



L'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT EN SITUATION DE HANDICAP

LE 27 NOVEMBRE 2025 À 14H VISIOCONFÉRENCE



HANDICAP INVISIBLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI QUELS AMÉNAGEMENTS POUR LES PERSONNES AYANT UN HANDICAP INVISIBLE?

Magali DOUMECHE

Ressource Handicap Mutualisée Nouvelle
Aquitaine

06 75 17 52 71

referent-handicap-mutualise.nouvelle-aquitaine@ch-libourne.fr

LES POINTS ABORDÉS AUJOURD'HUI

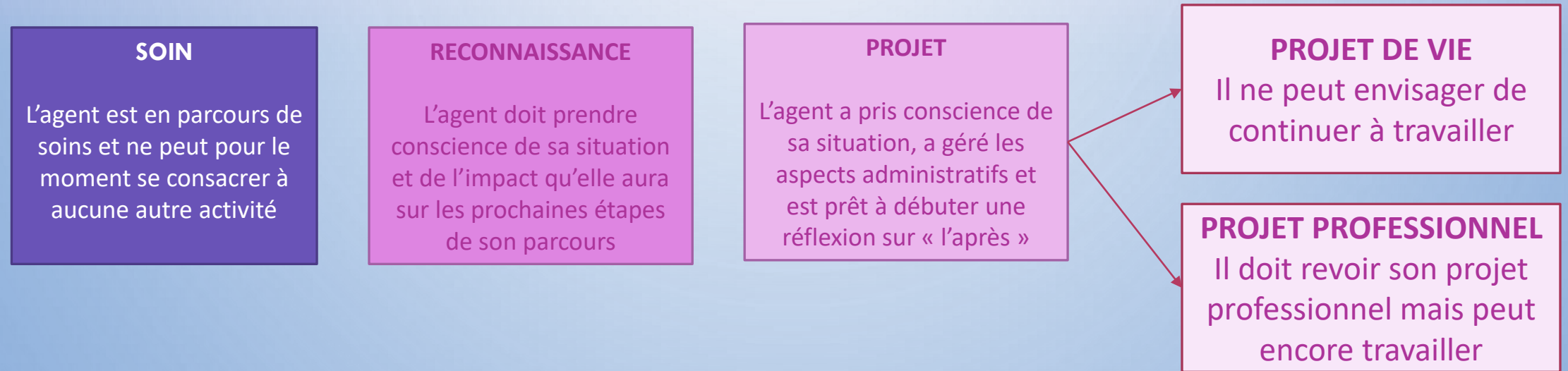
**NOUS VOUS PROPOSONS AUJOURD'HUI D'ÉCHANGER AUTOUR DES SITUATIONS DE MAINTIEN
OU DE RETOUR À L'EMPLOI DANS LE CAS DE HANDICAP INVISIBLE**

LE CADRE DE CET ÉCHANGE D'UNE DURÉE MAXIMALE DE 1H30

- METTEZ VOS COORDONNÉES DANS LA CONVERSATION POUR RECEVOIR LE SUPPORT PAR LA SUITE
- SI VOUS PRÉSENTEZ UNE SITUATION QUE VOUS RENCONTREZ SANS AUCUNE RÉFÉRENCE PERMETTANT DE RETROUVER LA PERSONNE CONCERNÉE
- ECOUTEZ AVEC BIENVEILLANCE LES DIFFICULTÉS ÉVOQUÉES PAR LES AUTRES PARTICIPANTS
- FAITES PART DE VOTRE EXPÉRIENCE ET DES BONNES PRATIQUES
- UN SUPPORT AVEC LES INFORMATIONS IMPORTANTES À RETENIR SERA ADRESSÉ PAR LA SUITE

***NOUS N'ÉVOQUERONS PAS
L'ACCOMPAGNEMENT AU PROJET
LE PROJET / DISPOSITIFS DE FORMATION
CES SUJETS AYANT FAIT L'OBJET D'AUTRES RENCONTRES***

