



13.5 : Histoires à succès : Les mesures d'adaptation



Les mesures d'adaptation n'ont rien de bien inquiétant si elles permettent aux employeurs d'embaucher la meilleure personne pour le poste. Un processus d'embauche efficace, c'est voir au-delà des mesures d'adaptation offertes aux employés en situation de handicap afin de leur permettre d'exécuter certaines tâches essentielles.

Les mesures d'adaptation font l'objet d'une discussion avec les employés et parfois avec les fournisseurs de services. Par exemple, un fournisseur de services peut dresser une liste de tâches pour que l'employé puisse la lire lui-même et suivre les consignes. Les fournisseurs de services peuvent ouvrir la voie à une excellente relation employé-employeur.

Exemple de cas vécus en milieu de travail

Un employé ne peut pas lire les petits caractères. Paul travaille dans un centre d'appels. On lui a offert des mesures d'adaptation pour son handicap visuel en lui fournissant un plus grand écran avec logiciel d'agrandissement acheté dans un magasin de fournitures de bureau. Paul peut ainsi voir l'information dans un format visuel plus grand et avec l'intensité lumineuse nécessaire.

Résultat : Paul peut maintenant lire et analyser de l'information de façon productive.

Une employée a de la difficulté à entendre le téléphone. Céline occupe un poste de réceptionniste. On lui a offert des mesures d'adaptation pour son handicap auditif en lui fournissant un système téléphonique qui fonctionne à une fréquence plus élevée.

Résultat : Céline peut maintenant parler aux clients et les entendre sans difficulté.

Un employé ne peut pas retenir les consignes verbales. Marc travaille dans le secteur manufacturier. On lui a offert des mesures d'adaptation pour sa perte de mémoire à court terme en lui fournissant un enregistreur vocal numérique et un stylo intelligent. Ces appareils permettent à Marc d'avoir un repère visuel en plus de notes verbales enregistrées pour l'aider à s'acquitter de ses tâches quotidiennes.

Résultat : Le degré de communication de Marc s'est amélioré, car il est en mesure d'écouter les consignes de son supérieur. Son rendement s'est aussi amélioré lorsqu'il s'est mis à utiliser

l'enregistreur comme outil de rappel.

Une employée a de la difficulté à rester debout. Cindy occupe un poste de caissière. On lui a offert des mesures d'adaptation pour son trouble de mobilité en lui fournissant un tapis antifatigue et un tabouret réglable en hauteur. De plus, l'employeur et Cindy ont convenu qu'elle peut s'asseoir lorsqu'elle en ressentait le besoin.

Résultat : Cindy peut maintenant accomplir les tâches essentielles avec professionnalisme.

Un employé ne peut pas se tenir debout. Tom travaille dans un entrepôt. Il a subi un grave traumatisme à la jambe. Sa réadaptation s'est très bien déroulée et il a appris à conduire un chariot élévateur.

Résultat : Tom est encore une fois productif.

Une employée a besoin de mesures d'adaptation sensorielle. Tania travaille dans un environnement de bureau très bien éclairé, et elle a des besoins sensoriels que l'obligent à porter des lunettes de soleil à l'intérieur.

Résultat : Cette mesure d'adaptation n'a occasionné aucuns frais pour l'employeur et Tania est en mesure de se concentrer sur son travail.

La majorité des employeurs canadiens peuvent recevoir des fonds pour couvrir les frais des appareils technologiques et d'autres mesures d'adaptation.

Source :

¹Le Conference Board du Canada. Wright, R. (2001). *Tapping the Talents of People with Disabilities: A Guide for Employers*, p. 43. En partenariat avec le gouvernement de l'Ontario.

Déclaration :

Optez pour le talent n'a ménagé aucun effort pour utiliser les mots les plus respectueux au moment de rédiger les présents documents. Nous sommes toutefois conscients que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons rédigé ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.