



FICHE PRATIQUE

Parler du handicap : communiquer avec un agent en situation de handicap



Pourquoi est-ce important de parler du handicap et de la RQTH avec un agent ?

- Aborder le handicap avec un agent rencontrant des difficultés au travail liées à **son état physique ou mental** fait partie du rôle de nombreux professionnels au sein des organisations : médecin de prévention, référent handicap, psychologue du travail, assistante sociale, gestionnaire RH, etc. La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** peut aider l'agent à mieux vivre son handicap au travail ; il est donc important de favoriser cette démarche. Pourtant, les freins sont encore nombreux : la peur du regard des autres, des conséquences sur l'emploi, la difficulté à faire le deuil de son métier, de son équipe ou encore le manque d'information sur la procédure de demande de RQTH.

Comment aborder le handicap et la RQTH avec l'agent ?

- Choisir ses mots**

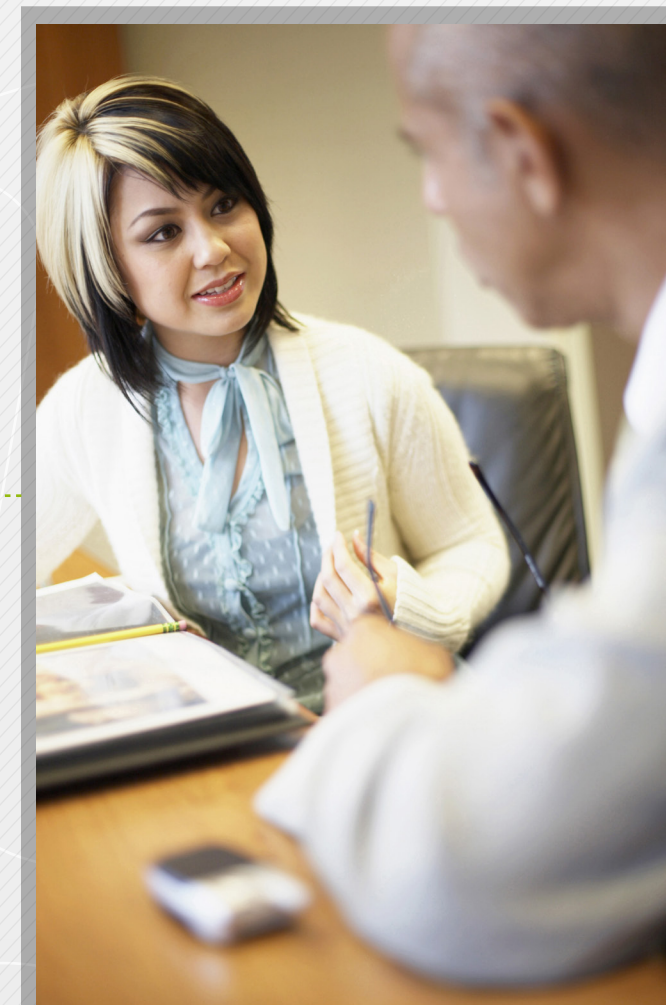
Le mot "handicap" reste tabou du fait des représentations qui y sont associées. C'est un terme difficile à utiliser avec les agents, surtout lorsqu'ils n'ont pas encore accepté la situation. Les professionnels chargés de les accompagner (référénts handicap, médecins de prévention, etc.) préfèrent souvent employer d'autres vocables : "**diminution physique**", "**situation handicapante**" ou encore "**limitation d'activité**". Ils essaient plutôt d'aborder la situation sous l'angle des capacités et des possibilités, pour aider l'agent à se projeter dans l'avenir.

- Trouver les bons arguments**

La procédure de demande de RQTH peut paraître complexe et longue, il est donc essentiel de bien expliquer à ses différentes étapes pour rassurer l'agent et pallier à sa démotivation. L'accompagnement que peut proposer le référent handicap tout au long de la démarche est un facteur de réussite.

Dans le dialogue avec l'agent, certains arguments sont à mettre en avant pour favoriser la déclaration du handicap :

- La RQTH place l'agent sous **la protection de la loi de 2005 et entraîne des obligations pour l'employeur.**
- Elle permet de **financer les moyens de compensation et les aménagements** préconisés par le médecin.
- La **RQTH n'est pas définitive**. Cela montre bien que la situation de l'agent et son projet de vie peuvent évoluer.



Les personnes ressources sur la RQTH



Maison Départementale des Personnes Handicapées de la Réunion (MDPH)

www.mdph.re

numéro vert : 0800 000 262





FICHE PRATIQUE

Parler du handicap : communiquer avec un agent en situation de handicap



- **Dialoguer dans un lieu qui favorise la confidentialité et la mise en confiance**

Lorsque cela est possible, il est préférable de localiser le bureau du référent handicap en dehors des locaux du service des Ressources Humaines pour favoriser la confidentialité. Le cadre même du bureau peut parfois constituer un frein pour certains agents qui préféreront un entretien à leur poste de travail ou dans un endroit neutre.

- **Adopter une posture qui sécurise la relation**

Ecoute, respect de la confidentialité et neutralité sont les principes qui guident l'intervention des professionnels du handicap pour favoriser le dialogue avec l'agent. Rappeler ce cadre à l'agent que vous recevez est donc indispensable.

- **Prendre en compte le cheminement de l'agent et le nécessaire travail de deuil**

85% des handicaps surviennent au cours de la vie. Cela implique de laisser à l'agent le temps de faire le deuil de sa situation passée, de l'accompagner dans son cheminement. Solliciter la RQTH est une étape clé dans ce parcours. Certains mettront plusieurs mois avant de se décider à déposer leur dossier de demande.

- **Aborder le handicap de façon pluridisciplinaire**

Médecin de prévention et référent handicap sont généralement en première ligne pour aborder le handicap avec l'agent. Cependant, lorsque cela est possible, l'intervention d'une psychologue du travail et d'une assistante sociale est souhaitable. Cela permet à l'agent de bénéficier d'un accompagnement global et à chaque acteur de rester dans ses missions et ses compétences. La psychologue pourra par exemple travailler sur l'acceptation par l'agent de son handicap, ce qui facilitera ensuite le travail d'accompagnement du référent handicap vers la RQTH.



Les aides financées par le FIPHFP

Le soutien médico-psychologique

Soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur (le médecin traitant ou un psychologue) externe à l'employeur, pouvant être mobilisé à raison de 4 séances par mois.

Pour plus d'information : consultez le catalogue des aides du FIPHFP, notamment la fiche n°11.

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