REPÉRER LES ÉTAPES DU PARCOURS POUR APPORTER LA BONNE INFORMATION AU BON MOMENT



REPÉRER LES ÉTAPES DU PARCOURS POUR APPORTER LA BONNE INFORMATION AU BON MOMENT

Notre sujet du jour

INSERTION

L'agent a conscience de l'impact de sa santé sur la suite de parcours, a élaboré un projet, géré les aspects administratifs (RQTH, ...) et sa santé lui permet de reprendre une activité

Retour ancien poste

Il peut rester sur son poste avec **adaptations**

Reclassement interne

Il y a des **pistes possibles** en interne

Insertion externe

Le projet élaboré par l'agent **ne pourra être accessible en interne**

FONCTION
PUBLIQUE

DROIT PRIVE

Maintien dans
l'emploi en interne

LE HANDICAP INVISIBLE

80% des situations de handicap relèvent du handicap invisible.
Ce qui correspond à **près de 10 millions de Français concernés.**

Maladie invalidante (endométriose, cancer, fibromyalgie, etc.), trouble sensoriel, psychique ou cognitif sont concernés.

Autant dire des millions de situations possibles et insoupçonnées.

Car ce qui définit le handicap invisible, **c'est qu'il n'est pas visible d'emblée et donc difficilement détectable** si la personne concernée n'en parle pas.

Une telle invisibilité peut avoir des conséquences multiples dans sa vie personnelle... et professionnelle. Mais comment les éviter ?

Si les salariés concernés n'évoquent pas leur handicap invisible au travail, c'est parfois par simple discrétion ou par crainte du jugement des autres et d'une stigmatisation.

Certains redoutent que leur handicap invisible freine leur carrière, voire entraîne un licenciement pour inaptitude.

Leurs conséquences peuvent être importantes pour la qualité de vie et les performances au travail : douleurs, fatigue, gêne fonctionnelle, difficultés de concentration, suivi médical contraignant, etc.

Dans les équipes, un handicap invisible peut entraîner des problèmes de communication, des incompréhensions, des mises à l'écart et des conflits.

Tout cela augmente le risque de désinsertion professionnelle du salarié handicapé.

VOUS ÊTES JOUEUR ?

CLIQUEZ!

CE JEU NOUS PERMETTRA DE MIEUX ENVISAGER LA NOTION DE HANDICAP INVISIBLE

LE GOUVERNEMENT A PRÉSENTÉ, JEUDI 11 OCTOBRE 2024, LES QUATRE OBJECTIFS PRIORITAIRES POUR
PROMOUVOIR LA SANTÉ MENTALE, ÉRIGÉE GRANDE CAUSE NATIONALE POUR L'ANNÉE 2025:

- ☐ DÉSTIGMATISATION
- ☐ DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVENTION ET REPÉRAGE PRÉCOCE
- ☐ AMÉLIORATION DE L'ACCÈS AUX SOINS
- ☐ ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES CONCERNÉES DANS TOUTES LES DIMENSIONS DE LEUR VIE

***A CETTE OCCASION, NOUS NOUS CENTRERONS PRIORITAIREMENT SUR CETTE CAUSE
PENDANT NOTRE SÉQUENCE DE TRAVAIL.***

UN EXEMPLE DE SITUATION

Léa, 25 ans, travaille depuis deux ans au sein de la blanchisserie, tout se passe bien, elle est très efficace!

Elle est très discrète et appliquée dans son travail, respecte bien les horaires.

Un matin, suite à une modification de ses activités par le manager, elle rentre en conflit avec une collègue.

Les situations conflictuelles se reproduisent.

Un jour elle ne revient pas au travail sans donner de motif.

S'en suit arrêt long et un refus de tout contact de sa part.....

UN EXEMPLE DE SITUATION

Témoignage de CHANTAL:

