



**DES SOLUTIONS
EXISTENT
POUR CONCILIER
HANDICAP INVISIBLE
& EMPLOI**

Une production réalisée à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées du 14 au 20 novembre dans le cadre du réseau des référents handicap animé par l'  agefiph

activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

SOMMAIRE

- 3** LES IDÉES REÇUES SUR LE HANDICAP INVISIBLE
- 6** LE HANDICAP INVISIBLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?
- 11** HANDICAP INVISIBLE ET EMPLOI, C'EST POSSIBLE !
- 15** JE SUIS CONCERNÉ, QUE PUIS-JE FAIRE ?
- 16** ET CONCRÈTEMENT, À QUOI VA ME SERVIR MA RQTH* ?
- 17** RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

* Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

DES SOLUTIONS EXISTENT POUR CONCILIER HANDICAP INVISIBLE & EMPLOI

Nous tenons à remercier Séverine LESUEUR de l'ARACT Normandie pour sa précieuse contribution et son temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

LES IDÉES REÇUES SUR LE HANDICAP INVISIBLE

C'est dans la tête
tout ça.

Tu pourrais faire
l'effort de nous aider
quand même... Si tu étais
handicapé, ça se saurait !

Ok ça va,
arrête ton cinéma !

Bon ça va, t'es pas
en fauteuil roulant
non plus !

Bah, il est pas plus
handicapé que moi,
regarde-le !

Tu la trouves
handicapée toi ? Non
mais franchement,
j'ai des doutes !

Elle est surtout
complètement
à l'ouest !

Stop aux idées reçues !

Oui, le handicap dit « invisible » est bel et bien **UN HANDICAP !** Avec tout ce que cela comporte de complications au quotidien... Sans compter l'incompréhension, le dénigrement, le jugement voire le rejet des autres.



9 millions

de français souffrent
d'un handicap invisible.

Source : gouvernement.fr

LES IDÉES REÇUES SUR LE HANDICAP INVISIBLE

DÉFINITION

Le handicap invisible correspond à la limitation et à l'altération de certaines capacités (physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques...) **sans que l'entourage, et parfois l'individu lui-même, soient en mesure de l'identifier.**

Autrement dit, **le handicap est dit « invisible » :**

- Dès lors que ses conséquences ne sont pas visibles au premier abord.
- Dès lors qu'il n'est pas reconnu en tant que tel par les autres, parfois lorsque l'individu lui-même n'est pas en capacité de le savoir.

Invisible... pour tous ?

- **Pour la personne en situation de handicap elle-même :**
c'est une façon de se défendre psychologiquement et de ne pas accepter le handicap.
- **Pour l'entourage personnel / professionnel :** « ce qui ne se voit pas n'existe pas »... Le décalage entre la réalité et ce qui est perçu peut être à l'origine d'incompréhensions, voire de jugements négatifs.



**80 % des handicaps
sont déclarés invisibles.**

Source : « Les chiffres clés du handicap 2014 »,
Ministère des affaires sociales et de la santé.



LES IDÉES REÇUES SUR LE HANDICAP INVISIBLE

En France, 12 millions de personnes sont concernées par une situation de handicap. Cependant, la majorité d'entre elles ont un handicap invisible !

4 personnes sur 5 ont un handicap invisible sans aucun signe extérieur de difficultés au premier regard. Mais le handicap, ça n'est pas que le fauteuil roulant (3% des personnes en situation de handicap) ou la canne blanche...



Le saviez-vous ?

La loi reconnaît tout type de handicap, visible ou invisible.

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
Article L114 du code de l'action sociale et des familles (11 février 2005).

LE HANDICAP INVISIBLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

**Indétectable, insoupçonnable, non perceptible,
peu remarquable... IMAGINAIRE ?**

Certainement pas ! Ce n'est pas parce que quelque chose ne se voit pas qu'il n'existe pas. Et dans le cas du handicap invisible, les impacts sur le quotidien sont malheureusement bien réels.

D'abord, il n'existe pas un handicap invisible mais une pluralité de handicaps invisibles...

QUELS SONT LES PRINCIPAUX TYPES DE HANDICAPS INVISIBLES ?



- **Troubles cognitifs** : troubles de l'attention, mémoire, apprentissage, troubles DYS (dyslexie, dysplasie, dysorthographe...), troubles de la communication...



- **Maladies chroniques et invalidantes** : diabète, sclérose en plaques (SEP), lupus, endométriose, fibromyalgie, myopathie, épilepsie, AVC*, cancer, maladies respiratoires (asthme, mucoviscidose, allergies...), cardiopathies, maladie de Parkinson, traumatismes crâniens, polyarthrite, arthroses des doigts, maladie de Crohn...



