



QUELQUES MINUTES DANS LA PEAU DE...

Quelques mots avant de commencer

Vous vous apprêtez à faire jouer « quelques minutes dans la peau de... ». Bravo, c'est courageux. Vous allez peut-être perdre toute crédibilité dans un cadre socio-professionnel, et vous allez entraîner vos collègues avec vous. Mais tant pis, on est tous passé par là. L'important, c'est de sensibiliser durablement et efficacement.

Si vous avez déjà pratiqué un jeu de rôle ou un jeu de société, vous verrez qu'au premier regard celui-ci n'est pas très différent.

1

Comment jouer ?

Pour jouer, il vous faut :

- **Un meneur de jeu** : c'est vous, l'ambassadeur !!
- Plusieurs participants (à partir de 3, jusqu'à 6) disponibles et motivés, appelés **les joueurs**
- Un lieu de réunion avec une table, éventuellement des chaises (espace pause-café, restaurant d'entreprise...)
- Le présent guide
- La mallette des ambassadeurs
- Au moins 1 dé rond (les dés carrés 6 faces font parfaitement l'affaire aussi, mais tellement moins porteurs de sens !)

Le meneur de jeu

Le meneur de jeu est la personne qui joue à la fois le rôle d'animateur et d'arbitre des idées émises. Il aura pour fonction de connaître les règles de base du jeu, la logique de la prise en compte du handicap au travail, et d'emmener les joueurs à s'interroger sur leur propre représentation des situations de handicap.

Les joueurs

Les autres participants sont de « simples » joueurs qui participent à la réflexion globale que le meneur de jeu leur présente. Tous les documents et toutes les règles sont en possession du meneur de jeu car le joueur doit être libéré de toutes contraintes pour profiter pleinement du moment !



Lancer une partie

Si vous avez tout le nécessaire, vous pouvez y aller :

- Réunissez les participants
- Expliquez-leur brièvement les règles du jeu
- Tirez le dé rond pour choisir le scénario parmi les 3 proposés
- Placez-les dans le contexte du scénario en lisant à haute voix le texte de la fiche
- Le meneur déroule les questions liées au scénario choisi, et anime les participants
- Les joueurs s'expriment sur la question posée
- Le meneur contribue à la réflexion en apportant un savoir pragmatique

2

Le matériel

- Le présent guide de jeu
- Un dé rond
- Les cartes descriptives format A4 « quelques minutes dans la peau de... »

Durée du jeu

Chaque scénario est constitué afin de ne pas dépasser une durée de jeu de 15 minutes. Ni trop courte ni trop longue, cette durée permet de ne pas survoler les questions, tout en restant compatible avec une journée de travail.

Installation du jeu

Quel que soit l'endroit où vous faites jouer les participants, vous aurez besoin de les réunir autour de la carte sélectionnée, dont vous remettrez un exemplaire à chacun. Cette disposition permet un confort optimum de lecture et permet à l'ensemble des participants de prendre connaissance du scénario.

Attention aux situations individuelles ! Tout le monde ne peut pas rester 10-15 minutes debout, aussi seront privilégiés les espaces permettant de s'asseoir.



Je suis un peu perdu là...

Pas de soucis, vous allez vite comprendre avec cette courte mise en situation :

Stéphane, ambassadeur handicap au sein du ministère, anime le jeu auprès de 3 de ses collègues, à l'occasion d'une pause-café.

Après avoir demandé à l'un des participants de lancer le dé, c'est la fiche de NAFATOU qui a été sélectionnée. Stéphane distribue à chacun une fiche, et lit à haute voix le texte correspondant au scénario. A l'issue de cette lecture, il énonce la 1^{ère} question :

Stéphane : « *Comment, selon-vous NAFATOU vit-elle cette situation ?* »

Joueur 1 : « *Mal forcément, c'est déjà pas facile de s'occuper d'un enfant, alors un enfant handicapé !!!...* »

Joueur 3 : « *En plus elle est souvent seule pour s'en occuper.* »

Joueur 2 : « *Mais la direction en charge du handicap ne fait rien pour elle ?* »

Stéphane : « *On ne peut aider que les agents, pas les proches malheureusement.* ».

Joueur 2 : « *Ce n'est pas normal ça...* »

Stéphane : « *Nous verrons par ailleurs que d'autres solutions existent !* »

Stéphane : « *Quel peut-être le regard de ses collègues ?* »

Joueur 2 : « *J'ai dans mon service une personne qui est très souvent absente...c'est vrai que ça déstabilise tout le travail.* »

...

