



ETUDE PRÉALABLE À L'ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL

Cette intervention s'adresse aux établissements publics ou privés voulant intégrer des collaborateurs sourds ou malentendants.



PROGRAMME D'INTERVENTION DE L'ERGONOME

ANALYSE DES BESOINS

- ✓ Rencontre avec le bénéficiaire
- ✓ Point sur la situation
- ✓ Réunion de démarrage

EVALUATION « FONCTIONNELLE » DE LA SURDITÉ

- ✓ Analyse de l'audiogramme actualisé et incidences
- ✓ Evaluation des stratégies de compensation
- ✓ Rencontre et/ou entretien avec l'audioprothésiste

ÉTUDE DU POSTE DE TRAVAIL

- ✓ Recueil de données : fiche de poste, évolution du métier...
- ✓ Etude de l'environnement : observation du poste, entretien d'explicitation, mesures au poste, évaluation des modes de communication et enjeux
- ✓ Etude des incidences de la surdité sur le poste occupé et proposition de solutions adaptées
- ✓ Rencontre et échanges avec la hiérarchie, le médecin du travail et éventuellement les collaborateurs


RECHERCHES DE SOLUTIONS TECHNIQUES ET/OU ORGANISATIONNELLES

- ✓ Appui technique /conseil sur l'appareillage et adaptations possibles
- ✓ Recherche de solutions techniques (test de matériel) et/ou organisationnelles
- ✓ En cas d'adaptation téléphonique, un travail en collaboration avec le service interne téléphonie est nécessaire

BILAN SUR LES SOLUTIONS PRÉCONISÉES ET/OU CONSEILLÉES

- ✓ Rédaction de synthèse

LIMITES D'INTERVENTION



- ✓ Implication : La durée d'intervention et de l'issue des adaptations dépend de l'implication des divers acteurs : service interne, hiérarchie, fournisseur, collègues, salarié concerné...L'entreprise/structure/association s'engage à mettre tous les moyens en oeuvre pour faciliter la mise en oeuvre des adaptations proposées par l'ergonome.

- ✓ Aspect psychologique : Les salariés/agents en situations de deni, d'acceptation du handicap devront préalablement effectuer un travail personnel d'accompagnement qui n'est pas pris en compte dans l'adaptation du poste.

- ✓ Sensibilisation : Il n'est pas rare que l'entourage professionnel (collègues, hiérarchie, RH), en l'absence d'information suffisante sur la surdité, ne puisse s'adapter aux conditions de communication de la personne sourde et de fait, freiner l'intégration et perspective d'évolution par méconnaissance. Cette prestation ne fait pas partie de l'intervention en tant que telle.