



## **HANDICAP : LA FORCE DU COLLECTIF DE TRAVAIL**

La vulnérabilité est certainement ce que tous les êtres humains ont en partage. Nous pouvons nous en rendre compte dès notre naissance, bien souvent en fin de vie, et fréquemment en pleine force de l'âge. Un actif sur deux sera confronté personnellement à une situation de handicap en raison d'une maladie invalidante, d'un accident de travail ou de vie...

En entreprise, les situations de handicap sont généralement perçues comme une source de fragilité. Difficile de ce fait d'en parler directement à son employeur en tant que salarié. Si le handicap peut isoler le salarié, le collectif de travail se révèle souvent un puissant atout pour déclencher la prise en compte du handicap par l'employeur.

En Bretagne, au sein d'une direction régionale d'un grand groupe français, j'arrive missionnée par la cellule Handicap pour optimiser le maintien dans l'emploi de Gilles et Jean Philippe, les deux magasiniers. Au bout de quelques minutes d'entretien, et après leur avoir expliqué mon rôle de facilitatrice en faveur du maintien dans l'emploi, ils m'indiquent spontanément « *c'est Jean-Marie que vous devriez rencontrer. C'est lui qui mérite et a besoin d'être aidé en raison de tous ses problèmes de santé* ».

A Marseille, c'est Saïd, le préparateur, qui a profité de ma venue en raison de sa déficience visuelle pour m'indiquer que son collègue chaudronnier Gil est en souffrance. A Toulouse, c'est grâce à Michèle, atteinte de sclérose en plaques, que la situation de Christine souffrant de la même pathologie à Bordeaux a été prise en compte. Il serait possible de citer encore de nombreux cas similaires comme celui d'Anne-Sophie, la chargée de prévention qui s'est inquiétée de ne plus recevoir d'arrêts maladie de Jean-Louis malgré son absence depuis de longs mois.

Les missions handicap sont plus efficaces quand elles savent se saisir de la solidarité du collectif pour compenser les situations de handicap et mettre en place des aménagements de poste. C'est là que réside la force de l'exemple : si l'entreprise peut améliorer le quotidien de l'un, elle saura certainement mobiliser les mêmes ressources pour l'autre. Et le cercle devient vertueux.

Nul besoin d'avoir de « pouvoir » pour être une force : le rôle des collègues de travail en est la démonstration. Jean Marie a bénéficié d'un accompagnement personnalisé qui a permis un diagnostic enfin fiable de sa maladie ; les horaires et le temps de trajet de Gil ont été optimisés et il lui a été mis à disposition du matériel ergonomique ; Christine a pu évoquer ses difficultés et obtenir une pension d'invalidité.

Il est parfois plus simple d'être le porte-parole d'un autre salarié pour évoquer des situations face auxquelles on peut se sentir démuni en tant que collègue.

Nul besoin ici d'objectifs, d'enjeux, de stratégie qui rythment nécessairement la vie de l'entreprise. Quand un salarié se préoccupe et fait part de la situation d'un de ses collègues, il s'agit toujours d'un acte désintéressé. Le porte-parole n'en attend rien en retour. C'est la gratuité de cet acte qui lui donne tout son sens.

Nul besoin alors de préciser que le handicap peut tous nous concerner, à quelque titre que ce soit. Ces histoires témoignent d'une réalité simple : le Handicap nous renvoie à notre humanité.

**Marie DELMONT, Dirigeante associée Mpl Conseil [www.mpiconseil.com](http://www.mpiconseil.com)**



**Marie DELMONT**

**Dirigeante associée de MPI CONSEIL**

**[www.mpiconseil.com](http://www.mpiconseil.com)**

**Parcours professionnel**

Après avoir tenu un poste de direction dans un centre de recherches sur la santé environnementale durant cinq années, elle est depuis 2006 dirigeante et fondatrice associée de la société Mpi Conseil, spécialisée dans l'accompagnement RH et managérial des entreprises de service, groupes industriels, associations, structures publiques.

Marie Delmont intervient en tant que consultante et formatrice dans les domaines de la gestion des conflits, santé au travail et handicap, qualité de vie au travail, diversité.

En tant que médiatrice, elle intervient aussi bien dans l'aide à la résolution de conflits interpersonnels en entreprise ou de conflits d'équipe.

Elle met ses compétences et son expérience de chef de projet européen et manager pour accompagner depuis plus de 10 ans les structures au service de la définition et mise en œuvre des politiques d'innovation sociale et développement RH : diagnostic conseil, plans d'actions opérationnels, organisation et animation de séminaires, médiation, formation-actions des équipes de direction sont autant de leviers utilisés pour aider les organisations à devenir autonomes dans leur gestion du personnel.