

Sensibiliser par le jeu...

Le jeu est un moyen à la fois ludique et pédagogique pour aborder le handicap et découvrir qu'il recouvre bien plus de réalités que l'on ne le pense...

La 26^{ème} édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) s'est déroulée du 14 au 20 novembre dernier. L'objectif fondateur de la SEEPH est de faire se rencontrer entreprises, politiques, associations, société civile et bien entendu demandeurs d'emploi en situation de handicap. Elle est aussi l'occasion de s'interroger sur les différents dispositifs mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle est enfin un moment d'échange et de partage où l'on peut s'informer et sensibiliser sur le travail des personnes en situation de handicap... De plus en plus d'entreprises s'appro-

prigent ce moment pour sensibiliser leurs collaborateurs au handicap et plus largement à l'inclusion afin de faire « bouger les lignes », changer les regards et favoriser l'égalité des chances pour tous. C'est le cas de la **SARP**, filiale du Groupe VEO-LIA, entreprise spécialisée dans l'assainissement et la maintenance industrielle. La SARP a fait appel à son SPSTL, le Centre Médical Interentreprises Europe - **CMIE**, afin d'organiser et d'animer une session de sensibilisation au handicap pour les collaborateurs du siège à Nanterre (92). Précisons que l'ensemble des filiales présentes dans le bâtiment du siège ont pu aussi y participer sur la base du volontariat. La spécificité de cette action ? L'utilisation d'un jeu de société... Découverte,



Interview
Aurélie VINAUGÉ
Psychologue
du travail
CMIE

« Un mode ludique et interactif »

Agir Mag : Comment s'est construite puis déroulée cette action de sensibilisation ?

Aurélie Vinaugé : Madame Hernandez, responsable juridique et social de SARP (*lire témoignage*), a demandé



Témoignage
Vanessa
HERNANDEZ
Responsable
juridique & social
Référente
Handicap
SARP
Groupe VEOLIA

« Un retour très enthousiaste ! »

« Le retour de nos salariés participants à cette action a été très enthousiaste ! Ils ont notamment particulièrement apprécié les mises en situation qui leur ont permis de mieux comprendre les difficultés que peuvent rencontrer au quotidien les personnes en situation de handicap... De plus, l'approche par

le jeu permet de démystifier le sujet du handicap en général mais aussi dans la sphère du travail. Durant toute la SEEPH, certains salariés se sont ainsi manifestés auprès des référents pour obtenir des informations supplémentaires sur la RQTH, approfondir un sujet spécifique ou connaître les bons interlocuteurs... Des questions qui pouvaient les concerner eux-mêmes ou bien un proche. Les ateliers sous forme de jeu ont ainsi encouragé les échanges sur ce sujet primordial et ont permis notamment l'accompagnement de certains salariés qui nous ont sollicités dans le cadre de leur maintien dans l'emploi. Sachant qu'au niveau de la SARP, nous menons depuis plusieurs années des actions d'information et de sensibilisation sur le maintien en emploi et le recrutement des travailleurs

handicapés, notamment. Jusqu'alors décentralisée dans chaque région, cette démarche est désormais globale avec le lancement en 2022 de notre « politique handicap 2022-2025 » articulée autour de 5 axes : Information/Sensibilisation - Formation/Evolution professionnelle - Maintien en emploi - Recrutement et Partenariat secteur protégé. Par exemple, nous avons déjà mis en place le don d'un jour de congé payé pour entreprendre une démarche de reconnaissance TH... La collaboration avec notre Service de santé au travail s'inscrit pleinement dans cette politique globale : c'est un apport cohérent et pertinent car ils connaissent l'entreprise et nos métiers... Nous avons donc la volonté de renouveler ce type d'action et d'inscrire notre coopération dans la durée ! »

au médecin du travail référent de l'entreprise si le CMIE propose un outil d'animation pour sensibiliser les salariés sur le sujet du handicap. Le médecin du travail a ensuite sollicité la Cellule de Maintien En Emploi (CME) qui regroupe une équipe pluridisciplinaire et à laquelle je suis rattachée. Lorsque la demande nous est adressée, j'ai organisé une réunion en distanciel avec les référents handicap de SARP et d'autres filiales qui se sont associées à cette action. Le but était d'analyser la demande et réfléchir au meilleur outil pour répondre aux besoins. L'adhérent souhaitait notamment une intervention sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH (les démarches pour l'obtenir, quand la demander, vers qui s'adresser...). L'entreprise avait sollicité plusieurs partenaires pour proposer différentes actions et approches durant la SEEPH et amener les participants à réfléchir sur leurs représentations du handicap. Mon intervention était ciblée sur la question du maintien en emploi.

Agir Mag : Pourquoi avoir choisi le jeu comme « support » ?

A.V : Nous avons le choix entre 2 options : construire une démarche de sensibilisation sur un mode « descendant » via un support d'animation mais qui reste peu interactif : privilégier

un mode ludique et interactif par le médiateur du jeu. Ce dernier est à la croisée du « jeu de foie » et du « trivial pursuit ». Il est adapté en entreprise car on peut l'animer entre 2 ou plusieurs équipes constituées de 3 joueurs (ou plus). Il met les joueurs en situation de « challenge » et crée une dynamique entre les participants car les groupes de 6 à 8 personnes sont propices pour parler... Parmi les participants, les personnes qui sont en situation de handicap peuvent ainsi partager leur propre expérience à travers leur histoire, leurs difficultés du quotidien... Nous avons ciblé les thèmes et les questions du jeu (*voir encadré*) pour répondre au mieux à la demande de l'entreprise sur la RQTH et le maintien en emploi.

Agir Mag : Quels sont les types de handicaps abordés et le lien avec le travail ?

A.V : Les « cartes Quiz » concernent les généralités sur le handicap. Les « cartes actions » proposent des mises en situations sur les déficiences auditives, visuelles, cognitives et motrices, que l'on regroupe généralement sous le terme de « handicaps invisibles ». Au fur et à mesure des questions, les participants concernés expliquent leurs particularités car finalement un même handicap se vit de façon unique. Le lien avec le travail repose sur le questionne-

ment des représentations de chacun : l'information des droits et des dispositifs existants dans l'entreprise ainsi que dans le service de santé au travail.

Agir Mag : Quelles ont été les questions et les réactions des participants ?

A.V : Les questions visent l'approche pratico-pratique : les démarches à réaliser ou l'accompagnement par le service de santé au travail. Les réactions sont toujours bienveillantes. L'ambiance est « bon enfant ». La dynamique du challenge, de la convivialité permet d'aborder avec légèreté un thème encore tabou ou peu attrayant. Ce jeu donne aussi la parole au salarié en situation de handicap, une forme de reconnaissance... ■

4 THÈMES AU CHOIX

Les questions et sujets abordés par le jeu sont classés en 4 thèmes sous la forme de cartes Quiz :

Handicap et législation, Handicap au quotidien, Reconnaissance du handicap et Interlocuteurs du handicap. Des « cartes actions » proposent des mises en situation concernant les déficiences invisibles.