- **Troubles psychiques** : dépression, troubles anxieux, troubles du comportement, troubles de la personnalité, troubles de l'humeur, schizophrénie, TDA**, agoraphobie...



- **Troubles musculo-squelettiques** : lombalgies, tendinites...



- **Troubles sensoriels** : déficience visuelle (daltonisme, DMLA***, rétinopathie...), déficience auditive (acouphènes, hyperacousie...)

Les handicaps invisibles sont non seulement nombreux mais aussi très diversifiés qu'il s'agisse de leur origine, leurs symptômes, leur fréquence, leur durée ou leur intensité.

* Accident Vasculaire Cérébral

** Trouble Déficitaire de l'Attention

*** Dégénérescence Maculaire Liée à l'Âge

LE HANDICAP INVISIBLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

ZOOM SUR L'ENDOMÉTRIOSE

Longtemps ignorée par le corps médical, malgré la description récurrente des symptômes et des douleurs des femmes, **l'endométriose est, depuis 2022, une maladie aujourd'hui reconnue grande cause nationale et est devenue un enjeu de santé publique. L'endométriose concerne 1 femme sur 10.**

**La journée mondiale
contre l'endométriose
est le 26 mars.**

Plus d'informations
sur la maladie :
www.endofrance.org

De quoi s'agit-il ? C'est une **maladie**

gynécologique inflammatoire provoquant, entre autres, des règles douloureuses, des troubles digestifs, de la fatigue chronique, des douleurs musculaires...

Il n'existe pas une mais DES endométrioses : certaines sont asymptomatiques, d'autres provoquant jusqu'à des conséquences pulmonaires ou cardiaques.

Le diagnostic est long et compliqué à poser notamment en raison du manque d'information et des symptômes dits « invisibles ». L'endométriose ce n'est pas de « simples » douleurs de règles ou un « truc de fille ». **Les douleurs intenses et récurrentes ont des conséquences lourdes sur le quotidien, notamment professionnel, des femmes.**

L'endométriose est désormais considérée comme un handicap invisible, malheureusement encore soumise à beaucoup trop de préjugés et de jugements.



LE HANDICAP INVISIBLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

LES SYMPTÔMES DU HANDICAP INVISIBLE

Les handicaps invisibles ne se voient pas. Pour autant, ils existent et dans la majorité des cas, la personne en situation de handicap le sait et en est consciente. Souvent, elle souffre en silence, par peur des commentaires malveillants et des jugements trop hâtifs. Pour l'entourage, en effet, les situations sont compliquées à percevoir et à décrypter :

- Des douleurs,
- Une grande fatigue,
- Un essoufflement,
- Une crispation,
- Une difficulté à bien suivre une conversation,
- Des moments d'inattention, des absences,
- Des idées noires, des irritations, des angoisses...

L'expression des symptômes est extrêmement variable. Et selon les situations, les symptômes peuvent arriver avec des fréquences différentes.



LE HANDICAP INVISIBLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

LES CONSÉQUENCES SUR LE QUOTIDIEN

La situation de handicap invisible est mal perçue par l'entourage, donc mal comprise et surtout, mal acceptée.

« Tout ça c'est dans la tête ! ». Aux yeux du reste du monde, le handicap invisible est le fruit de l'imagination. Minimisé, parfois même nié...

Non, la personne n'est ni fainéante, ni bête, ni impulsive, ni nonchalante !

Elle souffre d'un handicap qui ne se voit pas mais qui existe. Les apparences sont trompeuses et les conséquences de cette incompréhension sont désastreuses.

Les personnes en situation de handicap invisible sont confrontées à cette réalité : elles doivent faire face non seulement à leur handicap mais aussi aux situations injustes et aux remarques déplacées. Les conséquences de ce rejet dépassent le cadre du handicap lui-même : incompréhension, rejet, isolement... sans compter toutes les conséquences qu'elles engendrent sur la vie émotionnelle, relationnelle et professionnelle de l'individu. **Mal accompagnée, la personne entre dans une souffrance psychologique.**

Se justifier en permanence, développer la crainte d'être jugé, ne pas être compris, culpabiliser... C'est le versant de la souffrance quotidienne engendrée par le handicap invisible.

Dès lors, l'épuisement s'installe, le repli sur soi, la fatigue, le manque d'estime de soi, l'isolement dans la sphère privée. Dans le milieu professionnel : les absences, les retards, la démotivation, les arrêts se multiplient...



