



Le maintien dans l'emploi des salariés de votre entreprise en situation de handicap est favorisé, dans certains cas et avec l'accord des personnes concernées, par des aménagements techniques, ou organisationnels de l'environnement de travail. Ce sont les axes traditionnellement étudiés et développés pour apporter des compensations aux situations de handicap. Et les ergonomes sont naturellement souvent sollicités sur le sujet.

**Mais il est une dimension sur laquelle il est important de travailler :** le confort psychologique au travail. La plupart des entreprises, et des cabinets d'ergonomie, se trouvent le plus souvent démunis lorsqu'il s'agit de proposer des actions sur ce thème.

Une façon d'y répondre est de proposer à vos salariés qui le souhaitent un accompagnement de type coaching externe. Ils bénéficient alors d'un espace de parole, confidentiel, qui leur permet d'aborder librement leurs ressentis, leurs difficultés, leurs succès, et de travailler ainsi à leur capacité à évoluer de la manière la plus satisfaisante possible dans leur environnement professionnel. Un travail de deuil non totalement réalisé pourra notamment être accompagné.

**Le coaching va par exemple permettre à chaque salarié :**

- de pouvoir aborder d'éventuelles postures de dénis, et les dépasser. Il acceptera alors mieux les compensations proposées par ailleurs, et évitera une attitude de surcompensation personnelle. Il vivra alors moins de stress et de fatigue.
- de pouvoir réfléchir à une éventuelle cristallisation autour du handicap, qui amène à parfois trop interpréter les situations au travers du prisme de la situation de handicap. Le salarié acceptera d'être autre chose que son handicap, et accèdera alors à davantage de

responsabilité et d'autonomie par rapport à sa situation propre.

- de travailler sur sa relation aux autres, et de prendre conscience des jugements qu'il peut émettre sur lui-même, ou qu'il peut prêter à ses interlocuteurs.

De cette manière, le coaching est un outil particulièrement intéressant pour favoriser, dans le respect de la personne, le maintien dans l'emploi de vos salariés en situation de handicap.

### **Le dispositif :**

Il s'agit d'un [dispositif de coaching classique](#) , sous la forme d'une série d'entretiens d'une heure espacés en général de 10 à 15 jours. Les règles déontologiques de confidentialité des échanges sont respectées (pour plus de précisions, voir "charte, déontologie").

Le dispositif est proposé au salarié comme partie prenante d'un ensemble de solutions dont il peut bénéficier. Il lui est exposé soit par vous-même, en tant que Mission Handicap, soit par un prescripteur externe (ergonome, psychologue par exemple), soit directement par nos soins dans la mesure où il a été informé et a accepté d'être contacté. Un support de présentation peut être spécialement rédigé en fonction de vos souhaits.

Le salarié bénéficie d'un premier entretien « gracieux », avant de décider s'il souhaite poursuivre l'accompagnement ou non.