repose pied afin de permettre une meilleure position assise et une amélioration de la circulation sanguine pour éviter les crampes, les fourmillements et le gonflement des membres inférieurs.
   - Un coussin permettrait également de soulager les douleurs aux hanches.
2. Fournir des chaussures légères et antidérapantes

Fiche N° 10

Aménagement de poste lié à une déficience physique : tétraparésie

Situation de M. D



M. D est âgé de 38 ans, il souffre d'une tétraparésie. M. D a suivi une formation de forgeron et travaille à son propre compte en tant qu'artisan forgeron depuis plus de 15 ans.

Actuellement, M. D ressent une diminution de plus en plus claire de la force musculaire, une augmentation des mouvements involontaires et une perte d'équilibre.

Le travail de M. D demande de la force et de la précision, mais aussi des mesures de sécurité importantes sachant qu'il a eu deux accidents de travail.

Nous avons essayé de mettre en place un matériel et des installations pour sécuriser son travail et favoriser son indépendance.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Moteur : M. D souffre de tétraparésie spastique. Il souffre d'une paralysie légère des quatre membres, avec diminution importante de la force musculaire et un manque d'équilibre lors des changements de position,
- Il a des douleurs au niveau du dos et des crampes au niveau des membres inférieurs.

Aménagements déjà mis en place :

- M. D demande de l'aide pour les tâches qui nécessitent un effort élevé

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- Il n'arrive plus à gérer seul son atelier
- Il est dans l'obligation de diminuer son temps de travail, ce qui le pénalise financièrement

Fiche 10



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Pas de temps de travail fixe le temps dépend des commandes reçues

Tâches à réaliser

- Fabrication d'objets usuels

Difficultés ou problématiques repérées

- Charge physique importante



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Fatigue
- Adopte de mauvaises postures lors de l'exécution des tâches
- Poste de travail et matériels non adaptés aux besoins actuelles de M. D

Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

1. Fournir un matériel adapter aux besoins de M. D:
   - 2 moteurs pour la porte de garage
   - Meuleuse à tronçonner avec support et chignole marteau avec support. Il utilise une meuleuse et un chignole marteau mobile et il découpe et perce en position penchée en avant, ce qui déclenche des douleurs lombaires et des crampes musculaires au niveau des membres inférieurs
   - Un étau à forgeron pour découper les pièces métalliques. M. D les fixe entre le sol et son pied. Ce qui a causé, à maintes fois, la chute de M. D.
   - Réorganisation des tâches et limiter le port de charge lourde : fournir une rallonge électrique de 50m, pour qu'il puisse la raccorder à l'électricité devant son atelier
2. Fournir une tenue de travail avec protections des articulations
3. Conseiller M. D sur les bonnes postures à adopter pour diminuer la fatigabilité.

Fiche N° 11

Aménagement de poste lié à une déficience sensorielle: surdité

Situation de M. H



M. H est âgé de 29 ans, il a une surdité profonde. M. H a fait des études d'architecture.

Il travaille au sein d'un bureau d'étude depuis 4 ans. Son recrutement s'est fait par l'intermédiaire d'un employé du bureau d'étude.

Le jeune homme travaille au service d'architecture dans un bureau avec deux autres collègues.

Fiche 11

M. H rencontre des problèmes de communication pendant les réunions ou les pauses car il ne peut pas participer aux discussions.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Sensoriel: auditif

Aménagements déjà mis en place :

- Pour organiser le travail et communiquer, l'équipe utilise un grand tableau sur lequel ils notent les tâches et les recommandations. Les corrections se font sur des plans imprimés en 2D

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- M. H voudrait participer plus activement pendant les réunions mais aussi avoir plus d'échanges avec ses collègues

Fiche 11



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Poste à temps plein avec une pause déjeuner

Tâches à réaliser

- Réalisation de plan

Difficultés ou problématiques repérées

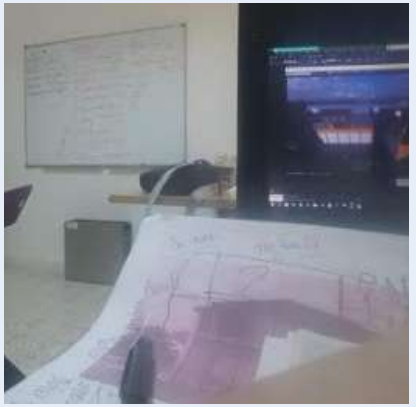
- Difficultés dans la communication avec les collègues



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Les difficultés de communication entre M. H et ses collègues altèrent la relation entre eux et créent beaucoup de lapsus





Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Fournir une tablette avec logiciel de synthèse vocale
- Formation des collaborateurs sur la communication.