LE HANDICAP INVISIBLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

FOCUS SUR LA THÉORIE DES CUEILLÈRES

Et vous, combien de cueillères à votre actif ?

Si une personne en bonne santé possède un capital d'une centaine de cueillères, une personne malade doit, elle, composer avec une douzaine par jour. Dès lors, il va falloir prioriser ses actions du quotidien pour ne pas puiser dans son capital énergie. Cette représentation mentale permet de se rendre compte de l'impact de la maladie sur les tâches du quotidien.

Dès lors, quelle est la priorité ? Prendre une douche, travailler, promener son chien, faire les devoirs des enfants... ? **Il faut faire des choix et les accepter : une personne malade n'est pas capable de tout faire, sous peine de vivre à crédit et de s'épuiser...**



LA THÉORIE DES CUEILLÈRES SUR YOUTUBE

www.youtube.com/watch?v=EroPI4QMt-w

HANDICAP INVISIBLE ET EMPLOI, C'EST POSSIBLE !

Le handicap invisible, à bien des égards, porte mal son nom, tant il porte de lourdes conséquences sur la vie professionnelle.

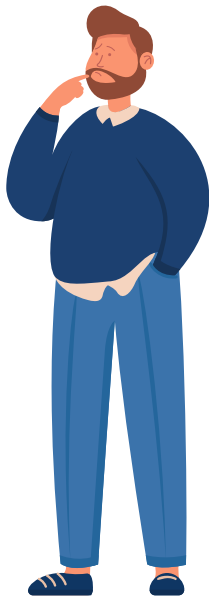
La personne en situation de handicap invisible est constamment confrontée à cette question : le dire ou ne pas le dire ?

Les impacts et les risques encourus sont en effet nombreux, qu'il s'agisse de la période de recherche... :

- Recherche d'emploi complexe,
- Délai de chômage plus long,
- Employabilité...

... ou du maintien dans l'emploi :

- Poste non adapté,
- Désorganisation du travail en équipe,
- Baisse de la qualité et de la productivité,
- Dégradation du climat social,
- Déclassement,
- Absentéisme, arrêts de travail,
- Arrêt des perspectives d'évolution (responsabilités...),
- Licenciement pour inaptitude...



Avec 22,8%

de réclamations auprès du Défenseur des Droits en 2018, le handicap est la première cause de discrimination au travail.

Changeons de regard en favorisant l'inclusion en entreprise !

HANDICAP INVISIBLE ET EMPLOI, C'EST POSSIBLE !

LE CACHER, EST-CE LA BONNE STRATÉGIE ?

Le maintien est rendu difficile dès lors que la communication et la transparence n'existent pas. Certaines personnes préfèrent garder le secret sur leur situation de peur des conséquences et du jugement. Pourtant, le silence ne fait que renforcer les difficultés, à la fois liées à cette incompréhension avec l'employeur et aux symptômes de la pathologie.

ZOOM :

LA DISTORSION ENTRE LA RÉALITÉ ET LA PERCEPTION...

CAS 1

RÉALITÉ

Vous entendez mal et avez du mal à suivre les conversations dans une réunion à plus de 2 personnes.

PERCEPTION

Il se fiche complètement de ce que l'on raconte et des projets que l'on mène.

CAS 2

RÉALITÉ

Vous êtes invité à la soirée des commerciaux rassemblant 200 personnes. Mais vous êtes agoraphobe.

PERCEPTION

Il ne viendra pas. Il ne vient jamais à ces soirées, il n'a pas du tout l'esprit d'entreprise et l'esprit d'équipe.

CAS 3

RÉALITÉ

Vous ne pouvez pas vous lever ce matin, vous avez trop de douleurs abdominales.

PERCEPTION

Elle va encore être en arrêt, elle fait le coup tous les mois. On ne peut pas compter sur elle.



Cette distorsion de la réalité peut aller loin dans les conséquences.

La personne en situation de handicap n'a pourtant pas de problème de motivation, de compétences ou d'efficacité, elle a juste des besoins spécifiques impossibles à prendre en compte si le handicap n'est pas révélé.

HANDICAP INVISIBLE ET EMPLOI, C'EST POSSIBLE !

LA COMMUNICATION AU CŒUR DE LA RELATION

Il n'y a bien sûr aucune obligation à révéler une situation de handicap

(y compris la pathologie en elle-même) à son employeur. Mais ouvrir le dialogue sur ses besoins permet de faciliter son quotidien...

