



HANDICAP MOTEUR ET ACCESSIBILITÉ

Le handicap moteur fait référence à l'ensemble des troubles de la motricité (partielle ou totale). Dès lors, les personnes touchées par un handicap moteur perdent tout ou une partie de leur capacité de mouvement ou à effectuer certains gestes (jambes, bras, épaules...).

SOMMAIRE

3 QUESTIONS/RÉPONSES

5 PAROLE D'EXPERT

LES CLÉS DE RÉUSSITE POUR INTÉGRER LE HANDICAP MOTEUR EN ENTREPRISE

Merci à Messieurs Sébastien VIENNE et Rodolphe TECHER, ergothérapeutes, pour leurs précieuses contributions et leur temps accordés lors de l'élaboration de ces supports.

QUESTIONS/RÉPONSES

Toutes les personnes à mobilité réduite ont-elles besoin d'un fauteuil roulant ?

Non.

Il ne faut pas assimiler le handicap moteur avec le fauteuil roulant.

Le handicap moteur revêt différentes pathologies (de la scoliose à la tétraplégie) qui ont des conséquences variables sur le quotidien de la personne affectée, notamment au travail.

Qui dit recrutement d'un travailleur en situation de handicap moteur dit forcément aménagement de poste ?

Non pas forcément.

Le besoin d'aménagement dépend du poste et des conditions de son

exercice. L'appréciation du besoin individuel d'aménagement de poste est le **rôle**

du médecin du travail. S'il décide de certains aménagements en revanche, oui,

l'employeur est tenu de les mettre en œuvre.



Est-il possible de réserver certains postes de l'entreprise exclusivement à des travailleurs en situation de handicap ?

Non.

L'accessibilité de tous les postes à tous est un principe

fort qui doit être respecté. Les offres d'emploi sont donc ouvertes à tous, même si le poste ouvert a déjà fait l'objet d'un aménagement spécifique pour un type de handicap.

Comment organiser l'entretien de recrutement d'une personne en situation de handicap ?

Simplement.

L'employeur doit prendre les mesures d'accessibilité nécessaires pour permettre une **égalité de chances entre les candidats**. Il faudra donc prévoir par exemple une rampe d'accès si la personne est en fauteuil. L'employeur pourra **interroger le candidat sur son besoin d'aménagement et sa capacité à occuper le poste proposé mais en aucun cas sur sa pathologie**.

L'aménagement de poste doit-il se faire dès la période d'essai ?

Oui.

L'employeur doit mettre tout en œuvre dans le cadre des aménagements raisonnables pour que son collaborateur puisse **réaliser son travail dans les conditions normales de production, au regard de son handicap**.

Le médecin du travail est habilité à réaliser une surveillance médicale qui permettra d'ajuster au besoin les aménagements et maintenir dans l'emploi le collaborateur.



PAROLE D'EXPERT

« Dans le cadre de ses missions, le CASE DV prestataire PAS (prestation d'appui spécifique moteur) a reçu une prescription du CAP EMPLOI SAMETH pour une personne en emploi qui rencontrait des difficultés motrices sur son poste de travail.

Monsieur X était responsable dans une entreprise. Il a eu un reclassement du fait de son état de santé qui a évolué. Monsieur X est atteint de la maladie de Parkinson et dans son nouveau poste, le travail sur ordinateur représentait 90% de son activité. Du fait de sa maladie, il avait du mal à faire de la saisie. Il se plaignait de douleurs au niveau du dos et des cervicales. Il était très fatigable.

Notre intervention en tant qu'ergothérapeutes, s'est déroulée en plusieurs temps, en commençant par une évaluation. Nous avons effectué avec Monsieur X, plusieurs tests de mesure et d'analyse.

Pour faire suite aux bilans, les équipements qui pourraient compenser les difficultés d'assise, de frappe, de rédaction et des douleurs cervicales de Monsieur X ont été déterminés.

Les premiers équipements identifiés ont été : un siège ergonomique, une souris ergonomique, un clavier compact, un repose-pied, des repose-bras et un logiciel de diction pour lequel est intervenu un formateur en nouvelles technologies pour son installation et son utilisation.

Après la mise en place de ce prêt de matériel, nous sommes intervenus sur son poste de travail afin de vérifier si les premières préconisations convenaient ou si elles devaient être complétées.

À la suite de cette visite, un support-écran et un lampadaire ont été ajoutés aux premières mesures mises en place, car l'environnement de travail de Monsieur X manquait de lumière.

Enfin, une réunion de concertation avec l'employeur, la médecine de prévention, le CAP EMPLOI SAMETH et le salarié, a validé l'aménagement de poste de Monsieur X et les équipements préconisés ont pu être financés par l'AGEFIPH.

Des solutions existent pour aménager facilement le poste de travail d'une personne en situation de handicap moteur. Il suffit d'en parler et de se faire accompagner par des professionnels identifiés. »

Sébastien VIENNE et Rodolphe TECHER, ergothérapeutes.



Retrouvez plus d'informations sur le site
www.agefiph.fr



Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr