

## Handicaps peu visibles ou invisibles

### PROFILS ATYPIQUES : ET S'ILS DEVENAIENT LES NOUVEAUX ATOUTS CŒUR DES ENTREPRISES ?

**E**n France, selon les derniers chiffres de l'INSEE, **9,6 millions de personnes sont en situation de handicap au sens large\***. Or, seulement **2,7 millions de personnes sont reconnues administrativement**.

Ce sont près de 7 millions de personnes en situation de handicap qui ne font pas la démarche de reconnaissance. Les raisons sont multiples (handicap très ponctuel, méconnaissance, crainte d'être discriminé(e), lenteurs administratives, idées reçues, ...). Ces personnes aux handicaps parfois peu visibles, voire invisibles sont un **formidable vivier de talents !**

À l'occasion de son édition d'octobre 2018, le salon HELLO HANDICAP souhaite mettre **un coup de projecteur** sur ces **profils atypiques en situation de handicap peu visibles voire invisibles**.

Premier salon en ligne d'Europe dédié au recrutement des travailleurs handicapés, **Hello Handicap est la solution simple et efficace** offerte aux entreprises d'aller à la rencontre d'un vivier de talents encore trop peu exploité et à des milliers d'hommes et de femmes en situation de handicap visible ou non de trouver un emploi ! Lors de cette prochaine édition, près de 7000 offres d'emploi sont à pourvoir dans 71 entreprises participantes, dans toute la France !

Et si on se décidait enfin à parler sans tabou de ces millions de talents ?  
Et vous, êtes-vous concerné(e) ?

*\*personnes reconnues administrativement, personnes qui déclarent avoir un problème de santé depuis au moins six mois et rencontrer des difficultés importantes dans leur activité quotidienne ou avoir eu un accident du travail dans l'année.*

by handicap.fr



*« La question des handicaps peu visibles est une réalité anxiogène qui demande une mobilisation de tous les acteurs économiques. »*

**Patrick Gohet\***,

Adjoint du Défenseur des Droits en charge de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

## COMMENT SENSIBILISER LES QUELQUE 7 MILLIONS DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PEU VISIBLE À SE FAIRE RECONNAÎTRE ?

C'est une question centrale et je considère qu'il s'agit d'un sujet important dans la situation des personnes handicapées en France. Cette question a été portée au nombre de nos préoccupations lorsque nous avons adopté la loi du 11 février 2005.

Le handicap peu visible, voire invisible, est une réalité que l'on a souvent soi-même du mal à identifier et admettre, d'où la difficulté à le faire reconnaître. On peut facilement comprendre que des personnes avec des handicaps « légers » hésitent à entamer une démarche de reconnaissance. Il me semble que ce sujet devrait faire l'objet d'une information collective de tous les organismes qui œuvrent en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, et plus largement de tous les acteurs économiques. Il convient de sensibiliser les employeurs ainsi que les salariés sur cette caractéristique de la vie avec un handicap.

Dans ce sens, le salon Hello Handicap est l'occasion de participer aux actions en faveur de la reconnaissance et de l'acceptation du handicap.

## POURQUOI EST-CE SI DIFFICILE EN 2018 DE PARLER DE SON HANDICAP PEU VISIBLE DANS LE MONDE PROFESSIONNEL ?

Il existe un obstacle psychologique compréhensible. On parle ici de déficiences pour lesquelles un aménagement de travail n'est pas forcément indispensable. Le salarié se pose forcément la question de savoir si, en le disant, il ne s'expose pas à un risque de stigmatisation.

Il faut que nous ayons tous conscience de cette réalité.

C'est différent de vivre avec un handicap très visible car il est incontestable. La personne vit avec et l'assume, même si c'est difficile. En cas de handicap peu visible, une fois qu'il est reconnu, on devient une personne handicapée aux yeux des autres et à ses propres yeux. C'est souvent paradoxal, parce qu'on souhaite que le handicap soit pris en compte et en même temps on s'inquiète du regard de son employeur et de ses collègues.

Le salarié dans cette situation, que l'on pourrait définir comme intermédiaire, va souvent attendre que les difficultés s'accroissent pour en parler. Il est donc très important aujourd'hui de faire savoir que ces personnes en situation de handicaps peu visibles ont du mal à en parler.

Nous devons expliquer et dédramatiser cette réalité de la vie à laquelle nous pouvons vraiment toutes et tous être confrontés dans notre parcours professionnel, ne serait-ce que du fait d'un accident ou du vieillissement.

