



Management et Handicap - les 3 clés de la réussite

Nos entreprises doivent accompagner les salariés en situation de handicap pour qu'ils réalisent un véritable parcours professionnel. Pour réussir l'accompagnement, un acteur clé est à prendre en compte : le manager. Pour lui, l'intégration du salarié au sein de l'équipe, le suivi et l'adaptation mutuelle sont autant de bonnes pratiques et de devoirs à bien appréhender...

Aujourd'hui, le manager est souvent isolé pour appréhender une situation de handicap dans son équipe. Une meilleure communication des solutions existantes et des leviers de management doit être assurée. En effet, l'appropriation des contraintes liées au handicap peut mettre en difficulté le manager, le salarié et l'équipe entière.

Managers, FO Énergie et Mines vous donne 3 clés pour réussir à dépasser ces contraintes au sein de votre équipe.

1 ÈRE CLÉ : L'INTÉGRATION COMME MOTIVATION

Bien souvent, la réaction première d'un manager est de se poser des questions sur l'intégration du salarié en situation de handicap. Il peut être intimement convaincu que cela va être difficile. Les habitudes, les réflexes et les organisations lui donnent raisons.

Pour FO Énergie et Mines, l'expérience mérite d'être tentée. De nombreux cas ont montré que l'intégration d'une personne en situation de handicap est bénéfique à l'équipe et assure une meilleure adhésion à celle-ci. Elle permet aussi de développer les qualités du manager.

Pour réussir une intégration, chacun s'approprie, à sa manière, les aménagements et adaptations. Bien qu'ils soient parfois source d'instabilité, c'est un véritable challenge pour l'ensemble de l'équipe de travail. En plus c'est motivant.

2 ÈME CLÉ : UN SUIVI TOUT EN SOUPLESSE

Le manager assure un suivi régulier du salarié en situation de handicap, tout au long de son parcours professionnel. Il fait preuve d'empathie, sans tomber dans la complaisance. Le salarié en situation de handicap est un salarié normal avec une contrainte.

Le manager est accompagné par sa hiérarchie pour ce suivi. Afin de l'aider, une formation ou un coaching peut lui être proposé. Une tierce personne participe éventuellement à l'amélioration de la relation entre le manager et le salarié en situation de handicap, en cas de besoin.

L'équipe médicale chargée du suivi du salarié, peut venir en appui du manager, et l'aider à mieux appréhender et comprendre le handicap en question au vu de certains comportements ou réactions. Certains gestes quotidiens (toilette, habillage, déplacements...), peuvent nécessiter plus de temps pour une personne en situation de handicap. Dans ce cas, le manager doit pouvoir prendre en charge un aménagement des horaires qui favorise la bonne gestion de cette contrainte au sein de l'équipe, sans pénaliser le fonctionnement de celle-ci.

Le manager doit pouvoir prendre du recul par rapport au déficit généré par le handicap. Ainsi il ne fige pas les activités du salarié et lui permet d'impulser et de faire évoluer positivement sa carrière. Le salarié en situation de handicap doit impérativement participer et s'inscrire dans les actions menées par le manager et son équipe.

3 ÈME CLÉ : UNE ADAPTATION MUTUELLE

Le salarié, son manager et l'équipe se montrent réactifs et créatifs. L'entreprise se doit de les aider à évoluer sereinement vers la réussite, notamment par l'accessibilité et l'aménagement des espaces de travail. L'objectif est d'inclure la contrainte dans le projet d'équipe : c'est l'inclusion (voir encadré).

L'entreprise doit avoir une réelle volonté de réussir le management face aux problèmes qui peuvent apparaître en cas de handicap. L'ensemble des salariés peut être mobilisé pour réussir cet engagement

ADAPTONS LE SYSTÈME AUX DIFFÉRENCES !

FO Énergie et Mines, signataire des accords handicap, reste un véritable acteur dans ce domaine.

Ses représentants locaux handicap et du personnel sont le premier niveau de son action.

Pour FO Énergie et Mines, l'intégration est indispensable et une véritable inclusion* impulsée dans nos entreprises serait la solution la plus adaptée.

*l'intégration consiste à faire entrer des personnes en situation de handicap dans un système.

L'inclusion consiste à adapter le système aux différences.



NOUS CONTACTER :
Olivier BREDELOUX
olivier.bredeloux@fnem-fo.org

TWEETER :
https://twitter.com/FO_Energies