

OFFRE DE SERVICE DE L'AVIQ EN MATIÈRE DE RÉINTÉGRATION ET DE TRAVAIL ADAPTÉ

Valérie Trevisan

Ordre du jour

01

Introduction

02

Etats des lieux
statistiques

03

Offre de service
AVIQ

Service de
soutien à la
réintégration

04

Ergojob

Agence pour une Vie de Qualité



L'Agence est composée de trois départements :

Santé, Familles et Handicap

Au niveau de sa branche Handicap, l'AVIQ cherche à améliorer et promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la société

Statistiques





se dit en situation de
handicap
(personnes entre 15 et 65 ans)

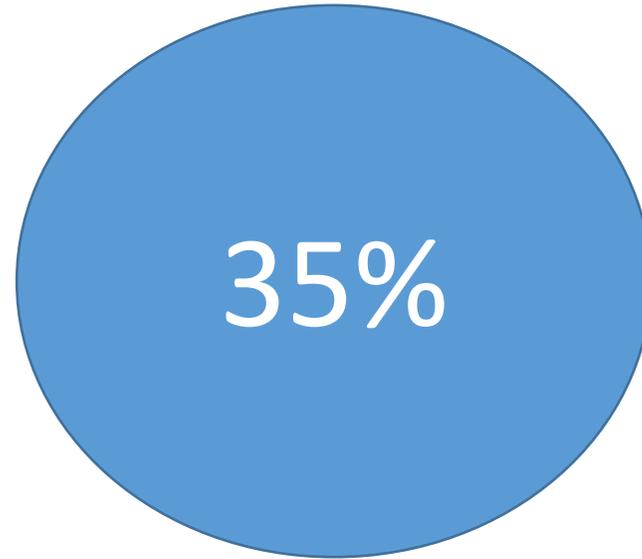


des handicaps surviennent dans
le courant de la vie

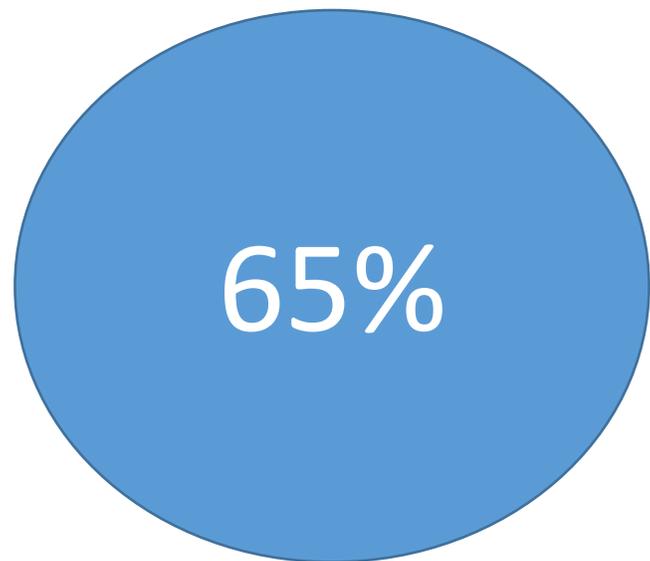


80% des handicaps
sont **invisibles**
(diabète,
fibromyalgie...)

En Région wallonne



des personnes handicapées
travaillent



des personnes **non handicapées**
travaillent



Stats Réintégration

Chiffres disponibles 2022

Malades de longue durée

Incapacité primaire (< 1 an d'incapacité de travail)

Salariés

Actifs	Chômeurs	Total Wallonie
117.192	16.835	134.027

Indépendants

Total Wallonie
9.519

Invalide (> 1 an d'incapacité de travail)

Salariés

Total Wallonie
179.356

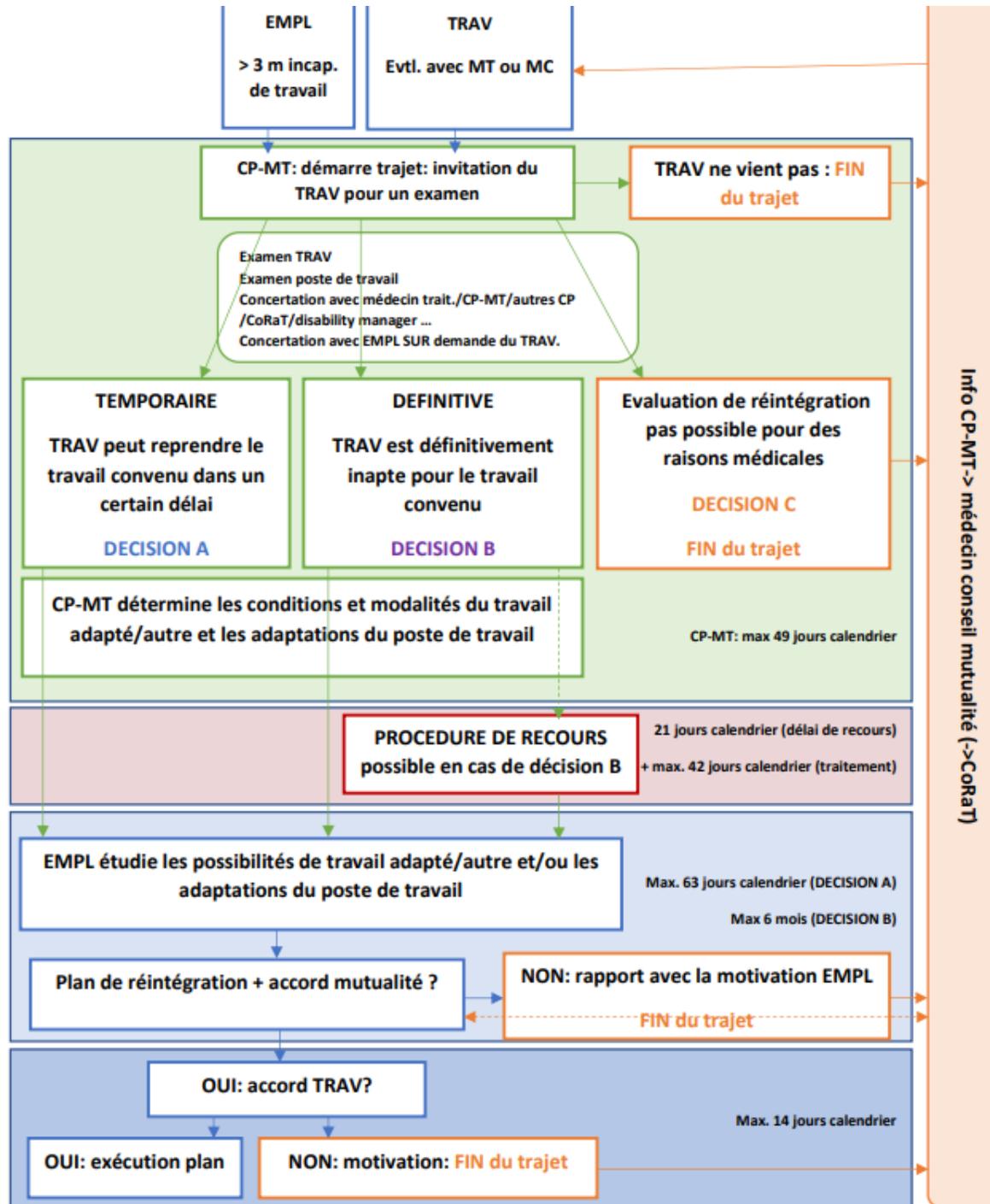
Indépendants

Total Wallonie
9.723

Trajet de réintégration formel

En 2023, 6 685 décisions ont été prises
dans le cadre d'un **trajet de réintégration formel**

