

Accueillir un collaborateur en situation de handicap



**Situation de handicap
Fiez-vous aux compétences !**



L'accueil des agents en situation de handicap

L'accueil est primordial. C'est au chef de service ou d'établissement de s'assurer qu'un processus d'accompagnement adapté à la personne et à son handicap est bien mis en œuvre.

La réussite de cet accueil dépendra des mesures prises en amont de la prise de fonction et de l'engagement de la hiérarchie dans les premières semaines.

Le responsable de la structure a tout intérêt à s'entourer d'une pluralité d'acteurs qui, en fonction de leurs compétences et de leurs missions, permettront de prendre en compte les différents volets de l'opération.

J'accueille un collaborateur en situation de handicap

Il existe de multiples manières d'être confronté au handicap au sein de nos communautés de travail, par exemple :

- lors du recrutement ou d'une mobilité d'un agent en situation de handicap à son poste de travail ;
- lorsqu'un collaborateur revient dans son équipe après un accident du travail dont il a gardé des séquelles ;
- quand un agent n'a pas alerté suffisamment tôt le médecin de prévention ou sa hiérarchie de la dégradation de son état de santé.

**Les inquiétudes sont nombreuses et légitimes,
d'autant que les stéréotypes négatifs liés
au handicap ont la vie dure !**

Les inquiétudes à lever pour son équipe, pour soi et pour son collaborateur en situation de handicap

Il est essentiel que le responsable hiérarchique direct soit convaincu qu'il n'est pas tout seul, les possibilités d'accompagnements sont nombreuses :

- formation à l'intégration d'un agent travailleur handicapé dans l'équipe ;
- sensibilisation du reste de l'équipe à l'intégration d'un collègue handicapé ;
- prise en charge financière d'éventuels aménagements par la cellule handicap du MAA (sachant que moins de 20 % des personnes en situation de handicap ont besoin d'un aménagement de leur poste de travail) ;
- mise en place du tutorat de l'agent handicapé par une autre personne de l'équipe.

Le responsable hiérarchique doit aussi être convaincu des enjeux pour son équipe, un agent handicapé :

- est un agent avec des compétences et des savoirs comme les autres ;
- est très souvent un agent motivé ;
- participe à l'enrichissement de l'équipe (apport de créativité, d'adaptabilité, développement d'une meilleure communication, d'un esprit d'équipe...);
- permet à l'équipe de participer activement à la politique globale du ministère en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.



LES BONNES PRATIQUES D'ENCADREMENT



- Je prends en compte le handicap de la personne concernée.
- Je privilégie au maximum son autonomie.
- J'apporte mon aide... après avoir pris quelques précautions, et en acceptant par avance que la personne décline mon aide, quelles que soient les raisons qui la motivent.
- Je préfère aménager officiellement le poste d'une manière pérenne plutôt que de compter sur les petits arrangements temporaires qui, à la longue, risquent de dégrader la situation.
- Je respecte le rôle de chacun des acteurs internes par rapport à cet agent.
- J'adapte aussi mon comportement en fonction des contraintes liées au handicap de l'agent.

ATTENTION !

La personne handicapée ne demande pas à être surprotégée par son responsable hiérarchique direct mais il faut veiller à ne pas adopter le comportement inverse. À force de vouloir traiter la personne handicapée comme tout le monde, ce qui est souvent traduit par être naturel, le chef de service direct (ou son entourage) oublie que le handicap exige d'être pris en compte.

Consulter le « **Guide du recrutement, de l'accueil et du maintien dans l'emploi** » et notamment les fiches :

- de 5.1 à 5.5 « Les actions à mener avant l'accueil d'un agent handicapé »
- 6.1 et 6.2 « Les actions à mener lors de l'arrivée de l'agent handicapé »