https://youtu.be/4cxsROhNIRM?si=IHj2SieQRDQHx5_I

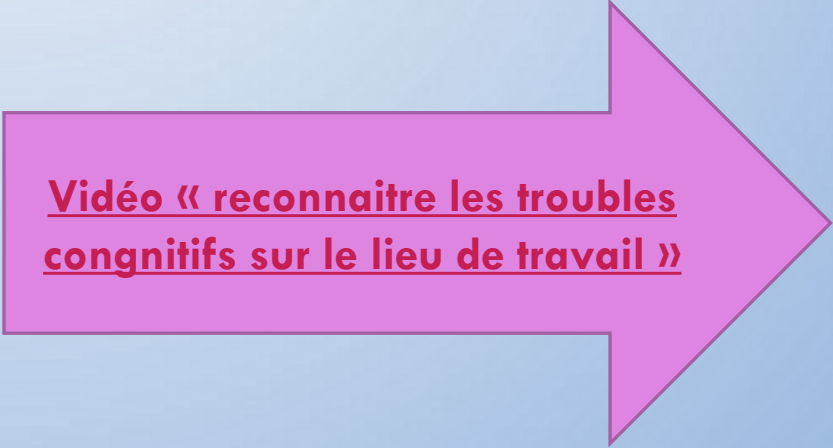
ON EN PARLE ENSEMBLE

Qu'est-ce qui a attiré votre attention dans ces situations?

LES SIGNAUX PERMETTANT DE DÉTECTER UN HANDICAP INVISIBLE


LES SIGNAUX PERMETTANT DE DÉTECTER UN HANDICAP INVISIBLE

Ne mémorise pas les consignes
Absences répétées, « disparitions » du poste
Irritabilité
Entretiens managériaux infructueux
Erreurs répétées
Changements de comportement notables
Tensions au sein de l'équipe
Fatigue notable
Moments d'inattention
Pertes de mémoire, oublis
Isolement
Essoufflement
Excitabilité
Parle très fort ou pas assez
Repérage dans l'espace et / ou le temps



Vidéo « reconnaître les troubles
cognitifs sur le lieu de travail »

L'expression des Symptômes est extrêmement variable, avec des fréquences différentes.



CE QUI PEUT FAVORISER L'INCLUSION SEREINE D'UNE PERSONNE AYANT UN HANDICAP INVISIBLE

CE QUI PEUT FAVORISER L'INCLUSION SEREINE D'UNE PERSONNE AYANT UN HANDICAP INVISIBLE

Les clef du succès:

La communication et la formalisation d'un PLAN d'AMENAGEMENT GLOBAL

❑ Créer un environnement bienveillant, favorable à la déclaration et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

- Diffusion de quiz ludiques, de flyers, de vidéos...
- Participation aux événements (DUODAY, SEEPH, ...)
- Informer sur l'existence d'un référent handicap
- Organiser des permanences d'information (penser à diversifier les canaux)
- **FORMER LES MANAGERS A LA DETECTION DES SIGNAUX ET A LA CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT**

❑ Restaurer la confiance

- Chercher une personne de confiance dans l'entourage professionnel: Pair-aidance par exemple
- Utiliser un **intermédiaire** pour communiquer et/ou convenir d'un mode ou cadre de communication adapté
- Se former au handicap pour mieux l'appréhender
- Former un tuteur

LES OUTILS / DISPOSITIFS SUR LESQUELS S'APPUYER
AU-DELÀ DES RESENTIS, IL EST NÉCESSAIRE DE SOLLICITER LE REGARD ET L'APPUI D'EXPERTS

Votre premier interlocuteur est le **médecin du travail**

Les prestations financées par le FIPHFP

- L'appui de Cap emploi
- Les prestations d'appui spécifiques

Le dispositif emploi accompagné

Les aides du FIPHFP:

- Formation du tuteur
- Formation de l'agent à des outils / méthodes
- Aides déplacement
- Aides adaptation du poste
- La sensibilisation de l'équipe

Le temps partiel de droit

**Construire un plan global d'aménagement
du poste de travail**

CE QUI PEUT FAVORISER L'INCLUSION SEREINE D'UNE PERSONNE AYANT UN HANDICAP INVISIBLE

Les clef du succès:

La communication et la formalisation d'un PLAN d'AMENAGEMENT GLOBAL

❑ Intégrer toutes les dimensions dans un plan d'aménagement global qui permettra:

- De valoriser les actions mises en œuvre par l'établissement
- De visualiser les « efforts réciproques » consentis
- D'assurer une traçabilité
- De créer une « banque d'idées »

❑ Les dimensions d'un Plan Global d'Aménagement

- Interlocuteurs (réfèrent handicap, manager, tuteur, pair, ...intervenant extérieur): qui pour quoi?
- Organisation horaire
- Organisation spatiale
- Organisation communicationnelle
- Accompagnement interne / externe / tutorat
- Cadencement des points de situation
- Outils nécessaires
- Aménagements

