



**TOUR de
FRANCE
HANDICAPS
INVISIBLES**



BILAN DU TOUR DE FRANCE DES HANDICAPS INVISIBLES DU FIPHFP

**18 ÉTAPES POUR DE MEILLEURS COMPRÉHENSION
ET ACCOMPAGNEMENT DES HANDICAPS INVISIBLES**

MAI 2023 – DÉCEMBRE 2024

EDITO	3
LE TOUR DE FRANCE EN QUELQUES CHIFFRES	4
18 ÉTAPES TERRITORIALISÉES AU PLUS PRÈS DES EMPLOYEURS PUBLICS	5
UN TOUR DE FRANCE POUR CHANGER LE REGARD SUR LES HANDICAPS INVISIBLES	6
Un Tour de France pluriel et adapté aux contextes régionaux	6
Des enjeux spécifiques à relever pour chaque typologie de handicap invisible	7
Des débats et échanges pour favoriser l'inclusion dans la Fonction publique	11
LES TEMPS FORTS DES 18 ÉTAPES RÉGIONALES	12

Crédits photos :

Jessica Laguerre / Guadeloupe
Natalia shilovskikh / Centre - Val de Loire
Renaud Wailliez / Hauts de France
Hélène Ressayres / Occitanie
Elodie Burrillon / Pays de la Loire
Oxana Photography / Bretagne
Thibault Cocaign / Guyane
Sonia Blanc / Bourgogne - Franche-Comté
Maude Leduc / Nouvelle-Aquitaine
Paul Boillod-Cerneux / Ile-de-France
By LoSab / Martinique
Aracte Guyane / Guyane

Rendre plus visibles les handicaps invisibles

« Le Tour de France des handicaps invisibles, lancé par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique en 2023, a permis de rendre plus visibles les handicaps invisibles.

Près de 80 % des personnes en situation de handicap qui travaillent présentent un handicap qui ne se voit pas. Il était donc extrêmement important à travers ce Tour de France que l'on puisse parler de ces handicaps invisibles pour mieux les connaître, mieux comprendre leur implication sur la vie professionnelle et pouvoir échanger sur les dispositifs qui existent pour les personnes comme pour les employeurs.

Le bilan de ce Tour de France est extrêmement positif : près de 2 000 personnes ont assisté aux 18 étapes organisées en 2023 et 2024 dans toute la France, à la fois en métropole et en outremer. Lors de chacune de ces étapes, nous avons pu aborder une typologie de handicap invisible différent : troubles psychiques, troubles du neurodéveloppement, troubles sensoriels, cancer, diabète, drépanocytose... A chaque fois, nous avons pu échanger et entendre des témoignages extrêmement intéressants. Chaque participant est ressorti de ces journées riche de ces témoignages, mais aussi plus expert et à même de garantir un parcours professionnel réussi aux personnes en situation de handicap invisible.

Ce qui m'a le plus touché lors de ce Tour de France ; ce sont les témoignages interventions des personnes en situation de handicap et de leurs encadrants qui ont un rôle majeur à jouer. Ce sont eux qui les recrutent, qui les accompagnent et qui, au quotidien, travaillent avec ces personnes. Nous pouvons déployer tous les dispositifs et financements imaginables, si l'encadrant n'est pas mobilisé, la situation restera extrêmement complexe. In fine, c'est la qualité de la relation entre la personne et son encadrant qui permet des parcours professionnels réussis.

Durant ces deux années, l'idée reçue à laquelle nous avons été le plus souvent confrontés est qu'il est très compliqué, voire impossible, d'accompagner des personnes en situation de handicap invisible en milieu professionnel. Beaucoup d'employeurs publics pensent qu'il est plus facile de travailler avec des personnes en situation de handicap physique. En effet, le handicap invisible génère des peurs qui bloquent certains employeurs dans le recrutement de ces personnes. Or, il existe mille et une façons de les accompagner. Au-delà des aides techniques, il est possible de travailler sur les organisations de travail, d'aménager les horaires de travail ou encore de prévoir un bureau plus au calme. L'employeur peut également revoir la façon de donner les consignes pour qu'elles soient claires, précises et bien partagées. Le collectif de travail peut aussi être sensibilisé et formé pour qu'il sache comment réagir et bien accompagner la personne au quotidien et face des situations un peu plus complexes. Il existe de nombreux dispositifs pour accompagner les employeurs et les personnes en situation de handicap, qui peuvent être mobilisés par l'employeur directement ou par les Cap Emploi comme, par exemple les Appuis spécifiques ou à l'emploi accompagné.