La question est en lien étroit avec la relation que la société française entretient avec le handicap. Dans certains pays, le handicap est appréhendé comme une donnée de l'existence. Chez nous, c'est encore trop souvent une composante particulière et anxiogène.

\*Directeur général de l'Unapei (fédérations d'associations représentant les personnes handicapées mentales et leurs familles) de 1987 à 2002. Il a ensuite été délégué interministériel aux personnes handicapées (de 2002 à 2009) et président du conseil national consultatif des personnes handicapées (de 2009 à 2012).

## *Handicap peu visible ou invisible : comment en parler au travail ?*

---

### RENSEIGNEZ-VOUS SUR LA POLITIQUE HANDICAP DE VOTRE ENTREPRISE

Quelle est la politique handicap de votre entreprise ? La première chose à faire est de se renseigner. Cela vous permettra d'en savoir plus sur les actions menées en faveur du handicap par votre employeur, mais aussi d'identifier les bons interlocuteurs. N'hésitez-pas à consulter le site carrière de l'entreprise. Ses engagements y seront visibles.

### METTEZ EN AVANT VOS COMPÉTENCES ET VOS BESOINS

Est-il nécessaire de le rappeler, seules les compétences comptent. C'est pour cette raison que votre handicap ne doit pas être un obstacle à votre réussite professionnelle.

Si vous connaissez parfaitement votre pathologie, ce n'est pas forcément le cas de votre équipe de travail. Sans nécessairement la dévoiler, n'hésitez-pas à parler de vos limites et besoins de compensations. Pour cela adressez-vous en priorité à la Mission Handicap de l'entreprise, c'est elle qui pourra mettre en place des aménagements de postes et sensibiliser vos collaborateurs.

Il est également important d'en parler à votre manager. C'est lui qui vous attribue vos tâches et vous évalue. Il serait dommage qu'il confonde handicap et mauvaise volonté par manque d'informations. Ici encore l'objectif n'est pas d'aborder la pathologie mais bel et bien vos besoins d'adaptation de poste.

En bref, **le premier mot d'ordre est la communication**. La connaissance de votre handicap, surtout s'il est peu visible, voire invisible, ne s'applique pas à tout le monde. Il est important d'informer votre entourage professionnel pour mieux laisser vos compétences s'exprimer !

*Le saviez-vous ?*

**85% DES HANDICAPS  
SONT INVISIBLES.**

*« À partir du moment où j'acceptais d'être RQTH, je me suis assuré de maîtriser la communication qui serait faite à mon entreprise. »*

**Etienne**, directeur marketing

RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) depuis septembre 2018.

### QUAND ET POURQUOI AVEZ-VOUS DÉCIDÉ D'ÊTRE RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

J'ai, depuis l'âge de 7 ans, une perte d'audition qui avoisine aujourd'hui les 50 % (48 % à gauche et 47 % à droite). Mon taux d'incapacité, au sens de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) est inférieur à 50 %. Cela signifie que je suis autonome et que j'exerce normalement une activité intellectuelle. Le « seul » problème réside dans la communication avec les autres.

Il y a six mois, j'ai décidé de me faire appareiller parce que j'avais peur de rater des informations clés qui auraient pu avoir un impact fort sur mon activité mais aussi sur celle de l'entreprise (à mon niveau, les enjeux financiers notamment peuvent être importants). Je me débrouillais principalement jusqu'alors en lisant sur les lèvres et en devinant les mots dont je ne percevais souvent que les voyelles... Cet exercice, même si j'étais habitué, me fatiguait et me transformait, de temps à autre, en professeur tournesol.

J'ai décidé, sur les conseils de mon audioprothésiste, de me faire reconnaître travailleur RQTH pour obtenir un financement supplémentaire de mes prothèses car je suis en activité. Si j'étais retraité, je n'y aurais pas droit. Sans la reconnaissance, je suis remboursé 50 % du prix des appareils par la sécurité sociale et ma mutuelle.

En outre, la RQTH peut me permettre de demander des équipements de compensation spécifiques à mon employeur pour faciliter mon travail, mais je n'en éprouve pas le besoin pour l'instant.

### QUELLES ÉTAIENT VOS CRAINTES ?

J'avais peur de susciter des questions du type : « Cela fait combien de temps que c'est comme cela » sous-entendu : « Qu'est-ce qu'il a entendu de toutes les réunions / échanges que nous avons eu alors qu'il n'était pas appareillé ? ».

Il faut une certaine forme de courage pour oser montrer son handicap jusqu'à présent invisible en s'appareillant. Je craignais un peu le jugement des autres mais surtout d'être « mis de côté » concernant ma progression professionnelle. Ce qui n'est finalement absolument pas le cas.