3106 personnes en catégorie A et B en Belgique en 2023



Force majeure médical

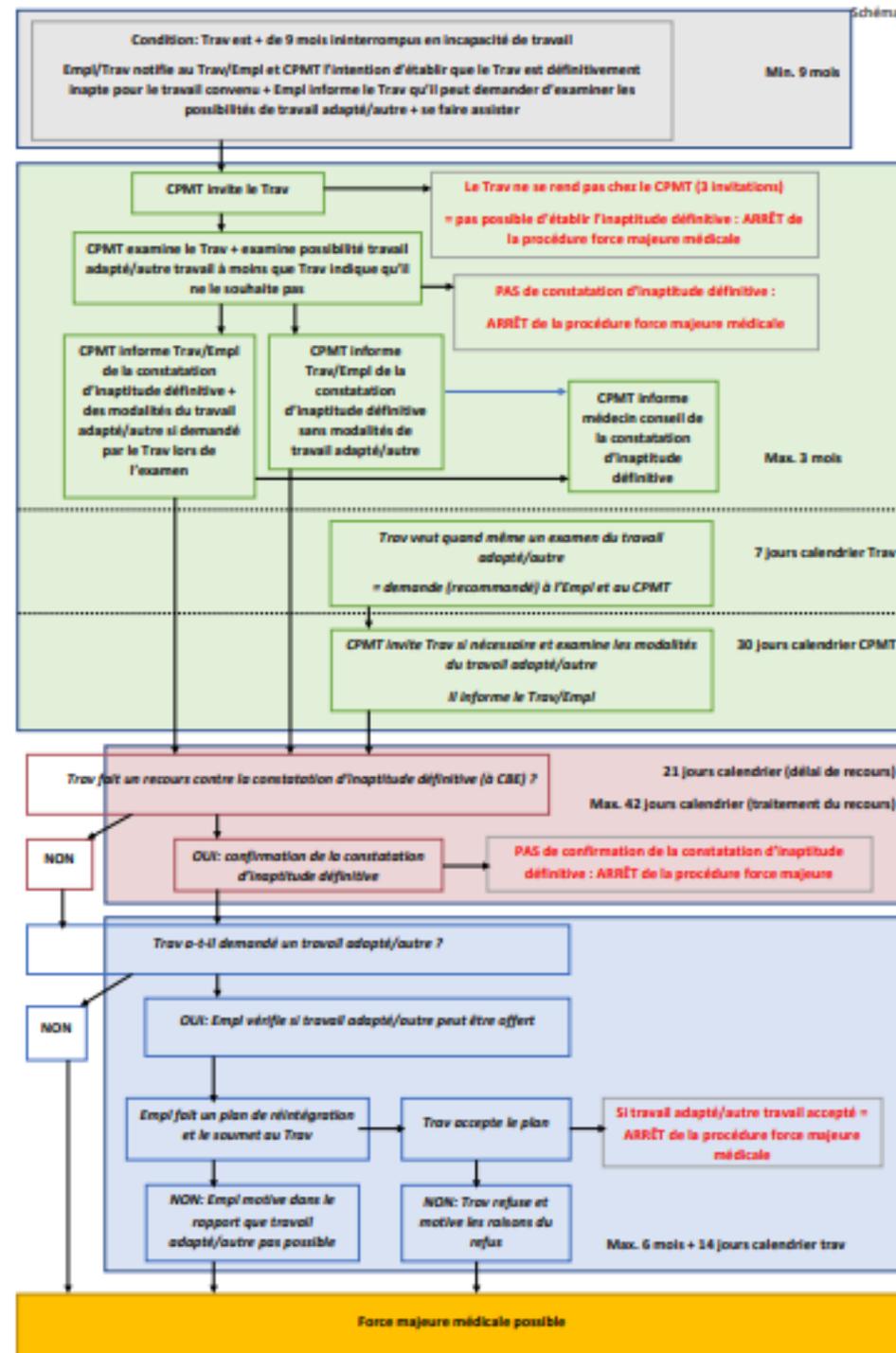
En 2023: 23 074 décisions

À la demande de l'employeur (70%) :

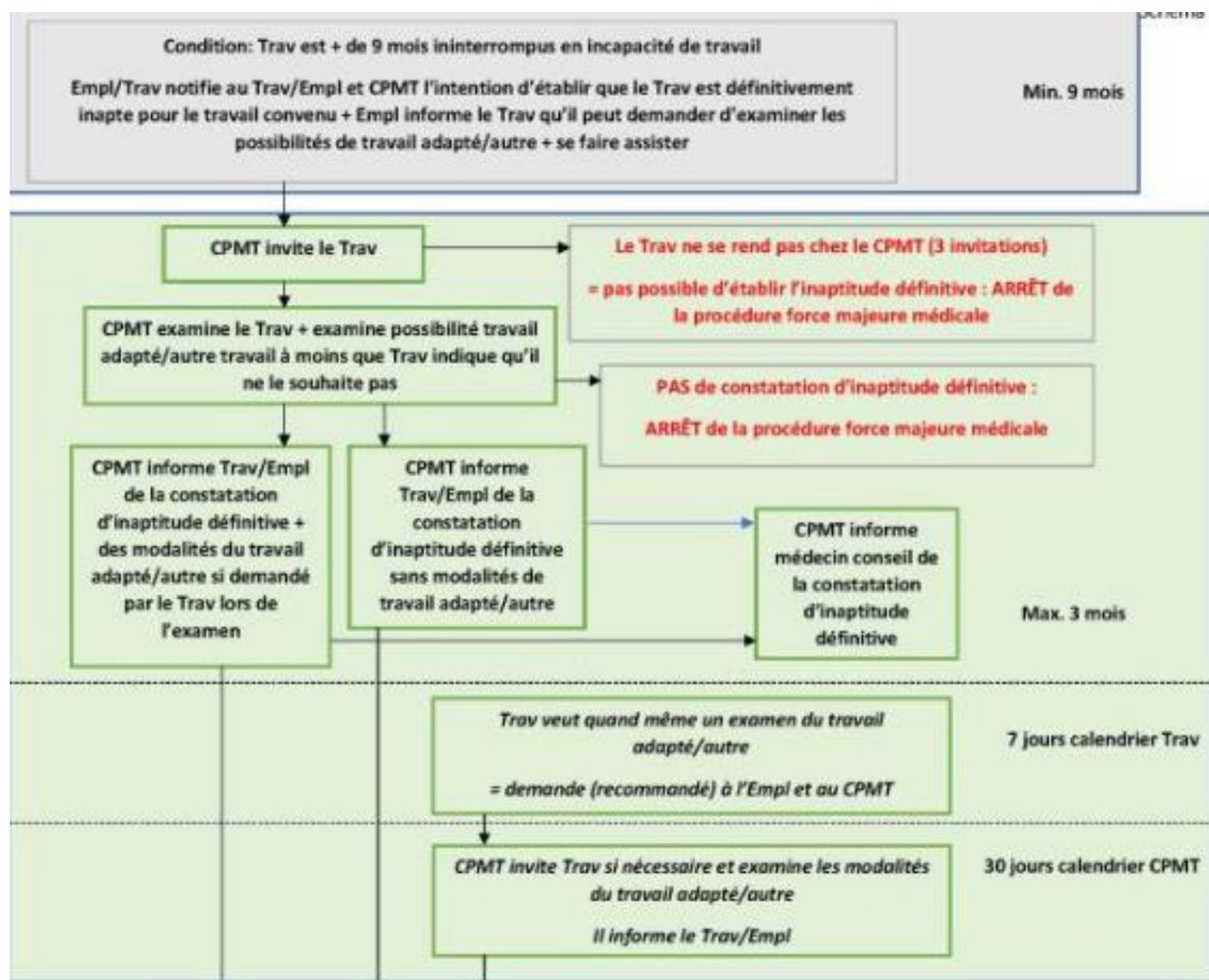
7017 personnes qui ne sont pas définitivement inaptes ou (déclarés inaptes) souhaiteraient explorer les possibilités d'un travail adapté

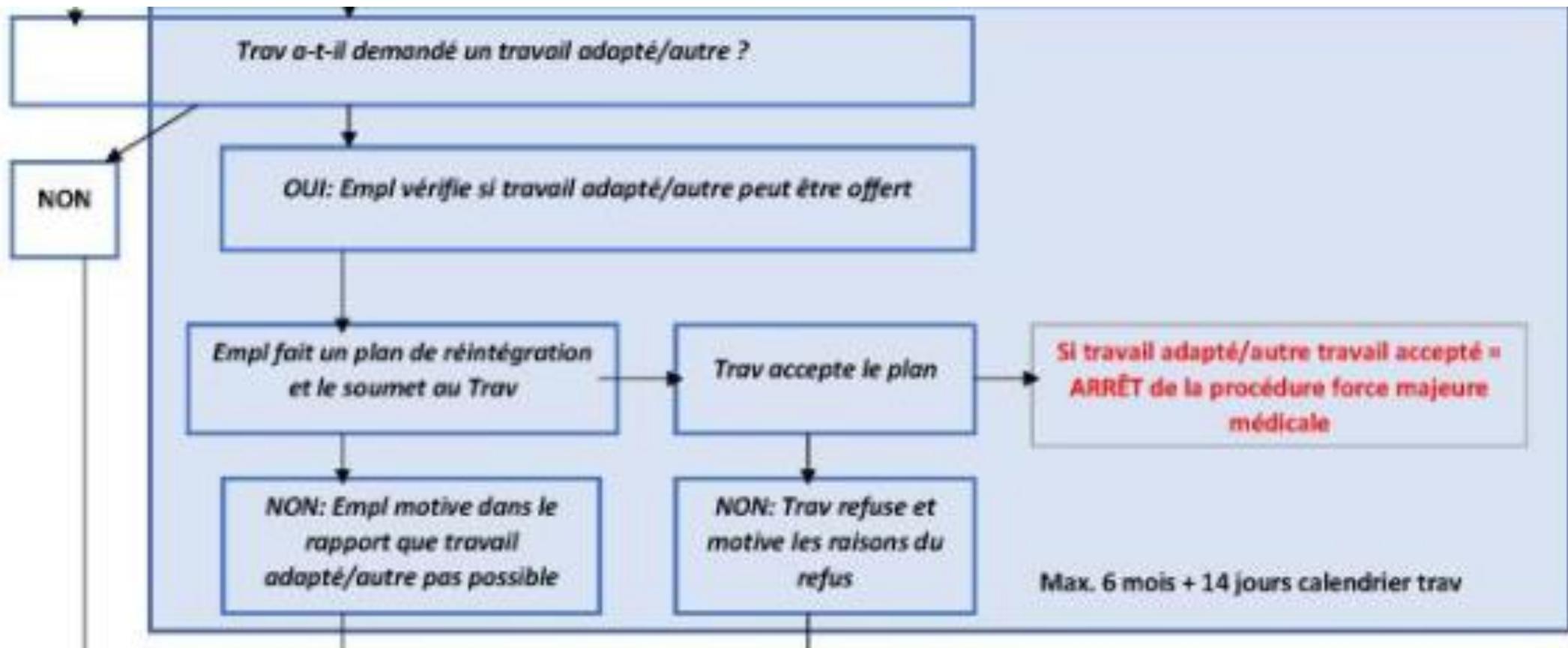
À la demande du travailleur:

360 personnes qui ne sont pas définitivement inaptes ou (déclarés inaptes mais) souhaiteraient explorer les possibilités d'un travail adapté



La procédure
spécifique pour force
majeure médicale |
SPF Emploi, Travail et
Concertation sociale





Trajet informel

En 2023, en Belgique, 66 784 visites de pré-reprise du travail



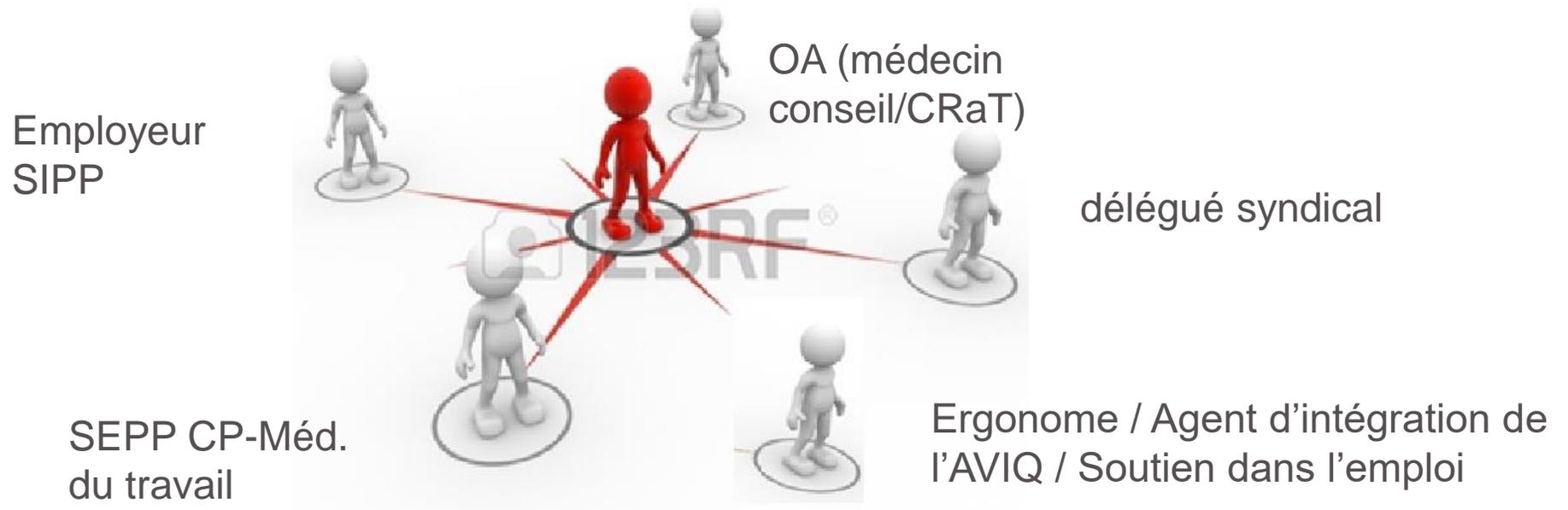
Soutien à la réinsertion/ réintégration ?

- Examiner l'éventualité de **reprise du travail convenu**, le cas échéant avec une adaptation de poste

- Analyses et conseils ergonomiques

- Regards croisés

→ **Soutien à la réintégration** : 600 EUR payables en 2 fois : . 300 EUR à la demande
. 300 EUR attestation AVIQ (concertation)



- Evaluation des possibilités de réintégration sur base des capacités restantes



→ forces, faiblesses, (in)aptitudes, savoir-être, savoir-faire :

- **Stage de découverte** (gratuit, contrat et assurance AVIQ, frais de déplacement)
- Bilan d'orientation via les CFISPA ou les JC du projet Soutien vers l'emploi
- Analyses et conseils ergonomiques, **MATCHING APTITUDES / EXIGENCES** des postes
Pour ce faire, un outil simple

📍 **Si besoin d'acquérir de nouvelles compétences :**

- **Contrat d'adaptation professionnelle** (CAP) : période de formation individualisée en situation de travail réelle. (Suivi AVIQ et partenaires - Indemnités de formation et de déplacement - en moyenne 18 mois)

- **CFISPA**

📍 **Soutien à la réintégration via l'allègement du coût salarial :**

- **Prime à l'intégration** : 25 % d'intervention dans le salaire et les charges sociales pendant 1 an

📍 Si besoin d'ajuster les conditions de travail :

- adaptations techniques/matérielles
- redéfinition des tâches
- Réorganisation espace, environnement de travail (y compris sécurité)
- gestion du temps
- Communication
- Supervision

...Des réponses souples

Ajustement des conditions du travail : intervention en vue de compenser le coût supplémentaire des mesures liées au handicap que l'employeur prend pour permettre au travailleur d'assumer ses fonctions.

→ AVIQ fixe %age d'intervention dans le coût des mesures, au prorata du coût salarial plafonné à **45 % et 1,5 x le RMMG**).

Prime à l'aménagement du poste de travail : intervention dans les frais supplémentaires liés au handicap pour une adaptation du matériel

QUI ?

Les assurés sociaux !

- ✓ (en incapacité primaire) disposant d'une **décision** d'un organisme pour personnes en situation de handicap (AVIQ, ...), SPF Sécurité Sociale DGPH (Allocation), ONEM (33%), FEDRIS (20%), Justice, assurance, ayant terminé leur scolarité dans l'**enseignement spécialisé**

Ou qui présentent un handicap résultant d'une :

- ✓ limitation d'au moins **30 % de sa capacité physique** et/ou d'au moins **20 % de sa capacité mentale** (base = BOBI + impact socio-économique).
(bilans médicaux établis par généraliste ou spécialiste à l'AVIQ)

Autres soutiens

- Soutien dans l'emploi
- Soutien à la création d'activité
- Appui à la formation

Jobcoach Soutien à la réintégration

SOUTIEN À LA RÉINTÉGRATION



OBJECTIF

Accompagner les personnes en maladie (et les employeurs) à réintégrer un poste de travail au sein de leur entreprise

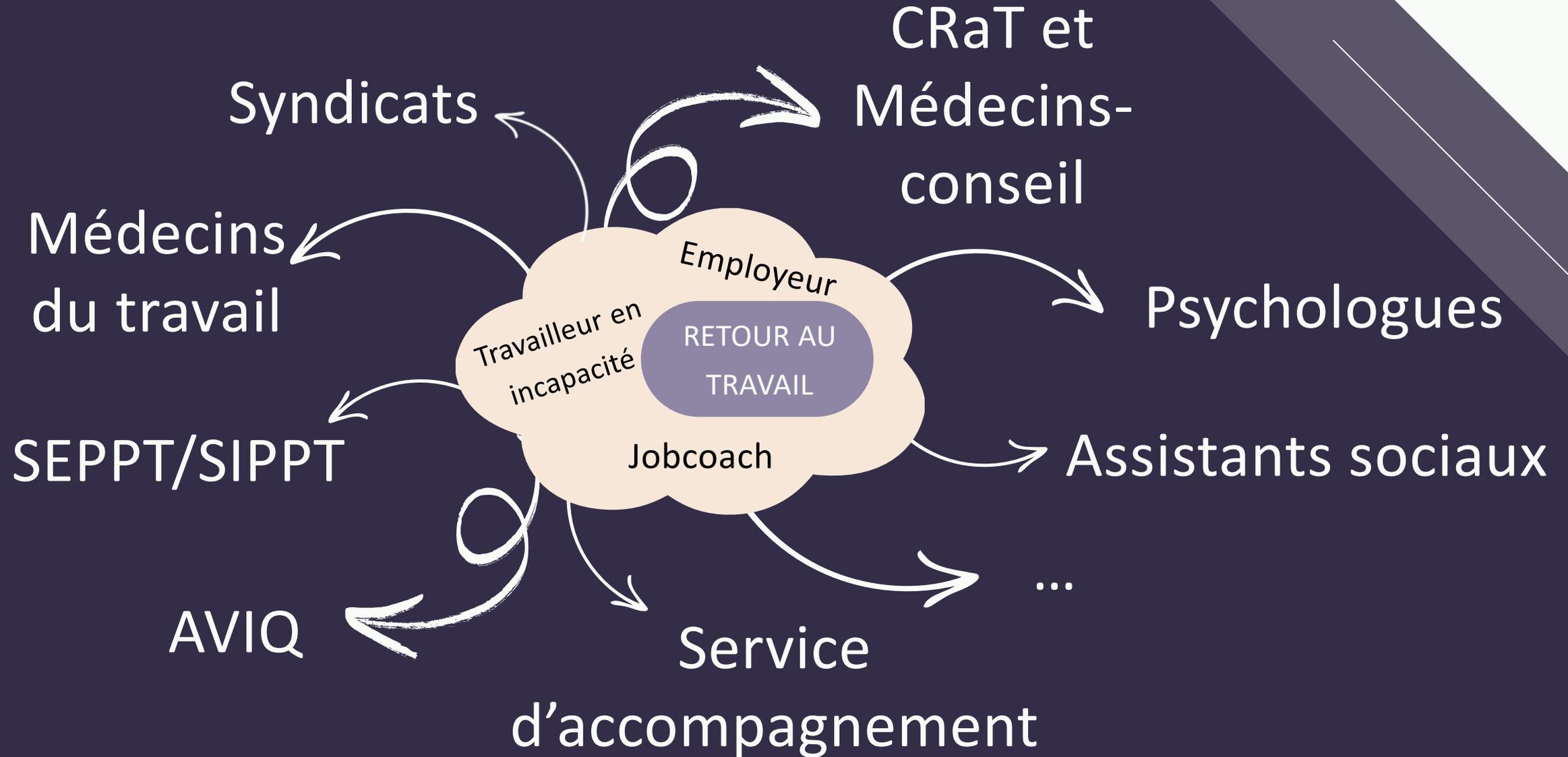




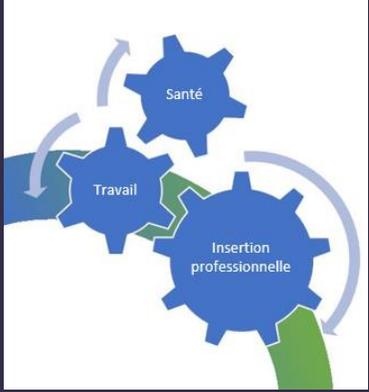
PUBLIC CIBLE

- Personne en arrêt maladie (incapacité ou invalidité)
- Toujours liée à un contrat de travail
- Prête à réintégrer son entreprise (au même poste, avec adaptations ou à un autre poste)

Travail en Réseau



MISSIONS



Concertations/rencontres avec les différents acteurs



Anamnèse complète de la personne



Analyse du poste de travail en fonction de l'état de santé du travailleur



Evaluation des besoins et des possibilités d'aménagement du poste de travail



Sensibilisation auprès du personnel de l'entreprise



Mise en place de stage ou de formation en interne



Connexions avec les services spécialisés du réseau



Soutien psycho-social du travailleur



Aide administrative dans l'octroi de primes financières pour la réintégration du travailleur



Issues possibles

=> Réintégration au sein du même poste de travail dans la même entreprise

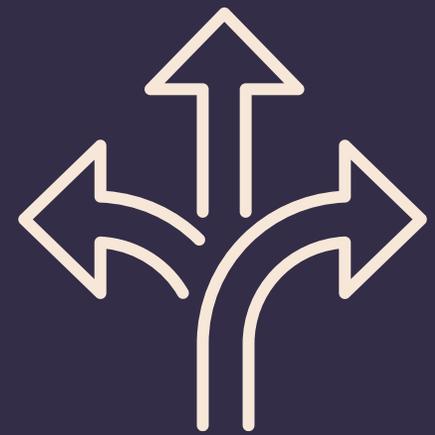
JOB
COACH
Réintégration

=> Réintégration au sein du même poste de travail, dans la même entreprise
MOYENNANT DES ADAPTATIONS matériel, condition de travail, horaires, tâches,...)

=> Réintégration dans UNE AUTRE FONCTION dans la même entreprise

=> Réintégration dans la même entreprise en CREANT UN NOUVEAU POSTE

=> Recherche d'une même fonction dans une autre entreprise



AVANTAGES



- Retour au travail DIRECTEMENT
(sans passer par une réorientation, un parcours long...)
- Accompagnement proche des besoins de la personne
- Communication et transparence sur la concrétisation des actions avec la personne mais également avec tous les partenaires
- Collaboration entre tous les acteurs de la réintégration
- Analyses sur les possibilités en entreprise
- Prise en considération de la globalité de la situation
(personne en maladie et le contexte de l'entreprise)



Modalités pratiques



Dans toute la province du Luxembourg



Gratuit



6 mois (renouvelable)



Suivi individuel

Contacts



CENTRE DE FORMATION
ET D'INSERTION
SOCIOPROFESSIONNELLE ADAPTÉ
ASBL



LA CANOPEE

LUXEMBOURG

GUSTIN CINDY

CINDY.GUSTIN@LACANOPEE-CFISPA.BE

0491/999 066



ERGOJOB

L'ADAPTATION DU TRAVAIL À L'HOMME



Projet européen

- Créé en 2009
- Adaptation des conditions de travail
- Autonomie des personnes

Actions menées



Rôle de l'ergonome

- Comprendre la réalité du travail
- Penser matériel et organisation
- Proposer des aménagements
- Accompagner au changement
- Aider les employeurs à assumer leurs devoirs d'aménagements raisonnables

Maintenir à l'emploi les personnes en situation de handicap dans les meilleures conditions possibles !



Méthodologie



Étape 1

Entretiens
avec les
acteurs
concernés

Étape 3

Concertation
pluridisciplinaire
(CP, MDT, AIP,
Médecin de
l'AVIQ)

Étape //

Réalisation
d'analyses
« conseils »

Étape 2

Observations
de l'activité
de travail
sur le terrain

Étape 4

Recherches de
fournisseurs
et réalisation
de tests



Aménagement raisonnable

Quésaco

- Interaction entre une incapacité (physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle) et un environnement inadapté
- Favorise la participation à la vie étudiante ou professionnelle sur un pied d'égalité
- Refus = discrimination



Aménagement raisonnable

Objectifs

- Répondre aux besoins spécifiques
- Garantir l'autonomie
- Veiller à la sécurité
- Permettre une participation égale
- Assurer la dignité



Aménagement raisonnable

Critères d'évaluation

- Coût (après déduction des aides)
- Impact sur l'organisation
- Fréquence et durée d'utilisation
- Impact sur l'environnement et les collègues
- Absence de solutions alternatives

La base de ressources

- Plateforme en ligne créée pour capitaliser des connaissances en matière d'analyse des situations de travail
- Destinée aux professionnels de l'insertion et du maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap



Démonstration

Catégories

- ▶ Ambiance physique de travail
- ▶ Attention et concentration
- ▶ Audition
- ▶ Classement - Rangement
- ▶ Comportement
- ▶ Compréhension
- ▶ Comptage - Calcul
- ▶ Conduite
- ▶ Déplacement - Accessibilité du lieu de travail
- ▶ Ecriture - Prise de notes
- ▶ Lecture
- ▶ Mémorisation
- ▶ Organisation du travail
- ▶ Port de charges
- ▶ Posture
- ▶ Préhension et dextérité
- ▶ Verbalisation
- ▶ Fatigabilité
- ▶ Sécurité

Bienvenue



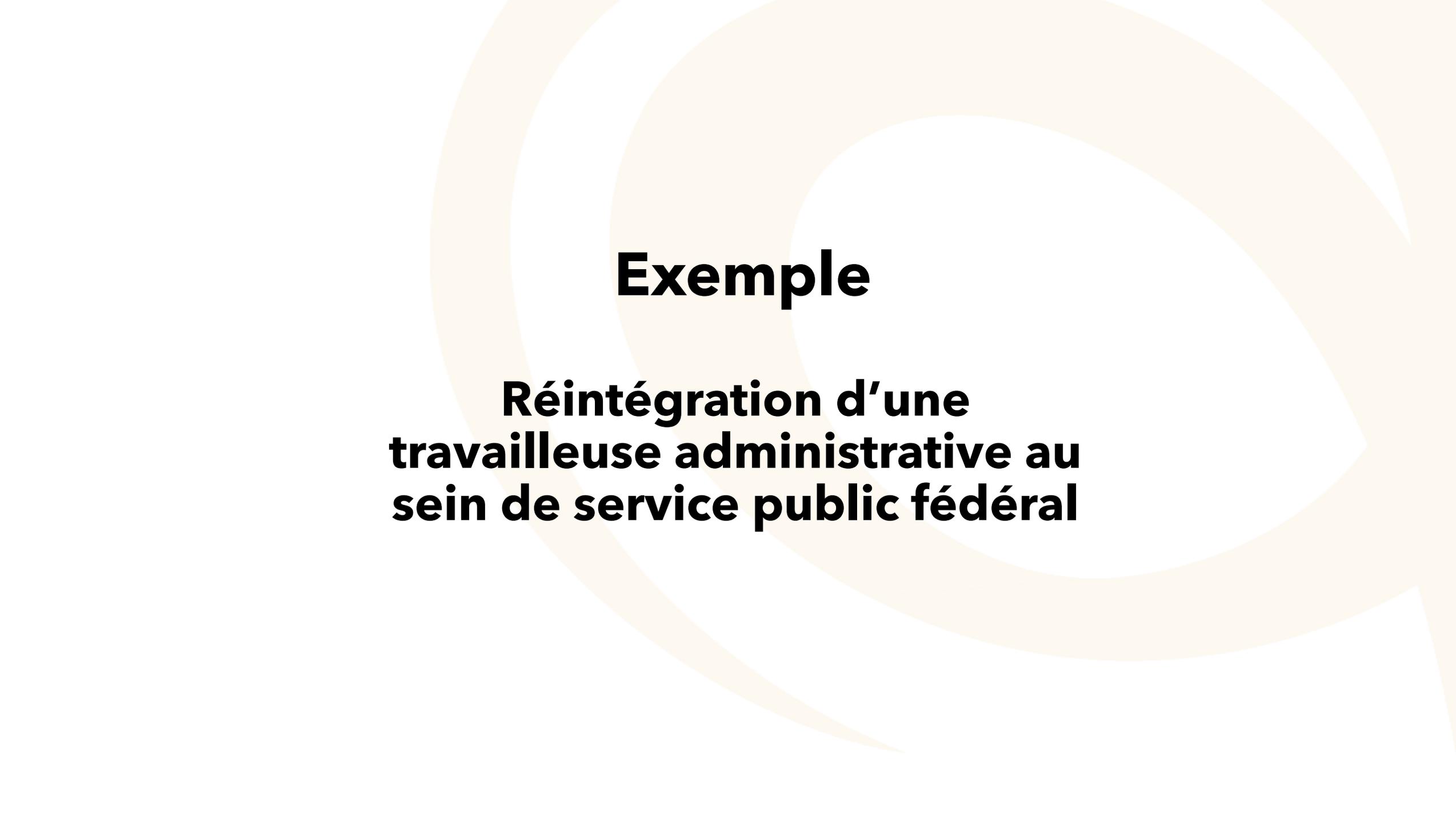
Le projet **Ergojob** est un projet européen qui vise à promouvoir l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap, voilà le rôle des ergonomes du projet "Ergojob" de l'AVIQ.

Financé par le Fond Social Européen, Ergojob permet depuis 2009 d'aider des travailleurs handicapés à retrouver une autonomie dans leur travail en ajustant notamment l'accessibilité du lieu de travail, les outils utilisés, la définition des tâches, la transmission des consignes et autres informations, les modes de supervision, la gestion du temps de travail...

L'ergonome va analyser et ajuster ces éléments pour augmenter les ressources du travailleur (personnelles, matérielles et sociales) afin de faire face à ses difficultés dans le cadre de son travail.

Un aspect formatif de ce projet vise également à transférer des compétences aux agents de terrain par le biais de formations et de mise en place de méthodologie.

Nouvelles fiches



Exemple

**Réintégration d'une
travailleuse administrative au
sein de service public fédéral**

Contexte et demande

- 📍 Madame C travaille depuis 1994 au sein d'un service public fédéral (non en ordre par rapport à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap) où elle a exercé différentes fonctions au cours de sa carrière.
- 📍 Dernière fonction en date : Contrôleuse fiscale de PME.
- 📍 Retrouvée en incapacité de travail à la suite d'un épuisement professionnel consécutif à l'apparition d'une maladie chronique et invalidante.

Souhaite que l'AVIQ intervienne dans le processus de réintégration initié par son employeur pour les aider à identifier les postes dont les exigences correspondent à ses capacités.

Difficultés rencontrées par la travailleuse

- 📍 Douleurs musculaires et articulaires
 - Au niveau de la jambe et du genou gauche (l'impactant dans ses déplacements quotidiens)
 - Au niveau des lombaires et des cervicales
- 📍 Troubles cognitifs associés
 - Concentration
 - mémorisation,
 - Lenteur
 - Difficultés lors de l'interruption d'une tâche ou dans la réalisation de doubles tâches,
 - une sensibilité au bruit et la lumière
 - une forte fatigabilité (fatigue chronique) et des migraines.
- 📍 Au niveau émotionnel
 - fragile (doit vivre avec les symptômes qui la handicapent fortement)
 - motivée dans sa reprise de travail
- 📍 Recommandations médicales
 - Éviter le port de charges lourdes
 - Alternier les positions de travail
 - Réduire les distances en voiture à 10km maximum de son domicile par rapport à ces difficultés de concentration et problématique physique (dos)

Acteurs impliqués dans l'analyse

- 📍 Madame C (la travailleuse)
- 📍 Responsable de Madame C
- 📍 Juriste présent au sein du syndicat
- 📍 Référent RH
- 📍 CPMT (recommandations + avis)

- 📍 Agent d'intégration professionnelle AVIQ (AIP)
- 📍 Ergonome de l'AVIQ
- 📍 Médecin de l'AVIQ

Méthodologie

- 📍 Entretiens clarification de la demande
- 📍 Identification des capacités résiduelles de la travailleuse
 - Entretiens avec la travailleuse
 - Bilans médicaux
 - Recommandations médicales

➔ Grille d'employabilité (outil AVIQ)
- 📍 Recherche des postes disponibles

Méthodologie

- 📍 Evaluation des exigences en matière de compétences pour les postes identifiés
 - Descriptions de fonction
 - Offres d'emplois
 - Entretiens avec travailleurs déjà en poste

→ Grille d'employabilité (outils AVIQ)
- 📍 Observations des postes de travail
- 📍 Recherche de matching entre les capacités résiduelles du travailleur et les exigences des postes
 - Grilles d'employabilité (outils AVIQ)
- 📍 Classification des postes de travail
 - Du moins adapté (demandant un grand nombre d'adaptations à mettre en place)
 - Au plus adapté (demandant peu d'adaptations)

Matching

- 0 si l'activité en question est absolument impossible
- - si l'activité en question pose problème mais peut être réalisée occasionnellement ou moyennant adaptations
- + si l'activité en question ne pose aucun problème

A. Motricité

		0	-	+
A1	Assise		x	
A2	Debout		x	
A3	à genoux	x		
A4	accroupie	x		
A5	Courbée	x		
A6	changements de positions			x
A7	travail mains au-dessus des épaules	x		

B. Déplacements du corps

		0	-	+
B1	Marcher			x
B2	monter/grimper	x		
B3	conduite de véhicules		x	
B4	travail à faible hauteur	x		
B5	travail à grande hauteur	x		
B6	soulever charges au-dessus des épaules	x		
B7	soulever > 20 kg	x		
B8	transporter > 20 kg	x		
B9	équilibre		x	

C. Mouvements des parties du corps

		0	-	+
C1	bras/épaules		x	
C2	jambes/hanches		x	
C3	torse/tronc		x	
C4	tête		x	
C5	mains		x	
C6	doigts		x	
C7	coordination membres supérieurs			x
C8	coordination membres inférieurs			x

D. Information/communication

		0	-	+

E. Influence de l'environnement

		0	-	+
E1	lumière/éclairage		x	
E2	bruit	x		
E3	vibrations			
E4	poils/pollens/poussières/farines			
E5	solvants/teintures/peintures			
E6	humidité			
E7	travaux à l'extérieur			
E8	travaux à l'intérieur			
E9	chaleur			x
E10	froid			x
E11	courants d'air		x	

F. Cognition

		0	-	+
F1	compréhension instructions simples			x
F2	compréhension instructions complexes		x	
F3	attention/concentration		x	
F4	capacité d'analyse			x
F5	capacités d'apprentissage		x	
F6	calcul (4 opérations/règle de trois)			x
F7	mémoire		x	
F8	orthographe		x	
F9	dactylographie		x	
F10	informatique		x	
F11	écriture			x
F12	langues (oral)			x
F13	langues (écrit)			x

H. Organisation du travail

H1	Nombre d'heures de travail d'effilée	3h45 par jour effectués en matinée + possibilité de réaliser du télétravail
----	--------------------------------------	---

Matching

- 0 si la compétence en question n'est pas nécessaire dans le travail
- - si la compétence en question est peu nécessaire dans le travail
- + si la compétence en question est obligatoire dans le travail

A. Motricité

		0	-	+
A1	Assise			x
A2	Debout		x	
A3	à genoux	x		
A4	accroupie	x		
A5	Courbée	x		
A6	changements de positions		x	
A7	travail mains au-dessus des épaules	x		

B. Déplacements du corps

		0	-	+
B1	Marcher			x
B2	monter/grimper		x	
B3	conduite de véhicules			x
B4	travail à faible hauteur	x		
B5	travail à grande hauteur	x		
B6	soulever charges au-dessus des épaules	x		
B7	soulever > 20 kg		x	
B8	transporter > 20 kg		x	
B9	équilibre	x		

C. Mouvements des parties du corps

		0	-	+
C1	bras/épaules			x
C2	jambes/hanches			x
C3	torse/tronc	x		
C4	tête			x
C5	mains			x
C6	doigts			x
C7	coordination membres supérieurs			
C8	coordination membres inférieurs			

D. Information/communication

E. Influence de l'environnement

		0	-	+
E1	lumière/éclairage			x
E2	bruit			x
E3	vibrations	x		
E4	poils/pollens/poussières/farines	x		
E5	solvants/teintures/peintures	x		
E6	humidité	x		
E7	travaux à l'extérieur	x		
E8	travaux à l'intérieur	x		
E9	chaleur	x		
E10	froid	x		
E11	courants d'air	x		

F. Cognition

		0	-	+
F1	compréhension instructions simples			x
F2	compréhension instructions complexes			x
F3	attention/concentration			x
F4	capacité d'analyse			x
F5	capacités d'apprentissage			x
F6	calcul (4 opérations/règle de trois)			x
F7	mémoire			x
F8	orthographe			x
F9	dactylographie			x
F10	informatique			x
F11	écriture			x
F12	langues (oral)			x
F13	langues (écrit)			x

H. Organisation du travail

H1	irrégularité des horaires de repas	Possible en fonction des délais de traitement des dossiers
----	------------------------------------	--

Matching

- 0 Activité impossible
- Activité occasionnelle ou moyennant adaptations
- + Activité ne pose aucun problème

- 0 Compétence pas nécessaire dans le travail
- Compétence peu nécessaire dans le travail
- + Compétence obligatoire dans le travail

A. Moticité

		Aptitudes	Exigences
A1	Assise	-	-
A2	Debout	-	-
A3	à genoux	0	0
A4	accroupie	0	0
A5	Courbée	0	0
A6	changements de positions	+	-
A7	travail mains au-dessus des épaules	0	0

B. Déplacements du corps

		Aptitudes	Exigences
B1	Marcher	+	+
B2	monter/grimper	0	-
B3	conduite de véhicules	-	-
B4	travail à faible hauteur	0	0
B5	travail à grande hauteur	0	0
B6	soulever charges au-dessus des épaules	0	0
B7	soulever > 20 kg	0	-
B8	transporter > 20 kg	0	-
B9	équilibre	-	0

C. Mouvements des parties du corps

		Aptitudes	Exigences
C1	bras/épaules	-	-
C2	jambes/hanches	-	-
C3	torse/tronc	-	0
C4	tête	-	-
C5	mains	-	-
C6	doigts	-	-
C7	coordination membres supérieurs	+	0
C8	coordination membres inférieurs	+	0

D. Information/communication

E. Influence de l'environnement

		Aptitudes	Exigences
E1	lumière/éclairage	-	+
E2	bruit	0	-
E3	vibrations		0
E4	polls/pollens/poussières/fines		0
E5	solvants/teintures/peinture		0
E6	humidité		0
E7	travaux à l'extérieur		0
E8	travaux à l'intérieur		0
E9	chaleur	+	0
E10	froid	+	0
E11	courants d'air	-	0

F. Cognition

		Aptitudes	Exigences
F1	compréhension instructions simples	+	+
F2	compréhension instructions complexes	-	-
F3	attention/concentration	-	-
F4	capacité d'analyse	+	+
F5	capacités d'apprentissage	-	-
F6	calcul (4 opérations/règle de trois)	+	+
F7	mémoire	-	-
F8	orthographe	+	+
F9	dactylographie	-	-
F10	informatique	-	-
F11	écriture	+	+
F12	langues (oral)	+	+
F13	langues (écrit)	+	+

H. Organisation du travail

H1	nombre d'heures de travail d'attente		

Conclusions

- 📍 Identification d'un poste adapté
- 📍 Accord de la travailleuse
- 📍 Mise en place sur fond propre des aménagements matériels recommandés (sur le poste de travail et en télétravail)
- 📍 Réintégration réussie grâce à la collaboration de tous les acteurs

Exemple

**Réintégration d'un travailleur
ouvrier électricien - Entreprise
de fabrication d'automates**

Contexte et demande

- 📍 Monsieur B travaille depuis plus de 10 ans comme électricien / monteur (sur chantiers) au sein d'une entreprise spécialisée dans la création d'automates (machines industrielles).
- 📍 Son travail consistait à se rendre chez les clients afin de :
 - Placer des armoires électriques
 - Tirer des câbles électriques (parfois très lourds)
 - Réaliser des raccordements (parfois en hauteur)
- 📍 **Travail polyvalent demandant à Monsieur de :**
 - **Prendre des postures contraignantes pour son dos (travail en hauteur avec les bras au-dessus des épaules, travail au sol, travail accroupi, ...)**
 - **S'adapter en permanence pour répondre à l'environnement de travail et aux exigences des clients**

Prises de postures contraignantes



Contexte et demande

- ⑨ Retrouvée en incapacité de travail pendant 2 ans à la suite de problèmes physiques, son médecin conseil initie un parcours de réintégration.
- ⑨ Décision MT : « Définitivement inapte à reprendre le travail convenu auprès de l'employeur, mais est en état d'effectuer un travail adapté ou différent auprès de l'employeur »

Demandes auprès de l'AVIQ

- 📍 L'employeur et Monsieur B souhaitent que l'AVIQ les aide à :
 - Identifier les postes dont les exigences correspondent à ses capacités
 - Envisager les différentes pistes d'ajustements pour une reprise de travail optimale.

Difficultés rencontrées par le travailleur

📍 Problématique physique :

- Douleurs importantes au dos avec irradiation dans la jambe droite
- Raideurs dorsales
- Séquelles d'un accident de travail au niveau du genoux gauche sur lequel il a du mal à s'appuyer

📍 Répercussions fonctionnelles / recommandations MT :

- Soulever et transporter des charges lourdes
- Se courber → ne plus travailler sur chantiers
- Se lever du sol → ne plus effectuer de travail à même le sol
- Grimper sur une échelle → ne plus effectuere de travail en hauteur

Acteurs impliqués dans l'analyse

- 📍 Monsieur B (travailleur)
- 📍 Responsable d'atelier
- 📍 RH Manager
- 📍 Délégué syndical
- 📍 Conseiller en prévention interne

- 📍 Ergonome de l'AVIQ
- 📍 Médecin de l'AVIQ

Méthodologie

- 📍 Entretiens clarification de la demande
- 📍 Identification des capacités résiduelles du travailleur
 - Entretiens avec le travailleur
 - Bilans médicaux (médecin AVIQ)
 - Recommandations médicales (CPMT)

→ Grille des capacités (outil AVIQ)
- 📍 Recherche des postes disponibles (travailleur, syndicat, RH manager)

Méthodologie

- 📍 Evaluation des exigences en matière de compétences pour les postes identifiés
 - Descriptions de fonction
 - Offres d'emplois
 - Entretiens avec travailleurs déjà en poste

→ Grilles des exigences de la fonction (outils AVIQ)
- 📍 Observations des postes de travail
- 📍 Recherche de matching entre les capacités résiduelles du travailleur et les exigences des postes
 - Outils de matching (AVIQ)
- 📍 Propositions de postes adaptés et d'adaptations
 - Création d'un poste « sur-mesure »
 - Mise en place d'ajustement du poste de travail

Recherche de postes adaptés

📍 Quatre pistes envisagées :

- **Préparateur de chantier :**

S'occuper de l'aspect logistique afin de préparer l'ensemble du matériel indispensable pour réaliser le travail sur chantier.

- **Gestionnaire qualité :**

Passer de chantier en chantier afin de vérifier les installations et les raccordements avant la clôture du chantier.

- **Tuteur/formateur :**

Former les nouveaux aux différentes techniques de montage et aux points d'attention et de vigilance (au niveau sécurité) à avoir sur chantier.

- **Ouvrier en atelier :**

Monter et créer des boîtiers électriques ou des automates en atelier

Matching



Travailleur :	0	Activité impossible
	-	Activité difficile à réaliser sans adaptations
	+	Activité ne pose pas de problème

Fonction :	0	Compétence pas nécessaire dans le travail
	-	Compétence peu nécessaire dans le travail
	+	Compétence obligatoire dans le travail

A. Motricité

		Aptitudes	Exigences
A1	Assise	+	-
A2	Debout	+	+
A3	à genoux	0	-
A4	accroupie	0	-
A5	Courbée	0	-
A6	changements de positions	-	-
A7	travail mains au-dessus des épaules	0	-

B. Déplacements du corps

		Aptitudes	Exigences
B1	Marcher	+	+
B2	monter/grimper	-	0
B3	conduite de véhicules	+	0
B4	travail à faible hauteur	0	-
B5	travail à grande hauteur	0	0
B6	soulever charges au-dessus des épaules	0	0
B7	soulever > 20 kg	0	+
B8	transporter > 20 kg	0	+
B9	équilibre	-	0

C. Mouvements des parties du corps

		Aptitudes	Exigences
C1	bras/épaules	-	+
C2	jambes/hanches	-	+
C3	torse/tronc	0	+
C4	tête	+	+
C5	mains	+	+
C6	doigts	+	+
C7	coordination membres supérieurs	+	+
C8	coordination membres inférieurs	+	+

E. Influence de l'environnement

		Aptitudes	Exigences
E1	lumière/éclairage	+	0
E2	bruit	+	0
E3	vibrations	0	0
E4	poils/pollens/poussières/farines	+	0
E5	solvants/teintures/peintures	+	0
E6	humidité	+	0
E7	travaux à l'extérieur	0	0
E8	travaux à l'intérieur	+	+
E9	chaleur	+	0
E10	froid	+	0
E11	courants d'air	+	+

F. Cognition

		Aptitudes	Exigences
F1	compréhension instructions simples	+	+
F2	compréhension instructions complexes	+	-
F3	attention/concentration	+	+
F4	capacité d'analyse	+	+
F5	capacités d'apprentissage	+	-
F6	calcul (4 opérations/règle de trois)	+	0
F7	mémoire	+	+
F8	orthographe	+	-
F9	dactylographie	+	-
F10	informatique	+	+
F11	écriture	+	+
F12	langues (oral)	+	+
F13	langues (écrit)	+	+

H. Organisation du travail

Création d'un poste « sur-mesure »

📍 Jobcarving :

création d'une fonction « sur-mesure » basée sur des tâches facilement réalisables par le travailleur et rencontrées dans d'autres fonctions dans l'entreprise

- Réaliser **en début de matinée** la logistique des camionnettes (tâches légères) : vérification des stocks dans les camionnettes avant le départ des ouvriers
- Travailler **le reste du temps** en atelier afin de réaliser le montage des boîtiers électriques (avec la mise en place d'aménagements matériels pour réduire les postures contraignantes et le port de charges)
- Lorsque le **travail est moins conséquent** dans l'atelier, réaliser quelques fois par an des formations destinées aux nouveaux.

Adaptations matérielles



Conclusions

- 📍 Réintégration réussie grâce à la collaboration de tous les acteurs
- 📍 Répondre aux besoins et aux attentes du travailleur et de l'employeur :
 - Identification des postes disponibles
 - Matching et jobcarving
 - Mise en place d'aménagements matériels recommandés

Des questions ?

