Loïc Marquet

Un collaborateur en situation de handicap dans votre équipe ?

Le rôle du manager en 4 repères

Pas besoin de tout savoir sur le handicap pour bien accompagner : le manager a un rôle précis, et il peut s'appuyer sur d'autres.

Faites défiler

Une situation vécue en formation

La situation d'Ophélie

«

Lors d'une formation que j'animais, Ophélie (prénom modifié), cadre, m'a confié qu'elle avait annoncé à son manager sa RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Depuis, celui-ci ne savait plus comment aborder le sujet : fallait-il lui demander de quoi il s'agissait, ou ne plus jamais en parler, de peur de commettre un impair ?

Ni l'une ni l'autre de ces attitudes ne l'aidait vraiment.

Voici quatre repères pour faire autrement.

Repère 1 sur 4

Accueillir sans présumer

Ce que vous faites

Accueillez la personne comme toute nouvelle recrue et laissez-la dire ce dont elle a besoin. Ne devinez pas ses limites à sa place.

Ce que vous pouvez dire

« Comment souhaites-tu qu'on organise ton arrivée ? »

À éviter

Décider pour elle : « Ne t'inquiète pas, on ne te confiera rien de difficile. »

Repère 2 sur 4

Parler du travail, pas du handicap

Ce que vous faites

Centrez l'échange sur le poste, les tâches et l'environnement. La personne choisit ce qu'elle partage de sa situation.

Ce que vous pouvez dire

« De quoi as-tu besoin pour bien travailler ? »

À éviter

Questionner sur la santé : « Qu'est-ce que tu as exactement ? »

Repère 3 sur 4

Ajuster le poste, à plusieurs

Ce que vous faites

Construisez l'aménagement avec la personne et les personnes ressources : médecin du travail, référent handicap, RH, et si besoin un ergonome. Puis faites le point régulièrement.

Exemples d'aménagements

Adapter les horaires, fournir un outil, donner les consignes par écrit, prévoir un espace calme, répartir autrement certaines tâches.

À éviter

Décider seul de l'aménagement, sans la personne ni les personnes ressources.

Repère 4 sur 4

Coopérer dès le départ

Ce que vous faites

Vous n'avez pas à tout savoir ni à tout financer : le médecin du travail, le référent handicap et les RH sont là pour cela. Associez-les dès qu'une situation se présente.

Qui fait quoi

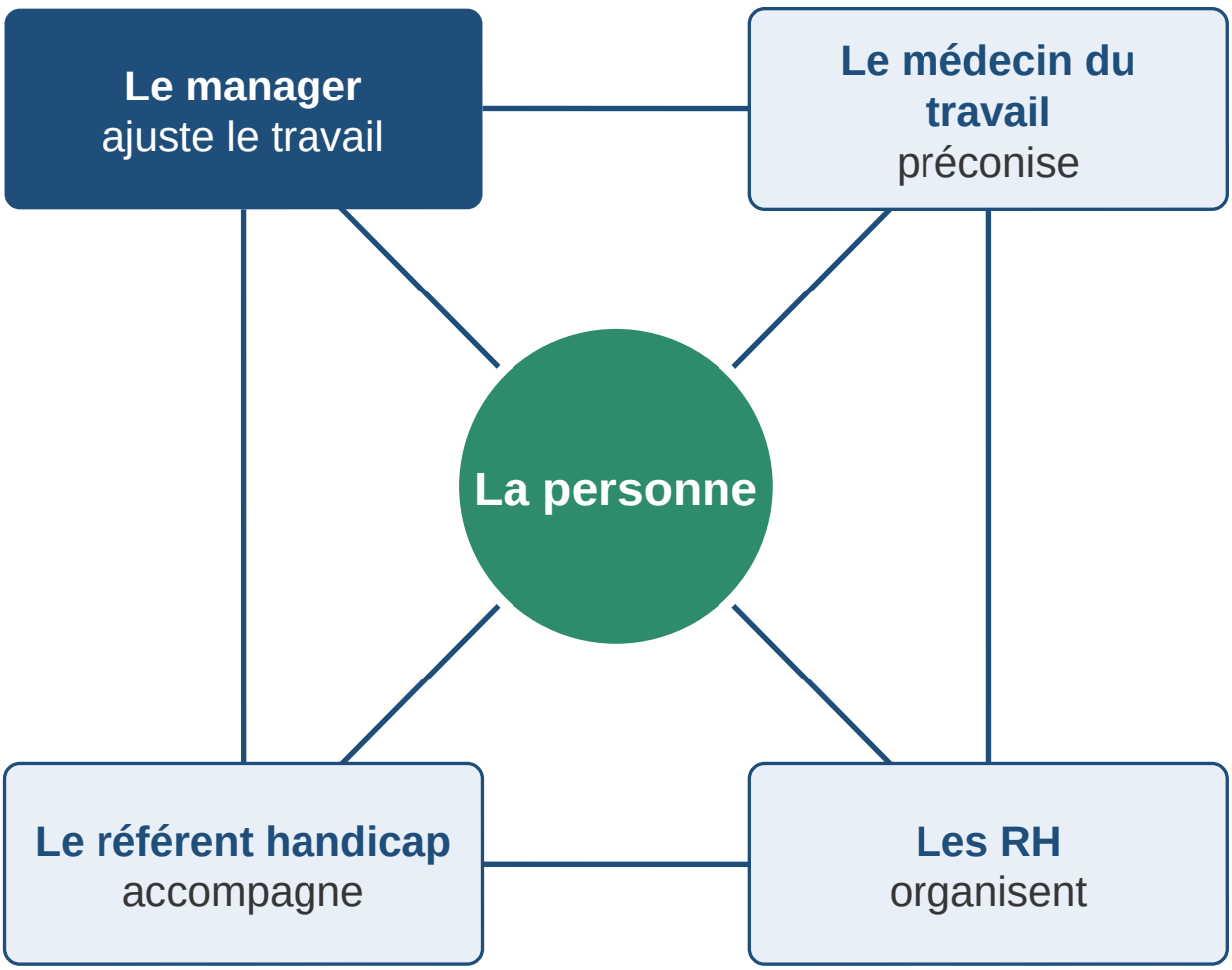
Le médecin du travail préconise, le référent handicap accompagne, les RH organisent, l'Agefiph peut financer certains aménagements.

À éviter

Appeler à l'aide en dernier recours, ou parler du handicap à l'équipe sans l'accord de la personne.

Chacun son rôle, tous ensemble

Le manager n'est ni médecin, ni spécialiste du handicap. Il connaît le travail et l'ajuste, avec les autres.



Personne ne décide seul : la personne reste au cœur de la démarche. C'est cette coopération qui rend une organisation robuste.

Loïc Marquet



Photo : Cécile Gabriel

Travailler ces repères ensemble

Ces repères, je les travaille avec les managers en formation, à partir de leurs propres situations, avec un suivi dans la durée.

Une situation vous pose question dans votre équipe ? Écrivez-moi en message privé.

Former, accompagner, relier · loicmarquet.github.io