### QUI EST AU COURANT DANS VOTRE ENTREPRISE ?

À partir du moment où j'acceptais d'être RQTH, je me suis assuré de maîtriser la communication qui serait faite à mon entreprise. Ce qui m'a rassuré c'est que 100 % de la communication m'appartenait et que mon entreprise n'allait pas prendre connaissance de mon handicap par l'intermédiaire des différents organismes que je sollicitais. C'est important car cela me permettait de décider qui dans l'entreprise serait « officiellement » au courant.

Évidemment, les gens qui travaillent avec moi ont vu ou fini par voir mes prothèses. Mais pour ceux (notamment les RH et mon manager) à qui je me devais (moralement) d'en parler, je voulais pouvoir raconter « mon histoire », ma version, la logique de ma démarche. Et je voulais aussi m'assurer de la cohérence de cette histoire si d'autres personnes venaient me poser des questions.

*« J'avais besoin d'une reconnaissance de ma hiérarchie mais pas envie d'exposer ma vie privée à tous mes collègues. »*

**Violaine**, chef de projets

RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) depuis 8 ans.

### QUAND ET POURQUOI AVEZ-VOUS DÉCIDÉ D'ÊTRE RECONNUE TRAVAILLEUSE HANDICAPÉE ?

En 2006, suite à une hémorragie cérébrale, on m'a découvert une angéite primitive du système nerveux central. Il s'agit d'une maladie orpheline du cerveau très rare dont on dénombre 200 cas dans le monde et qui m'oblige à suivre un traitement immunosuppresseur.

Lorsque j'ai été diagnostiquée, je débutais ma carrière professionnelle. Pendant 4 ans, j'ai travaillé sans entrer dans les détails de ma maladie avec mon employeur, mais il savait que j'avais un souci de santé.

Outre la fatigue et le fait que je ne peux pas marcher très longtemps car mes jambes peuvent me « lâcher », mon handicap ne se voit pas.

C'est plus facile à vivre et en même temps compliqué parce que mes proches ont tendance à l'oublier.

En 2010, j'ai décidé de monter un dossier RQTH. J'ai hésité parce que je me disais qu'il y avait des gens « plus handicapés » que moi. Mais j'avais aussi besoin de cette reconnaissance car je sentais que je pouvais me retrouver en situation de faiblesse professionnelle à certains moments et qu'il fallait que cela puisse être pris en compte par mon employeur.

### ON PARLE SOUVENT DE « PARCOURS DU COMBATTANT » POUR CETTE RQTH, QUELLE A ÉTÉ VOTRE EXPÉRIENCE ?

Le dossier pour la première reconnaissance constitue une démarche compliquée. Je suis allée me renseigner auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées). J'ai pris un rendez-vous chez mon médecin qui a rempli un formulaire médical. De mon côté, j'ai dû rédiger un « projet de vie » pour exprimer mes attentes et besoins en relation avec ma situation. J'ai attendu ensuite que mon cas soit traité et c'est assez long.

Je conçois tout à fait que certaines personnes abandonnent en cours de route.

J'ai renouvelé ma RQTH en 2017, cette 2<sup>e</sup> fois est beaucoup plus simple.

Aujourd'hui, je ne peux que conseiller de faire cette demande, et le plus tôt possible. Cette reconnaissance fait du bien pour soi avant tout.

### QUI EST AU COURANT DANS VOTRE ENTREPRISE ?

J'ai choisi les personnes que je voulais tenir informées car je bénéficie d'un poste en télétravail. Mais certains collègues ne sont toujours pas au courant.

Ma volonté, en en parlant, est aussi de prouver que le handicap ne m'empêche pas de faire correctement mon travail. D'ailleurs, j'estime que oui j'ai un problème de santé mais cela ne veut pas dire que j'ai moins de moyens que les autres.

*La Métropole de Lyon a été créée, le 1<sup>er</sup> janvier 2015, par la fusion de la Communauté urbaine de Lyon et du Conseil général du Rhône sur les 59 communes qui composent le territoire du Grand Lyon.*

**Christine Fournier-Blousson,**  
Directrice adjointe emploi et développement des compétences Métropole de Lyon

**Christine Chabrier,**  
Responsable Mission handicap Métropole de Lyon

### QUELLE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EST MENÉE AU SEIN DE LA MÉTROPOLE DE LYON ?

Depuis sa création en 2015, la Métropole de Lyon a engagé un certain nombre d'actions en faveur des personnes en situation de handicap avec notamment la création de la Mission handicap, rattachée à la direction des ressources humaines. Nous avons, dans un premier temps, axé nos efforts sur la communication en interne aux agents métropolitains pour libérer la parole, afin que les agents puissent signaler ou faire reconnaître leur handicap.