Fiche N° 12

Aménagement de poste lié à une déficience intellectuelle légère

Situation de M. Y



M. Y est âgé de 32 ans, il a une déficience intellectuelle légère. A cause de réticences dans son entourage, il a été placé dans une école spécialisé puis dans un centre de formation spécialisé. Par sa volonté et ses compétences, il a pu ensuite accéder à une formation ordinaire et obtenir un diplôme de technicien agricole.

Il vient d'être recruté dans une entreprise de production agricole en tant que technicien qualité grâce aux retours très positifs de son employeur précédent.

Fiche 12

M. Y a des soucis d'adaptation avec les autres collègues. Il ne comprends pas toujours les interactions ou est lent à répondre.

Analyse du Délégué du personnel





Analyse du Médecin du travail

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Intellectuelle légère : lenteur de compréhension.

Aménagements déjà mis en place :

- Aucun à ce stade.

Conséquence de ces difficultés dans l'exécution du travail (productivité et relation aux autres) :

- M. Y est un peu lent dans la réalisation des tâches et ralentit la chaîne de production. Cette situation le stresse et engendre un peu d'agressivité avec les collègues et le manager.

Fiche 12



Analyse des Ressources Humaines et Manager

Organisation du travail

- Poste à temps plein en équipe 2 fois 8h

Tâches à réaliser

- Vérification de la conformité et de la qualité du produit.

Difficultés ou problématiques repérées

- Lenteur d'exécution.



Analyse de l'ergothérapeute ou du comité pluridisciplinaire

Difficultés spécifiques au poste de travail pour réaliser les tâches :

- Lenteur de compréhension des taches qui engendre un stress et une irritabilité. Pour autant, le travail est réalisé à la perfection.

Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Description des tâches et de chaque étape sous un format affiche très visuelle.
- Etre assisté par le manager ou un tuteur pendant la période d'intégration d'une durée de 1 à 3 mois en fonction du besoin évalué.
- Sensibiliser l'équipe sur le handicap et la communication
- Proposer une activité qui crée plus de cohésion sociale dans l'équipe (team-building)

Fiche N° 13

Aménagement pour un stagiaire de la formation professionnelle ayant une déficience physique : poliomyélite

Situation de Anicet



Anicet est âgé de 33 ans. A 4 ans, il est victime de la poliomyélite. Bien que titulaire d'une licence en économie, Anicet n'a pas trouvé d'emploi depuis la fin de ses études il y a 6 ans.

Il survit grâce à l'appui de sa mère et à des petits emplois informels.

Fiche 13

Avec l'aide de son accompagnateur social, Anicet a revu son projet professionnel.

Il s'oriente vers la haute couture et espère en fin de formation démarrer son atelier de couture.

Il commence par une formation en couture de six mois qu'il envisage prolonger pour se perfectionner.



Analyse des experts

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Déficience de type physique avec des difficultés à marcher. La poliomyélite lui a laissé des séquelles aux membres inférieurs, surtout au niveau du membre droit.

Aménagements déjà mis en place :

- Aucun avant le démarrage de la formation

Appareil ou aide technique utilisé :

- Canne anglaise

Difficultés liées à l'environnement de travail :

- Difficultés à travailler sur des machines à coudre manuelles sur des tables qui ne sont pas accessibles à Anicet.

Conséquence de ces difficultés :

- Inconfort de Anicet produisant une lenteur dans l'exécution des tâches et de l'acquisition du savoir.

Fiche 13



Analyse du responsable pédagogique

Organisation du travail

- Formation pratique à temps plein

Tâches à réaliser

- Utiliser une machine à coudre, découper des tissus...
- Se déplacer dans la salle

Difficultés ou problématiques repérées

- Table trop haute
- Utilisation des pédales de la machine à coudre
- Exiguïté de la salle
- Disposition trop serrée des équipements



Décision du comité

Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Aménager un nouvel espace de formation ;
- Adapter les tables en réduisant leur hauteur ;
- Acquérir des machines à moteur (automatique)

Aménagements réalisés :





- Une table de hauteur appropriée a été fabriquée personnellement pour Anicet ;
- Un moteur automatique a été placé à sa machine à coudre en remplacement du dispositif manuel ;
- Aménagement d'un nouvel espace qui sert désormais d'atelier pour tous ses apprenants. Ce nouvel espace facilite la mobilité pour les apprenants handicapés et rend possible les adaptations de leurs postes de couture et l'installation des nouveaux équipements acquis.