Et le rôle de l'encadrant est primordial. Nous devons, à court terme, former et sensibiliser tous les cadres de la Fonction publique afin qu'ils connaissent mieux les handicaps invisibles, qu'ils sachent comment réagir lorsqu'ils travaillent avec un collaborateur en situation de handicap invisible et quels sont les acteurs et les dispositifs à mobiliser. Si les encadrants sont préparés et formés, alors la situation sera mieux appréhendée. Le FIPHFP a déjà noué plusieurs partenariats en ce sens, avec l'EHESP par exemple. Il faut que nous allions encore plus loin en travaillant avec toutes les écoles du service public. C'est notre objectif pour les prochaines années ! ».

Marine Neuville, directrice du FIPHFP



18
étapes



12
thématiques
traitées

Près de

2 000
participants

2
années



150
vidéos de
témoignages



Près de
250
intervenants



18 ÉTAPES TERRITORIALISÉES AU PLUS PRÈS DES EMPLOYEURS PUBLICS

- Jeudi 11 mai 2023 Normandie – Dépression sévère / Troubles bipolaires / Schizophrénie
- Jeudi 22 juin 2023 Auvergne-Rhône-Alpes – Troubles du spectre de l'autisme
- Mardi 27 juin 2023 Corse – Troubles Dys
- Jeudi 5 septembre 2023 Provence Alpes Côte d'Azur - Cancers et maladies chroniques invalidantes
- Mardi 26 septembre 2023 Centre Val de Loire – Déficit visuel : le Kératocône
- Jeudi 19 octobre 2023 Hauts-de-France – Cancers
- Mercredi 6 décembre 2023 Occitanie – Les troubles cognitifs
- Mardi 16 janvier 2024 Guadeloupe – Drépanocytose
- Jeudi 18 janvier 2024 Martinique – Diabète
- Mardi 23 janvier 2024 Guyane – Troubles musculosquelettiques (TMS)
- Jeudi 25 janvier 2024 Ile-de-France – Handicap psychique
- Vendredi 28 juin 2024 Grand Est - Cancer
- Mardi 10 septembre 2024 Pays-de-la-Loire - Troubles psychiques
- Jeudi 3 octobre 2024 Mayotte – Diabète
- Mercredi 9 octobre 2024 La Réunion – Diabète
- Jeudi 17 octobre 2024 Bretagne – Épilepsie et troubles cognitifs
- Jeudi 7 novembre 2024 Nouvelle-Aquitaine - Troubles auditifs
- Jeudi 5 décembre 2024 Bourgogne-Franche-Comté - Handicap psychique



UN TOUR DE FRANCE POUR CHANGER LE REGARD SUR LES HANDICAPS INVISIBLES

Le Tour de France (TDF) des handicaps invisibles, initié par le FIPHFP, constitue une réponse innovante et ambitieuse pour sensibiliser les employeurs publics à la réalité des handicaps invisibles.

Organisé sur deux ans, cet événement a réuni employeurs publics (référénts handicap, élus, direction), partenaires de l'emploi et du handicap, associations et experts pour un dialogue constructif autour d'un enjeu clé : intégrer durablement les handicaps invisibles dans le monde du travail.

Les ambitions du FIPHFP avec ce Tour de France s'articulaient autour de quatre enjeux majeurs :

- 1 Rendre visibles les handicaps invisibles** : sensibiliser aux impacts des troubles souvent méconnus et combattre les stigmatisations associées.
- 2 Outiller les employeurs publics** : leur proposer des solutions concrètes pour aménager les postes et garantir un accompagnement adapté.
- 3 Valoriser les compétences atypiques** : mettre en lumière les contributions des agents en situation de handicap invisible.
- 4 Renforcer les dynamiques locales et nationales** : encourager le partage des bonnes pratiques et fédérer un réseau d'acteurs engagés.