Nous avons la conviction « qu'il faut parler du handicap pour que l'on puisse agir ensemble ». La reconnaissance des personnes en situation de handicaps invisibles ou peu-visibles reste un sujet entier. Les médecins, mais aussi les managers, ont un rôle important à jouer en incitant ces salariés à se faire reconnaître. Il faut que nous arrivions à aider les personnes à évoquer leur handicap librement pour améliorer et/ou adapter si nécessaire les conditions de travail au quotidien et pour un mieux-être au travail.

### QUELS SONT VOS OBJECTIFS EN TERMES DE RECRUTEMENTS DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

Il y a un an, nous avons signé une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour une durée de trois ans (2017-2020). L'objectif : nous aider à déployer notre politique handicap afin de respecter les termes de la loi du 11 février 2005 qui impose 6 % de travailleurs handicapés au sein des effectifs.

Au moment de la signature, le taux d'emploi de personnes handicapées au sein de la Métropole de Lyon était de 3,98 %, pour un taux actuel de 5,36 %.

Cette convention doit nous permettre d'accélérer notre programme d'insertion des personnes en situation de handicap et d'atteindre d'ici 2020, à minima, le taux légal d'emploi de 6 %.

Depuis juin 2017, 39 personnes en situation de handicap ont été recrutées en équivalents CDI fonction publique, en contrats de remplacement ou en contrats d'apprentissage ou d'insertion.

### POURQUOI AVEZ-VOUS DÉCIDÉ DE PARTICIPER AU SALON HELLO HANDICAP ?

Nous avons été sensibles à ce dispositif national original qui permet aux candidats de postuler en ligne, sans avoir à se déplacer. Ensuite, la pré-sélection par téléphone nous paraît particulièrement intéressante. Nous avons mis en ligne 31 offres d'emploi sur un large éventail de métiers au sein de la Métropole et notamment sur des métiers pour lesquels nous avons du mal à recruter. Nous verrons quels vont être les retours. En fonction des profils, nous réajusterons nos offres pour une prochaine édition. Nous espérons vraiment pouvoir toucher des publics que nous n'arrivons pas à capter pour l'instant !

### *Entreprise de Services du Numérique (ESN) créée en 1980 en région Lyonnaise.*

Sully Group propose une offre complète qui couvre tout le cycle de l'Ingénierie, de l'infrastructure et du Conseil en Systèmes d'Information. L'entreprise emploie 360 personnes à Lyon, Paris, Strasbourg, Grenoble, Annecy et Aix-en-Provence/Marseille.

**Eric Royer**

Directeur des Ressources Humaines

### **QUELLE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'ACCESSIBILITÉ DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EST MENÉE AU SEIN DE SULLY GROUP ?**

Nous menons des actions de sensibilisation sur le handicap. Il nous semble primordial d'expliquer ce qu'est le handicap et qu'il n'est parfois pas visible. Nous essayons de le dédramatiser. Une partie de la contribution handicap est mobilisée sur ces actions de communication avec, par exemple, l'envoi de mailing et de petites vidéos réalisés par une société spécialisée dans le domaine.

### **POURQUOI AVEZ-VOUS DÉCIDÉ DE PARTICIPER AU SALON HELLO HANDICAP ?**

Comme beaucoup d'ESN aujourd'hui, nous avons de nombreux besoins et mal à recruter sur certains métiers. Un bon informaticien est un profil extrêmement difficile à trouver !

Nous pensons que les talents sont partout, encore faut-il les trouver.

C'est ce qui nous a motivé à participer au salon Hello Handicap. Il nous semble que notre organisation répond bien aux besoins de stabilité que peuvent avoir des personnes en situation de handicap, visibles ou non.

Nous avons également la possibilité d'organiser du télétravail partiel ; Chez Sully Group nous sommes convaincus que les différences, quelles qu'elles soient, enrichissent les équipes. Nous misons sur le capital humain pour constituer des équipes qui se complètent par leurs particularités.

### **L'ENSEMBLE DE VOS POSTES SONT-ILS OUVERTS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?**

Oui ! Pour notre première participation à Hello Handicap, nous proposons 25 offres en CDI : du consultant en systèmes d'information au développeur Java en passant par le responsable d'application ou le chef de projet.

Ce sont des postes pour lesquelles nous avons des besoins récurrents.

Nous avons hâte d'accueillir de nouveaux talents.

