



# 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](mailto: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

## SOIN

L'agent est en parcours de soins et ne peut pour le moment se consacrer à aucune autre activité

## RECONNAISSANCE

L'agent doit prendre conscience de sa situation et de l'impact qu'elle aura sur les prochaines étapes de son parcours

## PROJET

L'agent a pris conscience de sa situation, a géré les aspects administratifs et est prêt à débuter une réflexion sur « l'après »

## PROJET DE VIE

Il ne peut envisager de continuer à travailler

## PROJET PROFESSIONNEL

Il doit revoir son projet professionnel mais peut encore travailler

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

*Notre sujet du jour*

## Retour ancien poste

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

## Reclassement interne

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

Maintien dans l'emploi en interne

## 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

FONCTION PUBLIQUE

DROIT PRIVE

## Insertion externe

Le projet élaboré par l'agent **ne pourra être accessible** 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](https://youtu.be/4cxsROhNIRM?si=IHj2SieQRDQHX5_I)

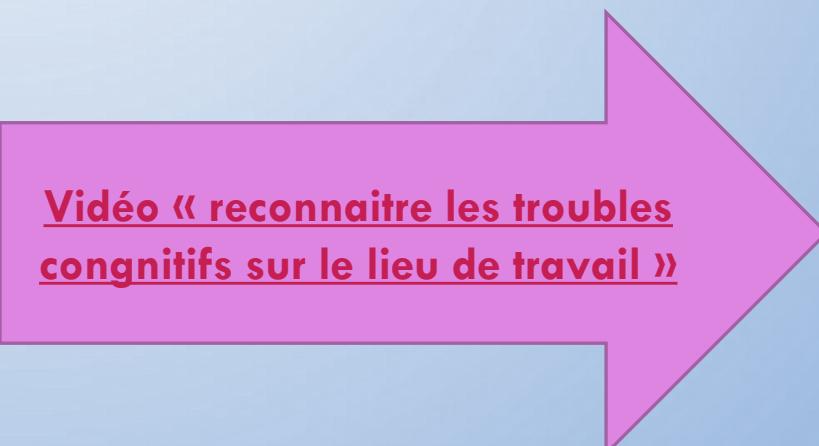
## ON EN PARLE ENSEMBLE

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

# LES SIGNAUX PERMETTANT DE DÉTECTER UN HANDICAP INVISIBLE

# LES SIGNAUX PERMETTANT DE DÉTECTOR 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, oubli  
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 RESSENTIS, IL EST NÉCESSAIRE DE SOLICITER 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

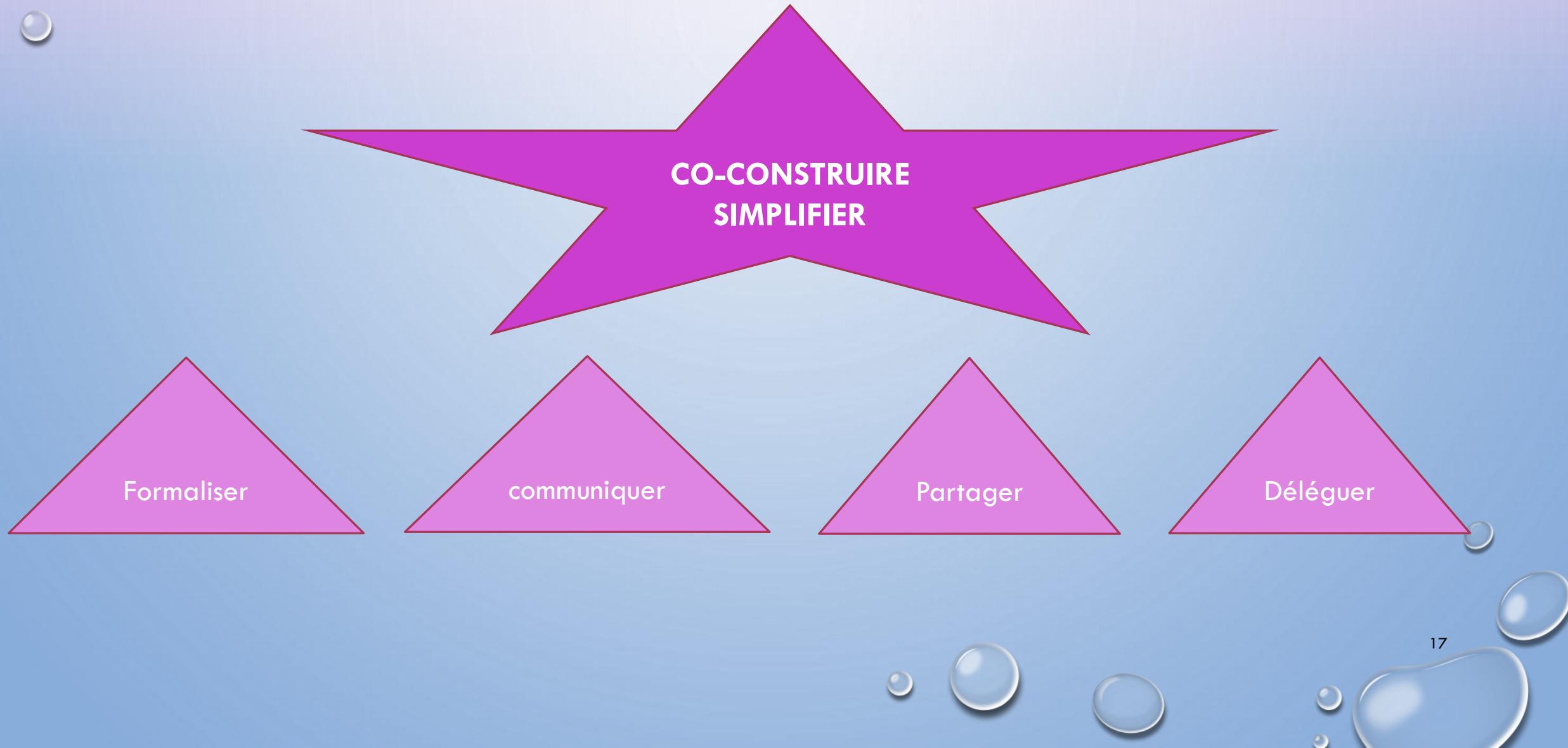
- Interlocuteurs (référent handicap, manageur, tuteur, pair, ...intervenant extérieur): qui pour quoi?
- Organisation horaire
- Organisation spatiale
- Organisation communicationnelle
- Accompagnement interne/ externe / tutorat
- Cadencement des points de situation
- Outils nécessaires
- Aménagements

# 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, transcriiteur (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



**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 RECONNUE, 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 **HANDicapées 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?](#)