

## COMMENT TROUVER LES MOTS JUSTES ET APPROPRIÉS POUR PARLER HANDICAP EN RESTANT DANS LE DOMAINE PROFESSIONNEL ?

→ C'est en se focalisant sur les éléments factuels en lien avec l'activité professionnelle qu'il est adapté de parler du handicap.

**Sur le volet médical ou concernant la nature du handicap :** seuls le médecin du travail et les professionnels de santé au travail sont légitimes à aborder la question.

→ Les recruteurs, l'encadrement de proximité, les professionnels des ressources humaines, les tuteurs nommés pour accompagner les salariés alternants par exemple sont tout à fait légitimes à poser des questions factuelles **sur les impacts du handicap dans l'exercice du métier ou les besoins d'aménagement du poste.**

Les membres du CSE\* et/ou les représentants du personnel peuvent de leur côté recueillir les difficultés éventuelles rencontrées par les salariés concernés et contribuer à les informer.

## QUELS ARGUMENTS POUR TORDRE LE COU AUX IDÉES REÇUES ET RASSURER LES SALARIÉS ?

Moi j'ai mal au dos,  
ce n'est pas  
un handicap!

La RQTH\*\* reconnaît les difficultés de santé rencontrées au travail. Elle peut être temporaire ou définitive, est confidentielle mais surtout facilite le quotidien professionnel.

La RQTH est une aide pour trouver des solutions d'aménagements, si possible sur le poste occupé.

Le handicap ne limite pas la compétence professionnelle, certaines reconversions peuvent même s'accompagner d'une promotion professionnelle.

Je vais être mis  
sur une voie de  
garage

Je n'obtiendrai  
plus de prêt  
immobilier!

Dans le cadre d'un prêt bancaire, seul le questionnaire de santé est à remplir, il n'y est pas demandé si l'on est titulaire d'une RQTH. L'évaluation du handicap, pour la RQTH, ne vaut que pour le travail, pas pour la vie privée.

La RQTH et les éléments du dossier sont confidentiels. Seul le salarié et la MDPH\*\*\* en ont connaissance. C'est un levier pour adapter l'environnement de travail où le salarié retrouve toute sa place.

Mon patron, mes  
collègues vont me  
prendre pour un  
incapable

Qu'est ce que j'y  
gagne? A part le  
risque de perdre  
mon emploi!

La RQTH permet de mobiliser toutes les aides qui multiplient les chances pour garder son emploi. Elle n'apporte pas d'avantage financier direct sauf pour des prothèses individuelles. L'entreprise est engagée pour favoriser le maintien dans l'emploi. L'employeur ne peut licencier un salarié du fait de son handicap.

## LES MOMENTS CLÉS À PRIVILÉGIER POUR PARLER DU HANDICAP

Il est possible d'aborder le handicap avec le salarié à de nombreuses occasions en lien avec l'activité professionnelle : ce n'est pas un sujet tabou.

AU MOMENT DU RECRUTEMENT	AU MOMENT DE L'INTÉGRATION	AU MOMENT DE L'ENTRETIEN ANNUEL	AU MOMENT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
<p><b>Après avoir validé les compétences et la motivation :</b></p> <p>S'assurer de l'adéquation restrictions /activités du poste</p> <p>Evaluer les éventuels besoins d'aménagement</p>	<p><b>Après confirmation de l'aptitude par le médecin du travail, se poser les bonnes questions :</b></p> <p>Faut-il prévoir des aménagements ?</p> <p>Faut-il que l'équipe soit sensibilisée en amont ?</p> <p>Faut-il prévoir un suivi particulier par rapport à l'intégration de ce collaborateur ?</p>	<p><b>Pour valider les aménagements et les réévaluer éventuellement au regard des évolutions possibles de l'état de santé du salarié.</b></p>	<p>Un point comme un autre à prendre en compte ...</p> <p>... pour anticiper les besoins d'évolution, de formation, les difficultés éventuelles</p>

Quand un salarié est en difficulté dans son emploi du fait d'un problème de santé, il est important :

- D'aborder avec lui les difficultés constatées au travail pour comprendre leur origine.
- De lui proposer une visite avec le médecin du travail.
- De lui proposer de chercher des solutions en dédramatisant la notion de handicap.

### POUR SORTIR DU TABOU ET RENDRE LA QUESTION DU HANDICAP PLUS FACILE, PRÉVOIR DES ACTIONS DE SENSIBILISATION DES ÉQUIPES S'AVÈRE SOUVENT EFFICACE...

Faire évoluer le regard porté par les collaborateurs sur le handicap aide à sortir du tabou et facilite les échanges :

- Parce que le handicap a sa place dans l'entreprise.
- Parce que chacun peut être concerné un jour ou l'autre par une situation de handicap.
- Pour faire comprendre en quoi le fait d'en parler peut être important dans certaines situations du travail.
- Pour rassurer les salariés sur ce que moi, employeur, je ferai de cette information.

LE SAVIEZ VOUS ?

*Pour les entreprises de Transports routiers, l'organisme de prévoyance Carcept Prev propose des actions de sensibilisation en entreprise.*