Un Tour de France pluriel et adapté aux contextes régionaux

Organisé en 18 étapes régionales, par les directeurs territoriaux au handicap et les Handi-Pactes du FIPHFP, le TDF des handicaps invisibles a proposé des thématiques adaptées aux spécificités locales tout en abordant des enjeux nationaux. Par exemple, les étapes ultramarines ont mis l'accent sur des pathologies comme la drépanocytose (Guadeloupe) ou le diabète (Martinique, La Réunion, Mayotte)

Parmi les autres sujets abordés :

- **Dépression et troubles bipolaires** en Normandie
- **Troubles du spectre de l'autisme** en Auvergne-Rhône-Alpes et en Occitanie
- **Déficit visuel (Kératocône)** en Centre – Val de Loire
- **Troubles Dys** en Corse
- **Troubles musculosquelettiques (TMS)** en Guyane
- **Cancers** en Provence-Alpes-Côte d'Azur, Hauts-de-France et Grand Est
- **Handicap psychique** en Île-de-France, Pays de la Loire et Bourgogne-Franche-Comté,
- **Troubles cognitifs** en Occitanie et en Bretagne
- **Troubles auditifs** en Nouvelle-Aquitaine

Chaque étape a offert un espace d'échange avec des témoignages, des conférences d'experts et de partenaires de l'insertion professionnelle et du handicap et la présentation d'initiatives novatrices adaptées à la thématique régionale.



Des enjeux spécifiques à relever pour chaque typologie de handicap invisible

A l'occasion de ce Tour de France, la pluralité des situations de handicap invisible a été soulignée et, avec elle, des enjeux différents à relever pour favoriser l'inclusion professionnelle.

Pour les personnes souffrant de troubles psychiques

L'insertion professionnelle des personnes souffrant de troubles psychiques se heurte à des obstacles majeurs, tels que :

- Un **manque de sensibilisation et de compréhension du handicap psychique** : handicap mal connu ce qui alimente les craintes, incompréhensions et préjugés renforçant ainsi la stigmatisation. Le manque de sensibilisation ou de programmes de prévention comme les formations en santé mentale peut limiter la capacité des employeurs à fournir le soutien nécessaire.
- Un **diagnostic tardif** et une **sous-évaluation des troubles** : cette situation complique la mise en place d'un accompagnement précoce et augmente le risque d'isolement ou de rupture prolongée avec le monde du travail.
- **Des symptômes fluctuants** qui peuvent affecter la capacité à maintenir un travail stable ou à répondre aux attentes professionnelles. Ces dernières peuvent entraîner une instabilité dans les parcours professionnels : 58% des personnes concernées ayant travaillé par le passé ne sont plus en emploi aujourd'hui.
- **Les besoins d'adaptation** : éviter les environnements stressants (open spaces), proposer un accompagnement régulier, et séquencer les objectifs professionnels sont des pratiques recommandées.
- **Des difficultés dans les relations interpersonnelles** : le manque de sensibilisation des collègues et des équipes peut conduire à des malentendus ou à des discriminations implicites. L'absence de médiation ou de soutien psychosocial entrave la réinsertion et le maintien dans l'emploi.

Pour les personnes souffrant de troubles du spectre de l'autisme (TSA)

Les principaux enjeux auxquels doivent faire face les personnes souffrant de troubles du spectre de l'autisme (TSA) dans leur insertion professionnelle sont :

- Les barrières liées à la **communication** et aux **interactions sociales** : Les personnes autistes peuvent rencontrer des difficultés à décoder les signaux non verbaux, à comprendre les attentes implicites ou à participer à des échanges informels. Cela peut limiter leur intégration dans les équipes et leur accès à des opportunités professionnelles.
- Des **environnements de travail non adaptés** : Les espaces professionnels bruyants, sur-stimulants ou mal organisés (ex. : open spaces, éclairage intense) sont souvent inadaptés aux besoins sensoriels des personnes autistes, entraînant stress et inconfort.
- La **stigmatisation et la méconnaissance du handicap** : Les préjugés sur l'autisme, comme l'idée que ces personnes sont moins compétentes ou moins sociables, freinent leur recrutement et leur intégration. Une absence de sensibilisation des employeurs aggrave ces discriminations.
- Un **manque de soutien et d'accompagnement personnalisé** : Sans aménagements spécifiques (horaires flexibles, consignes claires, espace de pause), les personnes avec TSA peuvent rencontrer des difficultés à gérer les exigences du poste, à prioriser les tâches ou à s'adapter aux changements imprévus.