3



Les scénarios


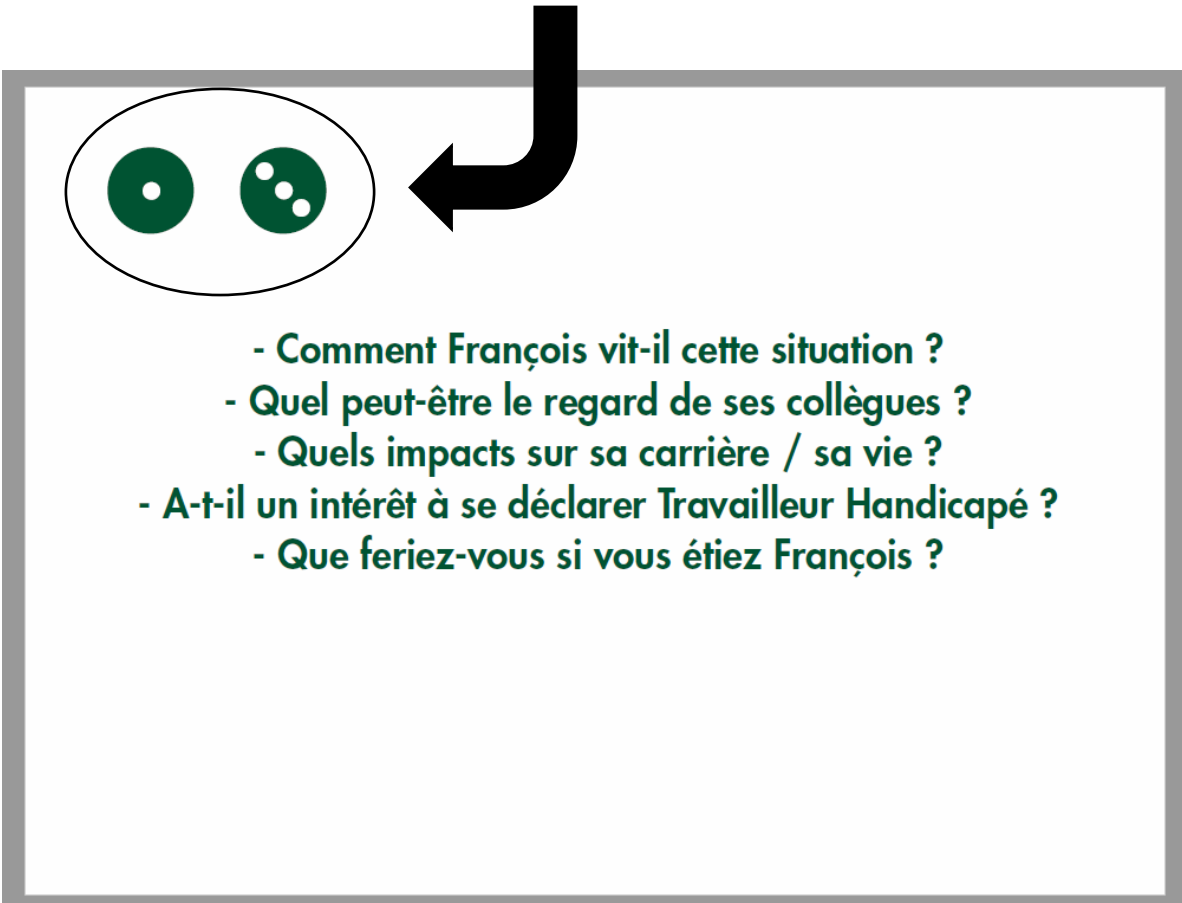
Le jeu est composé de 3 scénarios distincts abordant 3 situations de travail différentes. Pour chacun de ces scénarios, 5 questions seront posées aux joueurs.

Afin de définir quel scénario sera joué par l'équipe, il suffit simplement de lancer un dé (rond !), le chiffre définissant le scénario :

- **Quelques minutes dans la peau de François = chiffres 1 et 3**
- **Quelques minutes dans la peau de Nafatou = chiffres 2 et 4**
- **Quelques minutes dans la peau de Laurent = chiffres 5 et 6**



-   Vous disposez sur chacune des cartes de scénarios d'un visuel reprenant ces chiffres (coté « questions » de la fiche).



- Comment François vit-il cette situation ?
- Quel peut-être le regard de ses collègues ?
- Quels impacts sur sa carrière / sa vie ?
- A-t-il un intérêt à se déclarer Travailleur Handicapé ?
- Que feriez-vous si vous étiez François ?



Quelques minutes dans la peau de FRANÇOIS



François à 52 ans, il est responsable d'une équipe comptable. François souffre depuis plus de 10 ans de **lombalgie**¹ chronique. Il a ainsi besoin plus souvent de temps de repos, et de ne peut rester trop longtemps assis...ni debout d'ailleurs. Parfois, la douleur est telle que François ne peut pas se lever, parfois il la supporte grâce à un traitement d'anti-inflammatoires, et parfois il est absent du bureau. Il ne veut pas en parler, ni à ses agents ni à sa hiérarchie, de peur d'être mis au placard.

François ne sait pas qu'aux yeux de la loi, il pourrait être reconnu travailleur handicapé.

5

¹ **Lombalgie** : terme médical qui désigne les **douleurs au bas du dos**, dans la région des vertèbres lombaires.

1. Comment François vit-il cette situation ?

L'idée est de pouvoir se mettre quelques minutes dans la peau d'un autre personnage. François souffre visiblement depuis plusieurs années, à la fois physiquement (douleurs dorsales), mais aussi socialement (il n'en parle à personne) et moralement (sentiment de ne plus être à la hauteur). Tout ceci doit se ressentir dans ses réactions, dans son mode de management...

2. Quel peut-être le regard de ses collègues ?

Sans informations, l'équipe ne peut pas se rendre compte des difficultés rencontrées par Laurent. Aussi, la situation est à la libre interprétation de chacun...tire au flanc ? Fainéant ? Peu intéressé pas sa mission ? Toujours absent ? La nature ayant horreur du vide, il est sans doute préférable de connaître la vérité plutôt que de la fantasmer.

3. Quels impacts sur sa carrière / sa vie ?

On peut aisément imaginer que ces absences multiples déstabilisent collègues, organisation de travail et managers. De plus, l'évolution de sa déficience pourrait contraindre François à prendre du recul sur sa mission, voir à s'absenter durablement.

4. A-t-il un intérêt à se déclarer travailleur handicapé ?

François a tout intérêt à faire part de sa situation et entamer une démarche de reconnaissance de son handicap. Le Ministère étant particulièrement bienveillant envers les situations de handicap, c'est l'unique moyen pour François de pouvoir organiser son travail de manière compatible avec son handicap.



5. Que feriez-vous si vous étiez Français ?

En conclusion, que feraient les joueurs dans la même situation ? En parleraient-ils ? Il est important que les joueurs se rendent compte qu'au sein du Ministère, le handicap n'est pas un problème mais une caractéristique. Les situations individuelles s'accompagnent, il est très souvent possible de pouvoir aider la personne concernée en aménageant poste et/ou organisation. Mais pour cela, encore faut-il en parler ! Des informations et des outils sont à votre disposition sur le site <http://handicap.agriculture.gouv.fr> (guide FIPHFP, ...).

Quelques minutes dans la peau de NAFATOU



Nafatou à 35 ans, elle est juriste et maman d'une petite fille de 3 ans atteinte de **mucoviscidose**¹. La situation de son enfant nécessite une kinésithérapie respiratoire régulière et une alimentation adaptée.

Nafatou en parle peu au bureau, même si certains de ses collègues sont au courant de la situation.

Son conjoint étant souvent absent, elle doit assumer seule la situation. Elle utilise à chaque fois que nécessaire ses jours de congés et RTT pour s'occuper de sa fille. Son chef de service, informé, est relativement compréhensif mais les absences non programmées de Nafatou commencent à entraîner des difficultés au sein du service.

Aux yeux de la loi, Nafatou ne peut pas prétendre à être reconnue travailleur handicapé. Pour autant, certaines solutions existent et pourraient soulager son quotidien.

¹ **Mucoviscidose** : La mucoviscidose est une maladie génétique héréditaire grave qui entraîne une atteinte respiratoire létale qui concerne environ une naissance sur 2500 en Europe et en Amérique du Nord. Bien que l'espérance de vie des individus touchés ait considérablement augmenté ces 40 dernières années, aucun traitement ne permet aujourd'hui de venir à bout de la maladie.

1. Comment Nafatou vit-elle cette situation ?

Le métier de juriste est un métier exigeant, tant en matière de temps que d'intensité de travail. Mener de front une activité professionnelle et la gestion d'un enfant malade relève de l'exploit et fait de Nafatou une « super maman », capable de jongler d'une tâche à une autre, en assurant également le quotidien. Combien de temps Nafatou pourra encore tenir à ce rythme-là ?



2. Quel peut-être le regard de ses collègues ?

Nafatou doit certainement être la seule à maîtriser la totalité des dossiers qu'elle doit traiter. Aussi, chaque absence entraîne des retards, et déstabilise d'autant plus son service. On peut dès lors imaginer que ses collègues voient d'un mauvais œil cette juriste toujours absente, et toujours au mauvais moment !

3. Quel impact sur sa carrière / sa vie ?

Nafatou ne dispose plus d'une minute pour elle, d'un temps pour souffler, entre son travail, le suivi de sa fille, et la gestion courante du quotidien. La fatigue doit être présente, et le moral au plus bas...sans compter les erreurs et omissions, tant concernant les dossiers en cours que les rendez-vous successifs chez divers médecins. Sa vie de couple doit également être rendue difficile par les absences répétées de son conjoint. Jours de congés et RTT étant utilisés pour s'occuper de sa fille, elle n'est certainement pas partie en vacances depuis des années.

4. Quels sont les moyens disponibles pour l'aider ?

Il existe plusieurs dispositifs pour aider Nafatou :

- Côté service public : Le congé de présence parentale.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié ou l'agent utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, espacés sur une période initiale définie dans le certificat médical, et dans la limite maximale de 3 ans. Cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.

Le salarié ou l'agent ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP, soit 43,01 Euros / jour pour une personne vivant en couple).

- Côté salariés et agents : Le don de RTT (ou loi Mathys)

Permis depuis 2015 au sein des entreprises privées et de la fonction publique, le don de RTT autorise à donner des jours de repos à des collègues de travail qui sont parents d'un enfant gravement malade. Au ministère en charge de l'agriculture, les textes organisant le don de RTT entre agents, projets d'arrêté désignant les autorités de gestion et de note de service, sont en cours de finalisation.

Mathys, c'est le prénom d'un petit garçon, décédé en décembre 2009, d'un cancer du foie. Hospitalisé à domicile, Mathys a pu être veillé par son père Christophe Germain, grâce à une initiative de ses collègues. Ces derniers sont en effet des dizaines à s'être mobilisés pour offrir leurs RTT et permettre au père de Mathys de rester auprès de lui. En tout, ce sont 170 jours récoltés et offerts avec l'aval de la direction.



Malgré le nom donné de « don de RTT », la loi Mathys concerne l'ensemble des jours de repos, à savoir les RTT, mais aussi les jours de congé et les jours de récupération. Un salarié ou un agent peut donner la quantité de jours qu'il souhaite, avec pour seule limite celle de conserver un minimum de vingt-quatre jours de congés payés qui correspondent aux quatre semaines rendues obligatoires par le droit communautaire.

5. Que feriez-vous à la place de ses collègues ?

Il appartient à chacun de se faire sa propre idée sur la situation. Néanmoins, adopter un regard bienveillant et être, à son niveau, « aidant », permettrait certainement à Nafatou de soulager son quotidien. Pour avancer, il sera certainement nécessaire que celle-ci en parle à sa direction, aux ressources humaines mais aussi à ses collègues. Il est difficile d'imaginer à quel point vie privée et vie professionnelle peuvent se télescopier parfois. Les situations de handicap peuvent être vécues sous de multiples formes, être aidant d'une personne handicapée n'est pas chose aisée.

Dans ces situations, l'environnement joue un rôle essentiel : dans le regard de l'autre, dans l'accompagnement, mais aussi dans la faculté d'aider, et notamment par ce geste généreux de don de RTT.

Des informations et des outils sont à votre disposition sur le site <http://handicap.agriculture.gouv.fr>.

Quelques minutes dans la peau de LAURENT



Laurent a 37 ans et travaille depuis 3 ans au sein d'un service de production statistique. Atteint de **poliomyélite**¹ depuis l'âge de 5 ans, il marche aujourd'hui avec beaucoup de difficulté, à l'aide de cannes et d'un corset orthopédique. Il est probable que l'évolution de la maladie contraigne Laurent à se déplacer en fauteuil roulant dans les années à venir.

Celui-ci n'aime pas se confier sur son handicap qui est déjà très visible, et en parle peu avec le reste de l'équipe. Pourtant, l'évolution de sa maladie va nécessiter un aménagement de poste important, aussi bien dans les outils que dans l'organisation de son travail. Un **cabinet d'ergonomes**² a été mandaté par la direction afin de réaliser cette étude. Laurent craint que cet aménagement entraîne un changement de regard important de ses collègues sur sa place au sein de

Situation de handicap
Fiez-vous aux compétences !



l'équipe, voire suscite l'envie. Les compétences seront-elles plus fortes que la différence dans le regard des autres ?



