

## Comprendre les handicaps invisibles pour une meilleure inclusion

En France, le handicap continue d'évoquer trop largement l'idée d'une mobilité réduite. Pourtant, plus de 80% des personnes en situation de handicap souffrent de handicaps invisibles. Diabète, troubles auditifs ou psychiques, dyslexie, ... : bien qu'invisibles, ces handicaps ne sont pas pour autant bénins. Ils impactent directement la vie personnelle, sociale et professionnelle des individus touchés. Pour une meilleure inclusion du handicap en entreprise, il est par conséquent essentiel de bien comprendre les implications du handicap invisible dans le quotidien professionnel et d'identifier les mesures clés à déployer.

### Handicap invisible : de quoi parle-t-on ?

Le handicap est défini par l'article L114 du code de l'action sociale et des familles comme : « 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. »

Le handicap invisible est un concept complexe car il est, par définition, non détectable a priori. Il ne sera le plus souvent détecté que si la personne qui en souffre l'exprime ouvertement, ce qui implique de se sentir assez en confiance dans son entreprise pour le faire. Les troubles résultant des handicaps invisibles sont très diversifiés. Ils peuvent être sensoriels, psychiques ou encore cognitifs. Leur expression peut être permanente ou temporaire et induire des changements d'attitude ou de rythme. Ces changements, lorsque le handicap n'est pas connu dans l'environnement professionnel direct, peuvent amener à des erreurs de perception ou incompréhensions dans l'entourage direct.

Une récente [étude du cabinet Michael Page](#) avec l'Agefiph indiquait que plus d'un tiers des personnes n'ayant pas déclaré leur handicap en entreprise avaient choisi de ne pas le faire par peur d'un changement de comportement de leur hiérarchie. Pourtant, l'enquête révélait dans le même temps que 96% des entreprises et 85% des salariés considéraient que les salariés en situation de handicap étaient bien intégrés aux équipes.

Lorsque l'on parle de handicap invisible, on peut par exemple penser à :

- La dyslexie, qui est un trouble de la capacité à reproduire le langage écrit ou la capacité à lire ;
- La déficience intellectuelle, qui représente une limitation des facultés intellectuelles ;

- Les troubles auditifs, qui se caractérisent par l'incapacité d'une personne à entendre aussi bien qu'une personne ayant une audition normale ;
- Les troubles mentaux, comme la schizophrénie ou encore la bipolarité ;
- Les maladies chroniques telles que le diabète ;
- Les cancers.

Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, elle permet de mettre en lumière des formes de handicaps invisibles extrêmement diverses.

### **Quelles difficultés le handicap invisible peut-il induire au travail ?**

Vous l'aurez compris, les personnes souffrant de handicap invisible peuvent être amenées à rencontrer des difficultés dans l'exécution de tâches a priori simples parce que leur handicap entraîne une baisse de concentration, un état de fatigue chronique ou des lenteurs dans l'appropriation de certains sujets par exemple. Autant d'éléments qui peuvent générer dans l'entourage professionnel des réactions de rejet dues à un déficit d'information. Ces réactions auront parfois pour effet de placer les personnes souffrant de handicap invisible dans une situation de détresse émotionnelle.

Aujourd'hui, près de 15% des personnes souffrant d'un handicap préfèrent le dissimuler par crainte de réactions négatives de leurs collègues ou de leur hiérarchie, parce qu'elles ne voient pas d'intérêt à déclarer leur handicap ou parce que la procédure administrative leur paraît trop lourde.

Pour faciliter l'intégration dans l'entreprise de tous les travailleurs en situation de handicap, il s'agit donc de mettre en place une politique de handicap inclusive, de former et d'informer l'ensemble des collaborateurs, d'expliquer le handicap et les aménagements de poste qui peuvent être mis en place pour favoriser le bien-être de tous et les relations bienveillantes.

### **Donner de la visibilité au handicap invisible en entreprise**

Afin de libérer la parole des personnes en situation de handicap invisible, il est indispensable d'instaurer une relation de confiance. Cette confiance passe tant par l'écoute et le dialogue que par la confidentialité des échanges et la garantie, pour le travailleur en situation de handicap, que sa transparence ne viendra en aucun cas impacter sa carrière négativement. L'écoute est un point crucial : en effet, tous les salariés faisant part de leur handicap ne souhaitent pas bénéficier d'aménagements particuliers. Certains souhaiteront par exemple simplement partager l'information de manière restreinte pour un meilleur fonctionnement à l'échelle de leur équipe.

La désignation d'un référent handicap dans l'entreprise (une obligation légale dans les entreprises de plus de 250 salariés) est une très bonne solution pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap. Le référent handicap accueille, oriente, forme et accompagne. Il exerce notamment un rôle clé en faisant de la pédagogie auprès des collaborateurs de l'entreprise, en donnant de l'information sur les aménagements de postes (poste de travail, horaires, stationnement, etc.) dont peuvent bénéficier des collaborateurs en situation de handicap, y compris dans le cas de handicaps invisibles.

Permettre l'échange, se doter d'un référent handicap, sensibiliser et former les collaborateurs à la question du handicap en entreprise mais aussi rendre accessible l'information concernant la politique handicap de votre organisation, voilà les clés d'une meilleure inclusion pour l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur handicap.

Si vous souhaitez en savoir plus sur comment favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de votre entreprise, n'hésitez pas à [nous contacter](#).

Septembre 2022