Pour restaurer la confiance auprès de l'employeur

Parler de son handicap et de ses conséquences, c'est se **donner l'opportunité de lever des incompréhensions** et des sources de conflit au quotidien, autant avec l'équipe qu'avec sa hiérarchie.

Pour aménager

Qu'il s'agisse de l'entretien de recrutement ou du maintien dans l'emploi, la question de la confiance par le dialogue est primordiale.

Un salarié n'est pas tenu de révéler la pathologie à son employeur mais donner des éléments de compréhension sur la situation va lui permettre d'aménager le poste et les conditions de travail en conséquence. Le médecin du travail peut être un intermédiaire de confiance. Tenu au secret médical, il ne peut pas révéler la nature du handicap à l'employeur sans l'accord du salarié mais pourra appuyer les besoins d'aménagements.

Absentéisme, fatigue, douleurs, troubles de la concentration et du sommeil : l'entreprise peut tenir compte de ces symptômes « invisibles » qui viennent compliquer le maintien dans la vie professionnelle.



HANDICAP INVISIBLE ET EMPLOI, C'EST POSSIBLE !

Les aménagements peuvent intervenir au moment du recrutement et tout au long de la carrière.

Quelques exemples d'aménagement au travail :

- Aménagement des horaires/rythmes de travail : pauses dans la journée, horaires décalés, temps partiel, mi-temps thérapeutique...
- Applications spécifiques (logiciel de dictée vocale...).
- Adaptation du matériel de bureau (fauteuil ergonomique, repose-pieds...).
- Mise en place d'un équipement spécifique dans des environnements techniques.
- Adaptation des équipements individuels ou collectifs (dispositifs sonores et/ou lumineux, place de parking...).
- Mise en place du télétravail.

L'EMPLOI ET LE HANDICAP, C'EST POSSIBLE !

Il suffit de trouver les bonnes solutions pour adapter le travail et permettre tout à chacun d'exprimer ses compétences. Et jamais l'inverse.

JE SUIS CONCERNÉ, QUE PUIS-JE FAIRE ?

Si vous êtes concerné par un handicap et que cela a des répercussions importantes sur votre activité professionnelle, vous pouvez demander le statut de « travailleur handicapé ».



Vous devez engager une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Votre médecin du travail peut vous accompagner dans ces démarches.



Retirez le dossier auprès de la MDPH



Remplissez-le avec votre médecin traitant



Puis déposez-le auprès de la MDPH



Vous pouvez transmettre le récépissé de votre demande à votre employeur en attendant votre RQTH officielle

« Est considérée comme travailleur handicapé (...) toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions (...) ».

Art. L5213-1 du code du travail

**Cette démarche est
totalement personnelle
et confidentielle**

ET CONCRÈTEMENT, À QUOI VA ME SERVIR MA RQTH ?

Vous pouvez communiquer votre statut de travailleur handicapé au médecin du travail et au référent handicap de votre entreprise.

La prise en compte de votre statut dans l'entreprise vous permet de bénéficier d'un ensemble de droits, d'aides et de services et notamment la possibilité de bénéficier de l'aménagement de votre poste pour compenser votre handicap.

Avec le référent handicap de l'entreprise et le médecin du travail, vous pouvez solliciter l'Agefiph et le Cap Emploi dans votre région pour identifier et mettre en œuvre les solutions qui vous permettront de compenser votre handicap à votre poste.



De quels types de services et d'aides financières, vous et votre employeur pouvez bénéficier ?

- **Une aide financière** destinée à couvrir les frais occasionnés par l'étude de solutions pour vous permettre de conserver votre emploi dans le cas où votre poste évoluerait ou votre handicap s'aggraverait.
- **L'expert Prestation d'Appui Spécifique (PAS)** mis à disposition des salariés en entreprise pour :
 - Analyser les difficultés que vous rencontrez à votre poste du fait de votre handicap,
 - Identifier, avec vous, les solutions qui vous permettront de concilier les exigences de votre poste et les contraintes liées à votre handicap.
- **Un conseil et des aides financières** destinés à identifier et financer les moyens techniques (logiciel correcteur, dictée vocale, écran plus grand), organisationnels (réorganisation des tâches) ou humains permettant d'adapter votre poste.

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES



Anact

www.anact.fr

Petite.mu_

(compte twitter d'une personne concernée par le handicap invisible)

https://mobile.twitter.com/petite_mu

LADAPT

www.ladapt.net/autour-du-mot-cle-handicap-invisible

Association Handicap Invisible et Fibromyalgies

www.asso-hif.fr





Retrouvez plus d'informations sur le site
www.agefiph.fr



Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr