

Comment gérer le handicap d'un (futur) collaborateur ?

Comprendre et s'informer sur le handicap



Responsable d'une équipe, vous pouvez être amené à aborder le handicap à l'occasion d'un recrutement ou dans le cadre de vos relations avec des collaborateurs reconnus handicapés. Voici nos conseils pour prendre en compte le handicap sereinement.

Le tact avant tout

Si certaines personnes évoquent spontanément leur handicap, d'autres préfèrent garder ce sujet pour eux. Respectez ce choix et faites preuve de tact.

S'il est légitime de vous montrer attentif et de poser des questions pour comprendre la situation de votre collaborateur, il est en revanche essentiel de ne pas empiéter sur son intimité. En créant une relation basée sur la confiance, vous faciliterez les échanges, y compris sur le sujet sensible du handicap.



Distinguer le handicap de ses conséquences

L'état de santé d'un salarié et les soins dont il bénéficie relèvent du secret médical.

Par exemple, vous ne pourrez pas interroger un salarié sur la maladie à l'origine de ses problèmes de dos. En revanche, vous pouvez évoquer avec lui, notamment

sur la base des recommandations du médecin du travail, les matériels qui lui seraient nécessaires pour préserver son dos au travail.



À SAVOIR

La démarche de reconnaissance du handicap (RQTH) est volontaire et personnelle. Si un collaborateur décide de vous transmettre cette information, vous avez une obligation de confidentialité.

→ Voir le dépliant et la vidéo « Faire reconnaître son handicap »

Le médecin du travail n'a pas le droit de transmettre à l'employeur des informations médicales sur le salarié.



L'implication de l'équipe

En concertation avec le collaborateur concerné, lorsque le handicap a ou peut avoir des incidences sur le travail ou les relations avec le collectif, il peut être utile d'évoquer le sujet avec l'équipe.

Ainsi, informer simplement sur les conséquences de la déficience auditive d'un collègue, les bons réflexes à avoir pour communiquer avec lui, facilitera son intégration dans l'équipe.

Besoin d'aide ? Vous pouvez faire appel à un professionnel spécialiste, référencé et financé par l'Agefiph, pour venir expliquer les conséquences du handicap à l'équipe.

→ Voir le dépliant et la vidéo « Comment se comporter avec un collègue handicapé ? »



Éviter les malentendus

Dans certains cas, le handicap du salarié nécessite l'aménagement de son poste.

Ce peut être un fauteuil ergonomique, un transpalette électrique, un bureau individuel, des horaires aménagés... Sans explications, ces aménagements peuvent être perçus comme des avantages par le reste de l'équipe.

→ Pour éviter les malentendus, les raisons de ces adaptations doivent être expliquées à tous. De la même manière, si des membres de l'équipe sont mis à contribution pour apporter leur aide à un collègue en situation de handicap, cette organisation est à mettre en place de manière concertée, sur la base du volontariat.



Prendre en compte le handicap dans la durée

Passé la phase de recrutement ou de retour dans l'emploi, vous pouvez être tenté de considérer la question du handicap comme définitivement réglée.

Or dans la vie de l'équipe, nombreuses sont les occasions qui nécessitent de prendre en compte la déficience d'un collègue.

Qu'il s'agisse de l'organisation d'une formation, d'un séminaire interne, de la réorganisation d'un atelier... il est important de s'assurer que le collègue handicapé pourra y participer dans les mêmes conditions que ses collègues.



Restez vigilant

L'évolution de l'état de santé du collaborateur, tout comme la modification de son poste, peuvent remettre en cause l'équilibre qui lui permettait de concilier son emploi et son handicap.

Il est important que vous soyez vigilant à ces changements et à leurs conséquences. Ainsi, pour un collaborateur de retour après un arrêt maladie de longue durée, soyez attentif aux signaux qui révéleraient ses difficultés. Pensez à ajuster les objectifs que vous lui fixez, le temps qu'il retrouve ses marques. Si vous constatez des difficultés, conseillez-lui de prendre rendez-vous avec le médecin du travail.

→ Voir le dépliant et la vidéo « Faciliter le retour à l'emploi après un arrêt de longue durée »



Avancez avec l'Agefiph

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

Retrouvez toutes les explications en vidéo sur www.agefiph.fr/centre-de-ressources