



FICHE PRATIQUE

Parler du handicap : communiquer au sein du collectif de travail



Pourquoi communiquer à destination de l'équipe ?

- Communiquer au sein du collectif de travail est nécessaire pour sensibiliser les équipes (collègues et hiérarchie) au handicap d'un agent avec lequel elles travaillent ou vont être amenées à travailler. C'est d'autant plus important lorsque le handicap est **invisible**, parce qu'il est alors souvent source d'incompréhensions, voire de jalousies de la part de personnes qui peuvent prendre les moyens de compensation mis en place comme un traitement de faveur. C'est également essentiel dans le cas du handicap **psychique** qui peut générer davantage de peurs de la part des collaborateurs que d'autres types de handicap, notamment du fait de sa méconnaissance.

Comment aborder le handicap avec le collectif de travail ?

- **Le contenu de la communication : que peut-on dire au collectif de travail pour favoriser l'intégration d'une personne en situation de handicap ?**

Deux points de vigilance sont à considérer :

- Parler des conséquences du handicap sur la situation de travail et non du handicap en lui-même : les collègues n'ont pas à connaître les éléments médicaux du dossier, d'autant plus que cela ne les aidera pas forcément à bien intégrer la personne.
- Ne communiquer au collectif que ce que l'on a été autorisé à dire par l'agent en situation de handicap : il doit rester maître de la diffusion des informations sur sa situation.

- **Les moyens pour communiquer : investir les réunions.**

La communication au sein des collectifs passe généralement par des réunions d'équipe, de zone, de pôle... soit mises en place spécifiquement pour sensibiliser sur le handicap, soit existantes et investies ponctuellement pour cela. L'essentiel est de ne pas se limiter à une seule réunion car des incompréhensions nouvelles peuvent surgir en fonction des situations vécues.

Par ailleurs, les outils et vecteurs de communication présentés dans la fiche " communiquer en interne autour du handicap" (jeux, mises en situation, échanges autour d'un film) peuvent également être utilisés pour sensibiliser les équipes sur le handicap en général.



Pour aller plus loin

Vous trouverez des conseils sur "comment se comporter avec un collègue en situation de handicap ?" dans les fiches pratiques réalisées par la mission Handi-Pacte sur les différentes déficiences et leur manifestations au travail :

Fiche pratique : la déficience visuelle

Fiche pratique : la déficience auditive

Fiche pratique : la déficience psychique

Fiche pratique : la déficience mentale





FICHE PRATIQUE

Parler du handicap : communiquer au sein du collectif de travail

- **Dans les cas complexes, mobiliser les ressources expertes**

Le SAMETH, le CAP Emploi et les intervenants des Prestations Ponctuelles Spécifiques spécialisés sur un type de handicap sont les partenaires mobilisables pour faciliter le dialogue avec les équipes.



Nord/Est : Fabienne MONTOYA / f.montoya@capemploi97reunion.fr / 02 62 41 90 40
Ouest : Aline HUBERT / a.hubert@capemploi97reunion.fr / 02 62 45 99 47
Sud : Frédéric IBAO / f.ibao@capemploi97reunion.fr / 02 62 32 31 11



CAPITAL FORMATION
Emmanuelle PIGNOLET / contact@sameth974.com / 02 62 71 14 95



Allons Deor
Prestataire PPS handicap psychique
Pierre CASTAGNE / pps@ad974.re / 06 92 40 64 45



Prestataire PPS handicap mental
Myriam CASTAGNE / myriam.castagne@alefpa.re / 02 62 57 02 04



Prestataire PPS handicap visuel
Nord : 02 62 21 64 96 / Sud : 02 62 55 27 00
Valérie DECOMBLE / casedv@irsam.fr



Prestataire PPS handicap auditif
Marie Reine SAINT GILLES / mrsaintgilles.arpeda@gmail.com / 02 62 41 17 55

- **Le tuteur : un référent dans le dialogue avec l'agent en situation de handicap**

Nommer un tuteur peut favoriser l'intégration ou le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap. Le tuteur a un rôle important à jouer en matière de communication au sein du collectif : il est le référent, l'interlocuteur privilégié de l'agent et de l'équipe. C'est à la fois une cible essentielle des actions de sensibilisation et un vecteur de la communication à destination du collectif de travail.

Des périodes d'immersion pour favoriser l'intégration

Pour préparer l'équipe et la personne en situation de handicap qui va être recrutée, un stage d'immersion peut être organisé. Cela permet de voir si la personne se sent bien dans l'équipe, de sensibiliser le collectif et d'anticiper les moyens de compensation à mettre en œuvre. A l'issu de cette immersion, des agents se proposent souvent volontairement pour être tuteurs.



Les aides financées par le FIPHFP

La formation et les actions de sensibilisation :

- La formation individuelle qualifiante ou diplômante spécifique au handicap
- La formation, l'information et la sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés

Le tutorat :

- La formation à la fonction de tuteur
- La rémunération du tuteur

Pour plus d'information : consultez le catalogue des aides du FIPHFP, notamment les fiches n°15 et 25.

Le contenu de cette fiche est issu du groupe de travail du club Handi-Pacte organisé le 27 octobre 2015 sur la thématique "Comment parler du handicap ?".

Votre contact

Céline DELACOUR - 06 92 87 92 63
club@handipacte-reunion.fr

Toutes nos informations sur
www.handipacte-reunion.fr



Handi-Pacte Fonction Publique La Réunion
est une mission portée par
le cabinet **Capital Formation**
51 rue de Labourdonnais 97460 Saint Paul