Fiche N° 14

Aménagement pour un stagiaire de la formation professionnelle ayant une déficience sensorielle : glaucome

Situation de Aïssatou



Aïssatou est âgée de 30 ans. Lorsqu'elle était au collège, son médecin avait diagnostiqué un glaucome à un stade très avancé, ce qui ne l'a pas empêché d'aller jusqu'en classe de terminale. En 2010, Aïssatou a obtenu un BTS Tourisme. Elle est restée inactive depuis, avec l'impression d'avoir désappris.

Avec l'appui de sa référente sociale, Aissatou se remobilise. Elle a opté pour une formation en télécommunication d'une durée de deux ans, pour travailler comme réceptionniste et standardiste . En parallèle, elle suit la formation de rééducation dispensée par l'Institut.

Fiche 14



Analyse des experts

Types de déficiences et difficultés repérées :

- Déficience visuelle avec une vision périphérique très réduite. Aissatou ne voit qu'au niveau d'un point central.

Aménagements déjà mis en place :

- Le centre de formation est équipé de logiciels de synthèse vocale (JAWS et NVDA).
- Le centre est accessible avec des marquages au sol.

Appareil ou aide technique utilisé :

- Canne blanche

Difficultés liées à l'environnement de travail :

- Difficultés à s'orienter
- Lenteur dans le déchiffrage de documents écrits et par conséquent dans l'apprentissage

Fiche 14



Analyse du responsable pédagogique

Organisation du travail

- Formation pratique à temps plein

Tâches à réaliser

- Utiliser un ordinateur pour lire et écrire
- Utiliser un téléphone
- Se déplacer dans la salle

Difficultés ou problématiques repérées

- Utilisation des logiciels de synthèse vocale et de l'ordinateur



Décision du comité

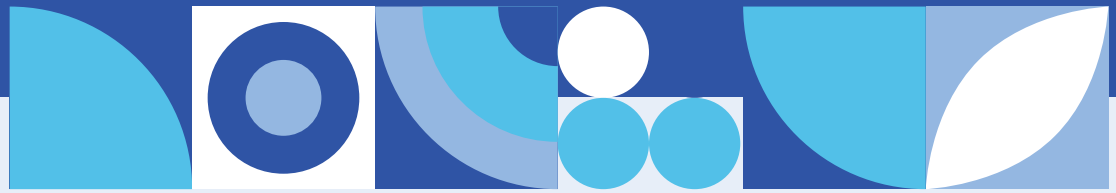
Préconisations d'aménagements et validation par le comité pluridisciplinaire

- Formation complémentaire sur l'utilisation des logiciels de synthèse vocale: ces logiciels lisent les documents numériques pour Aissatou. Elle a ainsi accès à l'information rapidement, ce qui facilite grandement son apprentissage.

- Formation complémentaire en informatique pour maitriser toutes les options d'accessibilité numérique et gagner en efficacité



Annexe



Fiche matériel ergonomique

Suggestions pour un poste de travail de bureau

Descriptif :
Assise réglable en profondeur et à mémoire de forme
Dossier réglable en hauteur pour un appui cervical
Mécanisme de bascule pour alterner les postures



Descriptif :
Une partie de la mousse d'assise est évidée à l'intérieur de la galette d'assise à l'arrière. Ceci supprime la pression sur la zone du coccyx et ainsi les douleurs de contact.



Descriptif :
Un repose pieds pour maintenir les membres inférieurs.
Un modèle stable, réglable en hauteur et en inclinaison.



Descriptif :
Le support d'ordinateur permet de rehausser le PC portable et ainsi d'avoir une bonne position du regard face à l'écran et d'éviter les inclinaison cervicales.



Descriptif :
Le clavier permet de garder les mains en position horizontales et d'éviter de fléchir les mains vers le haut.



Descriptif :
Le porte document permet de saisir un document papier sur informatique sans avoir à tourner la tête. Le porte document soulage ainsi les douleurs cervicales.



Descriptif :

Un trolley permet de porter ses documents et un PC portable sans en supporter le poids sur ses épaules et son dos.



Les services généraux doivent négocier avec les fournisseurs de pouvoir essayer le matériel avant tout achat. La personne dois tester au moins 7 à 15 jours pour évaluer l'impact.

Tu as une nouvelle collègue malvoyante ??

Oui elle vient d'arriver et elle a dèja un écran plus grand que le mien !!!



Cette fiche technique fait partie d'un kit de 8 fiches à destination des entreprises et des services accompagnant les personnes en situation de handicap vers l'emploi.

handicap international

humanité &inclusion

AFD
AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT