



Emploi & blessure médullaire

Vous souhaitez engager une personne blessée médullaire ou l'un-e de vos collaborateur-trice-s vient de subir une lésion médullaire ? Découvrez ci-dessous toutes les informations essentielles.

Blessure médullaire ??

Lésion de la moelle épinière : aucune transmission des signaux nerveux vers le reste du corps

→ perte de mouvements et de sensations (paraplégie / tétraplégie)

Possibles complications médicales (ex. : douleurs chroniques, spasmes, infections urinaires, etc.)

Chaque cas de blessure médullaire est différent, discutez avec la personne concernée pour connaître ses besoins spécifiques.

Avantages

- La diversité stimule l'innovation de l'entreprise.
- Développez votre stratégie RSE et votre réputation.
- Favorisez l'accessibilité de vos employé-e-s sert aussi à vos client-e-s.
- Les aménagements du poste de travail bénéficient aussi à toute votre équipe.
- Selon des études statistiques :



Leur taux d'absentéisme et de turnover sont équivalents, voire inférieurs.

(Burke et al., 2013 et Lengnick-Hall et al., 2008)

Ressources utiles

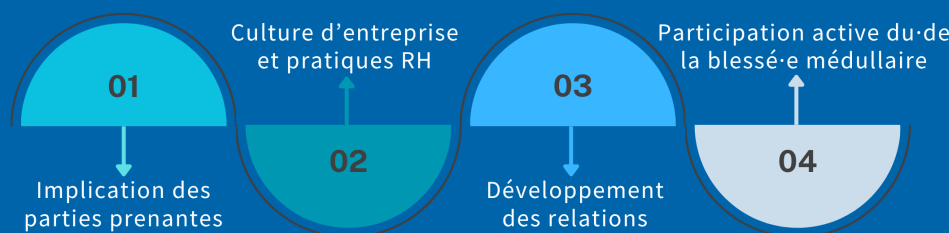
- AI : soutien financier, conseils et suivi
 - En cas de difficultés, demandez un-e job coach.
- ParaWork - spécialiste de la réinsertion en cas de lésion médullaire : accompagnement individualisé
- Fondation suisse pour paraplégiques : financement en cas de non prise en charge par l'AI pour les petites entreprises (demande argumentée)
- Notre club : conseils de personnes concernées

Mesures de l'AI

- Toutes modifications architecturales et moyens auxiliaires nécessaires sont pris en charge.
 - Attendez la décision favorable de l'AI avant toute modification
 - Contributions : lors des mesures de réinsertion ou de placement à l'essai
 - Allocation d'initiation au travail si faible rentabilité
 - Indemnité en cas d'augmentation des cotisations lors d'une absence prolongée
- ⚠ Assurez-vous de votre éligibilité auprès de l'AI !

Intégration en entreprise

(Klimoski & Donahue, 1997)



1. L'intégration doit être initiée par la direction, élaborez des politiques internes d'inclusion. Aidez-vous de spécialistes pour définir le cahier des charges.
3. Impliquez vos collaborateur-trice-s dans les discussions, favorisez les échanges (team building) et sensibilisez.

2. Sensibilisez votre équipe, formez vos superviseur-e-s, lutez contre les discriminations et adaptez vos pratiques RH aux capacités de la personne.
4. La personne concernée est d'une aide capitale dans sa propre intégration, consultez là. La flexibilisation de son horaire permet de compenser les absences.

Pour tout renseignement complémentaire : secretariat@cfrvr.ch

Nous organisons également des **visites en entreprise** pour vous faire part de notre expérience et astuces, alors n'hésitez pas à nous contacter !



CLUB FAUTEUIL ROULANT
VALAIS ROMAND