

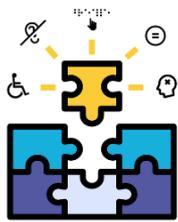


## PRENDRE EN COMPTE LE HANDICAP DANS LE MANAGEMENT

Un cadre peut se poser des questions sur ses pratiques managériales vis-à-vis de l'arrivée d'un collaborateur en situation de handicap dans son équipe : doit-il adapter son mode de management et comment ? Quelle communication doit-il faire au sein de l'équipe ? Comment peut-il favoriser, permettre le maintien dans l'emploi ?

Quel est son rôle dans le processus de reconnaissance du handicap ?

Cette fiche apporte des éléments de réponse.



### Qu'est-ce que le handicap ?

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées donne la définition suivante du handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

**20 %** de la population est touchée par le handicap en France (handicap lourd ou incapacités mineures)

**80 %** des handicaps sont invisibles : tous les handicaps ne sont pas apparents ou détectables

### Au sein du ministère de la Transition écologique, de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales et de la Mer

**8,37 %** du personnel déclaré en situation de handicap en 2020

**2022, signature d'un accord ministériel relatif à la politique menée en faveur des agents en situation de handicap 2022-2025**

(co-signé par l'administration et l'ensemble des organisations syndicales ministérielles) visant à mobiliser tous les leviers concrets en faveur d'une meilleure inclusion des agents du pôle ministériel en situation de handicap





Le manager a un rôle primordial dans l'accueil et l'intégration d'un collaborateur handicapé, sa gestion au quotidien et son maintien dans l'emploi.

### Les conditions générales d'une bonne inclusion



L'objectif pour le cadre est à la fois d'**anticiper**, le plus en amont possible, **les besoins de l'agent-e en situation de handicap nouvellement recruté-e** et de **préparer les conditions favorables à la cohésion de l'équipe**.

#### Anticiper les besoins de l'agent-e en situation de handicap nouvellement recruté-e

- **En termes d'aménagement du poste de travail** (accessibilité, mobilier, matériel) pour que les équipements soient en place dès la prise de poste,
- **En termes d'organisation du travail** (temps partiel, horaires décalés, télétravail si souhaité)
- **Connaître le souhait du futur arrivant d'informer** ou pas les collègues de sa situation, et **le respecter**.

#### Préparer les conditions favorables à la cohésion de l'équipe

- **Valoriser l'adéquation entre le poste et les compétences** de l'agent-e
- **Avec l'accord exprès de la personne, informer l'équipe de la situation** de handicap, **expliquer les mesures de compensation prises** (aménagements d'horaires par exemple) en particulier en cas de handicap invisible
- **Proposer un compagnonnage** (et, quand cela est possible, par une personne expérimentée, en situation de handicap)

### Avec l'agent : réaliser des points réguliers

- pour **identifier les réussites et le cas échéant les difficultés** rencontrées, adapter les objectifs individuels pour aider au maintien dans l'emploi
- pour veiller à ce que le **télétravail** éventuellement étendu à 5 jours par semaine de manière dérogatoire, ne soit pas source d'isolement par rapport au collectif de travail
- pour **éviter tout sentiment de discrimination**, en particulier en terme de promotion, gestion de carrière etc
- pour **suivre** dans le temps **l'adéquation des mesures de compensation** au poste et anticiper l'évolution des besoins dans le cas de pathologie évolutive, en lien avec les personnes ressources

### Avec l'équipe : développer une écoute active

- pour **mesurer le niveau d'intégration** de l'agent·e et le cas échéant faire remonter les difficultés aux personnes ressources : service RH, médecin de prévention, référent handicap
- veiller à la **non discrimination, aux rumeurs** de favoritisme etc



Le manager de proximité a également un rôle pour identifier et accompagner les agents susceptibles de développer des incapacités physiques, psychiques ou cognitives ainsi que les agents en situation de difficulté dans leur emploi qui nécessitent une prise en compte particulière.

#### Identifier les personnes potentiellement en situation de difficulté à partir de signaux faibles

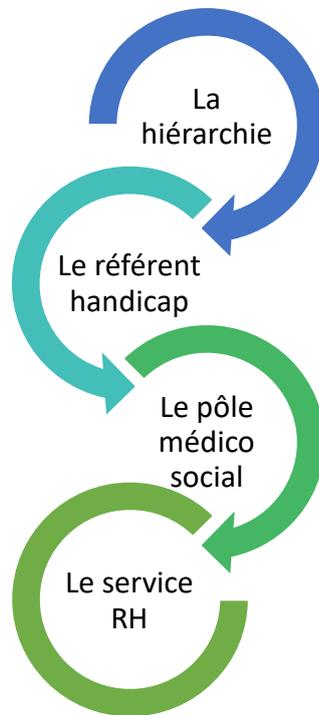
- Absences et congés maladie à répétition
- Difficultés sur le poste de travail : manque de concentration, fatigabilité, incidents particuliers...
- Alertes venant de l'équipe : prise en charge de certaines missions, souffrance du collectif de travail...

#### Faire le lien avec les personnes ressources et l'agent afin de

- Faire le cas échéant reconnaître un handicap
- Trouver les mesures de compensation adaptées et être accompagnés dans leur mise en place et leur suivi.



## Les personnes ressources pour le cadre de proximité



### Pour aller plus loin :

[10 conseils de recrutement d'une personne en situation de handicap](#)

[Le rôle de l'encadrant dans la mise en œuvre des compensations](#)

[Emploi et handicap : accéder à un emploi dans la fonction publique](#)

[Handicap et fonction publique : ce qui change avec la loi du 6 août 2019](#)

[Protocole d'accord relatif à la politique ministérielle handicap- MTE-MCTRCT-MM \(lien intranet\)](#)