Nos actions ont permis d'accueillir deux personnes ayant une reconnaissance, sans que celle-ci soit au centre de cette décision.



## COMMENT ÇA MARCHE ?

### SALON 100 % DIGITAL

Pas besoin de se déplacer pour postuler et passer des entretiens.  
Il suffit juste de créer gratuitement un compte sur le site [hello-handicap.fr](https://hello-handicap.fr)

### *Coté recruteur*

Les candidatures sont classées par ordre de correspondance avec les critères de l'offre. Une indication de pourcentage de matching entre les critères du candidat et ceux de l'offre apparaît clairement. Il peut aussi élargir son champ de recherche en consultant les candidatures proches de ses attentes. Il prend des décisions de recrutement optimales et enclenche les premiers entretiens par téléphone ou tchat pendant le salon, avant de décider d'une rencontre physique.

### *Coté candidat*

Le ou la candidat(e) RQTH\* peut d'ores et déjà déposer son CV jusqu'au 15 octobre, jour de l'ouverture du salon. Hello Handicap présente ensuite instantanément 100 % de correspondance entre ses compétences et les offres qui sont en ligne. Ces recommandations automatisées lui permettent de cibler en un instant les offres les plus pertinentes. Il ou elle postule aux offres de son choix et est sélectionné(e) par les recruteurs pour des entretiens qui se déroulent sur rendez-vous : par téléphone ou par tchat.

\*Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

## *Un soutien présidentiel*

Le salon Hello Handicap est placé sous le haut patronage de  
Monsieur **Emmanuel MACRON**,  
Président de la République,  
sous le parrainage de **Sophie CLUZEL**,  
Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, Chargée des personnes handicapées  
et sous le parrainage de **Muriel PENICAUD**,  
Ministre du Travail.



## 71 ENTREPRISES PARTICIPANTES 7000 OFFRES D'EMPLOI

---

Accenture / Adidas /  
AKKA Technologies / Alinea /  
Amadeus / Amazon / APEC / Arkadin /  
BNP Paribas / Boulangeries Paul /  
Bouygues Energies & Services /  
Bouygues Telecom / Bpi Financement /  
Burger King France / Cegid /  
Crédit Agricole Centre France /  
Crédit Agricole des Savoie /  
Crédit Agricole Loire Haute Loire /  
Crédit Agricole Lorraine / Cyrillus /  
DomusVi / Edenred / EDF / Enedis /  
ENGIE Ineo / EY / FNAC /  
France Quick / GE Healthcare  
(GE Medical Systems) / GEFCO /  
GEMO / GFI Informatique /  
GL Events / Groupe Afnor /  
Groupe Beaumanoir / Groupe Eram /  
Groupe MGEN / Groupe Pomona /  
Segula / H&M / Keolis / Korian /  
Le Monde de la Propreté /  
Les Petits Chaperons Rouges /  
Léon Grosse / Marionnaud / Michelin /  
Métropole Grand Lyon / Nespresso /  
Nestlé / Orange / Orano /  
Petit Vinci Construction France /  
Pôle Emploi / Schneider Electric /  
SFR / Siaci Saint Honoré / SNCF  
Maintenance du Matériel Ferroviaire /  
SNCF Mobilités / SNCF Métiers  
transverses et sureté / SNCF Réseau /  
Société Générale / Sogeti /  
Sopra Steria / STEF / Synchrone /  
Technicolor / Trigo / UNIFAF /  
Vertbaudet

## BILAN DU SALON DE MARS 2018

12 000 CANDIDATS  
50 ENTREPRISES  
500 RECRUTEURS  
2 300 ENTRETIENS  
1 100 CANDIDATS RETENUS !

## DES PARTENAIRES FIDÈLES

---

Agefiph  
APEC  
Pôle Emploi  
Handicap.fr  
APF  
Clubhouse France  
DMF  
Hangagés  
Fagerh  
Fnath  
Unafam  
Unea  
Vivre FM

LES ENTREPRISES SOUHAITANT  
PARTICIPER PEUVENT S'INSCRIRE SUR  
<http://pro.hello-handicap.fr/>

## SERVICE PRESSE

---

*Dites Hello à*

*Hello*  
handicap

*Ce sont 2 éditions en 2018 :*

26 AU 30 MARS  
15 AU 19 OCTOBRE

TERRE DE ROSES  
Laurence Gamboni : Tél. 04 72 69 42 93  
ou l.gamboni@terrederoses.com  
Françoise Clergue : Tél. 04 72 69 42 96  
ou f.clergue@terrederoses.com