- ¹ **Poliomyélite** : La poliomyélite, également appelée polio, est une maladie virale fortement infectieuse pouvant causer la paralysie. Bien que les enfants âgés de moins de 3 ans représentent plus de la moitié de tous les cas, la polio peut toucher des personnes de tout âge. La polio n'est pas une infection qu'il est possible de soigner, mais dans la plupart des cas, elle est évitable. La vaccination est la forme la plus efficace de prévention.
- ² **Cabinet d'ergonomes** : Etude du poste de travail et conception d'aménagements spécifiques permettant d'adapter le poste et de permettre à la personne auparavant en difficultés de réaliser la totalité de ses tâches dans un objectif de production identique ou à perte minimale.

1. Comment Laurent vit-il cette situation ?

Laurent vit une situation de handicap depuis son plus jeune âge, il est probable qu'il se soit accommodé du regard des autres, sans doute moins de sa maladie, évolutive, sur laquelle il n'aime pas se confier. Il a pu néanmoins poursuivre des études supérieures lui permettant d'être aujourd'hui intégré dans la société. La future étude menée par le cabinet d'ergonomes va contraindre Laurent à rendre encore plus visible sa situation, et la promesse d'amélioration de son quotidien liée à l'étude risque de faire une différence encore plus flagrante avec le reste de l'équipe. Et Laurent ne tient certainement pas à être différent ! Comment vont réagir ses collègues devant les améliorations notables de son poste de travail ?

2. Quel pourrait être l'accueil de ses collègues ?

Nous pouvons considérer que la bienveillance des collègues prévaudra dans cette situation. Après tout, il ne s'agit pas de confort mais d'adaptation du poste de travail à la déficience de Laurent. Malgré tout, nouvel écran, fauteuil et bureau ergonomiques, voir organisation du temps de travail (télétravail ?), pourrait entraîner une certaine forme de jalousie dans son environnement direct...

3. Quel impact sur sa carrière / sa vie ?

L'étude et l'aménagement de son poste sont nécessaires pour que Laurent puisse continuer à travailler normalement. Aussi, le regard de ses collègues intervient en second plan. Il faut considérer cet aménagement comme médical, et non comme un confort supplémentaire. Aider Laurent, c'est aussi lui permettre de travailler comme tout un chacun, sans jugement de valeur sur ses outils ou son parcours. Accompagner la carrière professionnelle des agents ou salariés en situation de handicap, c'est aller au bout de l'engagement de l'organisation, en droite ligne de la loi de Février 2005.



4. Faut-il évoquer l'aménagement de poste avec l'équipe ?

Il semble tout à fait nécessaire d'évoquer l'étude et l'aménagement du poste de Laurent avec l'ensemble de l'équipe. En tout état de cause, cette étude va être visible : nécessité pour le cabinet d'ergonomes de réaliser des mesures, d'observer les situations de travail, de rechercher des pistes de solutions...

En parler, c'est aussi comprendre les interactions entre Laurent et l'équipe : dans telle situation, tel aménagement permettrait à Laurent d'être plus efficace...et le reste de l'équipe en bénéficierait également ! C'est un excellent moyen de remettre à plat l'organisation, au bénéfice de la collectivité.

11

5. Que feriez-vous si vous étiez Laurent ?

Parler de son handicap avec ses collègues, c'est souvent difficile. Cela nous renvoie à nos difficultés, à ce qui nous sépare plutôt que ce qui nous unit. Aussi faut-il n'avoir aucun jugement sur les choix de chacun, et essayer, par sa présence et sa bienveillance, d'améliorer un quotidien sans doute douloureux. Dans ce cas précis, Laurent a tout intérêt à dépasser ses craintes pour aborder la situation avec ses collègues. Ceux-ci seront partie-prenante des améliorations du service ! Des informations et des outils sont à votre disposition sur le site <http://handicap.agriculture.gouv.fr>.

BRAVO ! Vous êtes maintenant en mesure :

- De diriger un groupe et lui faire jouer un scénario
- De gérer tous les aspects du jeu en même temps : règles, personnages, joueurs, informations, réflexions
- D'improviser quand les joueurs s'égarent
- De vous organiser pour que le jeu soit fluide
- De prendre du plaisir à animer la réflexion handicap d'un groupe de collègues
- De dépasser les idées reçues au bénéfice du vivre ensemble bienveillant

BON JEU ET....BONNE SENSIBILISATION !



Un jeu a des idées Diversité & Inclusion.