LES PARAMETRES SUR LESQUELS JOUER

- L'organisation des horaires du travail, de sa cadence, des périodes, des pauses.... Jour/nuit...
- Désigner un tuteur, une personne de confiance, un pair-aidant
- Se mettre d'accord sur les signes d'alerte : « quand je commence à faire ceci ou cela, tu me le dit », « quand je vais dans cet espace, c'est que... »
- L'organisation de l'équipe
- La mise en place d'une **communication adaptée**:
 - ✓ convenir des moments des échanges et leurs modalités
 - ✓ Désigner des interlocuteurs mieux à même de faire passer les messages = DELEGUER
- Adapter l'ambiance de travail: luminosité, espace de replis
- Utiliser des outils de communication **accessibles pour cette personne**: pictogrammes, mails, traducteurs, transcripteur (ex TADEO), tablette, simples post-it, cahier de suivi
- Aménager le poste de travail
- Télétravail
- Absences autorisées
- Enregistrer les réunions
- Lutter contre les SIGLES et utiliser un vocabulaire accessible



Méthode FALC

LES MOTS CLEFS SUR LESQUELS S'APPUYER



**CO-CONSTRUIRE
SIMPLIFIER**

Formaliser

communiquer

Partager

Déléguer



NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE ATTENTION

AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

***LE SUPPORT VOUS SERA ADRESSÉ ET SERA MIS EN LIGNE SUR
L'ESPACE DE LA FHF NOUVELLE AQUITAINE DÉDIÉ À LA RESSOURCE HANDICAP MUTUALISÉE.***

INFORMATIONS

DISPOSITIFS ANFH :

- ACTIONS **ANFH** COMME « **SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE** » ET **CREP** (CONSTRUIRE ET RÉUSSIR SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE)
 - [SERVICE AUX AGENTS DE L'ANFH](#)
 - [CREP](#)
 - [TOUS LES DISPOSITIFS ANFH](#)
 - ACCORD **FIPHFP/ANFH** POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : [FIPHFP_NOTICE_1.PDF](#)
 - ATTENTION, **POUR LE CPF** : 40% DES DOSSIERS ACCEPTÉS AVEC CRITÈRES (HANDICAP RECONNU, MALADIE ÉVOLUTIVE, NIVEAU C, PROJET DE QUITTER LA FPH.....) ET UNE COMMISSION RÉGULIÈRE (SE RENSEIGNER SUR LES DATES)
 - [HTTPS://WWW.SERVICE-PUBLIC.FR/PARTICULIERS/VOSDROITS/F3054](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3054)

LE DOSSIER [INVALIDITÉ CNRACL](#)

☐ [Les aides du FIPHFP](#)

☐ [L'emploi accompagné](#)

Appui spécifique handicap cognitif:

Handamos!

Une plateforme inter-associative

Handamos! est la Plateforme Girondine d'Emploi Accompagné pour personnes **HAND**icapées mentales, psychiques ou porteuses de troubles du spectre de l'autisme, **Accompagnées en Milieu Ordinaire Soutenu**.

⇒ Retrouvez la [plaquette d'information](#)

INFORMATIONS HANDICAP INVISIBLE

DOSSIERS FIPHFP

- LE [GUIDE](#) DE L'ACCOMPAGNANT / [GUIDE EN DIRECT](#)
- LE [JEU DE DÉCOUVERTE](#)
- LES [ACCOMPAGNEMENTS SPÉCIFIQUES](#)
- [LA VIDÉO SUR LE HANDICAP COGNITIF](#) DESTINÉE AUX MANAGERS

LE [DOSSIER](#) AVEC TÉMOIGNAGES DE L'APF FRANCE

LA [PLAQUETTE AGEFIPH](#)

LES ACTIV'BOX [DE L'AGEFIPH](#)

[LES EXEMPLES D'ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL](#) HANDICAP INTERNATIONAL: FICHE 12

PODCAST A REGARDER:

- [PRISE EN CHARGE DU TDHA DE L'ADULTE](#)
- [SOMMES-NOUS TOUS DEVENUS TDAH?](#)