

14-20
novembre
2022

Semaine Européenne
pour l'Emploi
des Personnes Handicapées

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

ars
ARS Nouvelle-Aquitaine

RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

pôle emploi

fiphfp
France

agefiph



Direction
Santé
et conditions
de travail

SEEPH - La lettre du
CDG 64

15 novembre 2022

Encadrants : Que faire face aux problèmes de santé de votre équipe ?



Voici le **2ème mail de la semaine** décrivant les **5 étapes** essentielles de la prise en compte des problématiques de santé de vos agents.

2ème étape : Dialoguer avec l'agent

Comme nous l'avons vu dans le mail d'hier, les raisons de changement de comportement d'un agent peuvent être multiples.

Il convient donc de mettre en place **un espace de dialogue avec l'agent afin de comprendre** si les signaux observés sont en lien avec une problématique de santé pouvant conduire à une situation de handicap.



Connaissez-vous la **méthode PICTO** ?

C'est un aide-mémoire qui vous permet d'organiser votre échange.

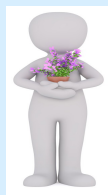
- **P**ré^{sen}ter les faits : Vous commencez par décrire les difficultés identifiées ou les comportements en **étant factuel**
- Par exemple : « *tel jour, nous avons constaté que vous n'avez pas réalisé telle tâche* » ou « *vos collègues font remonter qu'ils sont inquiets car ils trouvent que vous vous isolez fréquemment* »
- **I**ndiquer les incidences : Vous reformulez la situation afin de faire partager les **répercussions dans l'emploi**
- Par exemple : « *Concrètement, cela a pu poser des difficultés dans le service pour telle ou telle raison* »
- **C**hercher à comprendre : Vous devez **permettre à l'agent de s'exprimer** sur son ressenti afin de l'aider à **formaliser ses difficultés**. Cela vous aidera à identifier si c'est en lien avec une problématique de santé
- Par exemple : « *Nous souhaiterions vous aider. Partagez-vous ces incidences ? Avez-vous des difficultés sur certaines de vos missions ?* »
- **T**rouver une solution adéquate : Il faut **co-construire avec l'agent** des solutions adaptées. Si besoin, vous pouvez l'orienter vers d'autres interlocuteurs interne et/ou externe
- Par exemple : *Pouvons nous vous aider et chercher ensemble une solution ?*
- **O**bt^{en}ir l'engagement de la personne : On ne parle pas nécessairement d'aménagement de poste à ce moment-là, mais d'un engagement à œuvrer ensemble pour améliorer la situation

Prendre le temps de rencontrer l'agent et d'avoir un dialogue factuel et constructif avec lui est essentiel pour **couper court à toutes les interprétations** sur la situation. Vous pourrez ainsi co-construire un aménagement de poste qui répondra **aux besoins de la collectivité et aux contraintes de l'agent**.



Selon la complexité de la situation, la prise en compte des problématiques de santé de l'agent sera plus ou moins simple. Elle pourra parfois être traitée **en interne** ou nécessitera **l'intervention d'acteurs extérieurs**, comme nous le verrons dans le mail de demain.

Retrouvons notre petit jeu d'hier afin de savoir d'où proviennent les difficultés de **Monsieur Deschampsderoses**



Après avoir discuté avec Monsieur Deschampsderoses, il reconnaît avoir **quelques soucis pour entendre** notamment lors de conversations avec beaucoup de personnes ou dans des lieux très bruyants.

Il n'avait cependant **pas imaginé que cela pouvait avoir des conséquences sur son poste** car il travaille souvent seul dans les différents espaces verts de la commune.

De même il ne pensait pas que ses collègues aient pu remarquer des changements dans son attitude.

Cette **discussion basée sur des éléments factuels a permis de clarifier la situation** de cet agent qui est en situation de handicap sur son poste.

Il s'agit maintenant de réfléchir **aux possibilités d'adaptation de son environnement de travail.**



Rendez-vous demain pour la troisième lettre de la semaine afin de savoir quels sont les interlocuteurs à mobiliser pour vous aider à aménager le poste de travail.

Retrouvez l'ensemble des lettres d'actualités de la DSCT [sur cette page](#)

Direction Santé et conditions de travail

Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

Direction-sante@cdg-64.fr

© 2022 CDG 64

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)