

Cette retranscription a été réalisé par :



Ce document est diffusé en format accessible word afin qu’il soit facilement lu par un logiciel de synthèse vocale.

**Retranscription webinaire E&H 3.4**

**Intervention de Moncef Cherkaoui, Chef de projet, Handicap International, Maroc**

- Hind Ait Mhamed : Merci infiniment M. Khalid.

On va passer maintenant à une autre vision, avec Abdelaziz Ezzourhi, qui va présenter son expérience d'entreprise spécialisée dans le conseil d'informations, et présenter aussi la nouvelle technologie pour les personnes déficientes.

Mais avant ça, un petit aperçu par M. Moncef Cherkaoui.

A vous la parole. Merci beaucoup.

- Moncef Cherkaoui : Bonjour à tous et à toutes.

Dans la continuité de ce qui a été dit...

Il y a des choses inégales. En se basant sur les illustrations que vous pouvez voir, dans les deux images illustrées, on a à gauche les compensations.

Une boîte en bois pour les trois personnes, pour qu'ils puissent accéder à leur droit de regarder le match.

La personne de petite taille, tout à droite, elle n'arrive pas à voir le match.

Donc la compensation, avant tout, elle doit être ajustée aux besoins de la personne, de par le principe d'équité.

A droite, on voit bien la personne de petite taille qui a deux boîtes. Et celui de gauche n'a plus besoin de boîte.

C'est une compensation raisonnable, adaptée à la situation de la personne.

La compensation a pour objectif de réduire le désavantage au lieu de réduire l'avantage.

La compensation induit une analyse au cas par cas, car la compensation concerne la personne, et non pas le type de handicap.

Elle peut et doit être expliquée si les compensations sont visibles.

On offre des compensations pour certaines personnes, et si ce n'est pas expliqué, ça peut créer des tensions.

Et aussi le fait que cela s'évalue en mode pluridisciplinaire, tout le monde en a parlé.

Le fait que l'évaluation se fait d'une manière pluridisciplinaire, impliquant plusieurs acteurs, RH, managers, délégués du personnel,

Tout le monde doit être impliqué, au niveau du CHS, de la commission handicap comme chez Webhelp.

La compensation doit se faire de cette manière-là.

Et bien sûr, ça doit être raisonnable pour être soutenable.

On sait très bien que l'entreprise a avant tout une rationalité économique.

L'aménagement doit permettre une compensation raisonnable en matière de coût, de temps, et de faisabilité, pour que ce soit soutenable.

On peut prendre un exemple, le cas de Karima, chargée d'accueil.

On ne va considérer que les conséquences de son handicap, sans pour autant connaître le type de handicap.

Par exemple, la fatigabilité, qui est liée à son handicap.

En tant que compensation, on peut envisager une organisation du travail pour limiter la fatigue en fin de journée.

Ça peut être par rapport à la charge de travail, au temps de travail, le télétravail peut être une solution, une ou deux journées par semaine.

Les troubles de motricité également, peut-être laisser plus de temps pour les tâches d'écriture manuelle.

S'il y a un trouble de langage, ne pas hésiter à faire reformuler, ça peut être une compensation envisagée. Ça peut être très simple et facile à mettre en œuvre dans un premier temps.

Les types de compensation. On a tout ce qui est lié à l'organisation du temps de travail, la charge de travail.

Tout ce qui est accompagnement, le fait d'avoir un tuteur qui va accompagner la personne, ça peut être une solution aussi. Surtout sur la partie intégration de la personne.

On a la partie formation, pour que la personne ait un rendement plus important.

Et la partie technique, tout ce qui est ergonomie, équipement, hardware, software.

On va plutôt partir sur l'exemple de la déficience visuelle.

Je vais céder la parole à mon collègue.