Pour les personnes souffrant de troubles dys

Les échanges menés lors des étapes consacrées à cette thématique ont mis en lumière plusieurs éléments centraux :

- Des **difficultés de reconnaissance des troubles dys** : Ces handicaps, invisibles par nature, sont souvent ignorés ou mal compris par les employeurs.
- **Un environnement de travail peu adapté** : L'absence d'outils compensatoires ou de formations sur les dys complique l'insertion.
- **Un sentiment d'exclusion** : Les stéréotypes liés à ces troubles provoquent parfois un isolement ou une perte de confiance des individus dans leurs capacités professionnelles.

Pour les personnes souffrant d'un cancer

Le retour au travail après un cancer nécessite une prise en compte globale des obstacles physiques, psychologiques et organisationnels pour transformer cette étape en une opportunité de reconstruction personnelle et professionnelle. Or, les personnes atteintes de cancer rencontrent plusieurs obstacles dans leur parcours professionnel :

- **Des difficultés physiques et psychologiques prolongées** : les traitements anticancéreux laissent souvent des séquelles qui perdurent bien au-delà de la phase de guérison. Fatigue chronique, douleurs ou limitations physiques, mais aussi anxiété et perte de confiance en soi constituent des obstacles majeurs. Le retour au travail doit être adapté sur le long terme, parfois jusqu'à cinq ans, pour permettre aux personnes de retrouver un équilibre et d'affronter les défis professionnels.
- **Un manque de sensibilisation du collectif de travail** : le maintien ou le retour à l'emploi des agents atteints de cancer reste trop souvent laissé à la discrétion des employeurs. Le manque de sensibilisation et de formation des managers ou des collègues est un frein important. Les collègues et employeurs ne sont pas toujours formés à la gestion des spécificités des travailleurs malades, ce qui peut entraîner des malentendus ou un manque de soutien. Il existe encore de nombreux tabous sur le sujet en milieu professionnel. Un suivi professionnel continu est également nécessaire pour permettre aux personnes concernées de s'adapter, de retrouver un lieu stable et de surmonter les défis post-cancer.
- **Un manque de progressivité et d'aménagement des conditions de travail** : la réintégration professionnelle peut être brutale lorsqu'elle n'est pas accompagnée. L'absence d'un retour progressif ou d'aménagements adaptés (horaires flexibles, réaffectation des tâches, etc.) alourdit le stress et ralentit la réadaptation des agents. L'implication des médecins du travail et des équipes RH est donc essentielle pour éviter des échecs dans la reprise d'activité.

Pour les personnes souffrant d'une déficience visuelle

Les personnes atteintes de déficience visuelle rencontrent plusieurs obstacles majeurs en milieu professionnel :

- **Stéréotypes et préjugés** : Les biais cognitifs et les idées reçues sur les capacités des personnes déficientes visuelles créent souvent des freins à leur inclusion. Ces stéréotypes peuvent se traduire par une méfiance ou une sous-estimation de leurs compétences
- **Manque d'adaptations spécifiques des outils numériques notamment** : L'absence ou l'insuffisance d'outils et de dispositifs adaptés, notamment numériques, complique leur intégration et leur efficacité au travail. Par exemple, les outils informatiques doivent être configurés pour répondre à leurs besoins spécifiques.
- **Difficultés relationnelles au sein des équipes** : Les incompréhensions et jugements peuvent engendrer des tensions ou un isolement, nécessitant souvent une médiation et une sensibilisation des collègues et encadrants.

Personnes souffrant d'une déficience auditive

Les troubles auditifs génèrent en milieu professionnel des difficultés de plusieurs ordres :

- **Problèmes de communication orale** : Les personnes sourdes ou déficientes auditives éprouvent des difficultés à suivre des échanges verbaux en raison de la perte partielle ou totale de l'audition. Cela impacte la compréhension des consignes, la participation en réunion, ainsi que les interactions informelles avec les collègues, créant un risque d'isolement professionnel.
- **Besoin d'adaptations spécifiques** : L'aménagement des espaces de travail peut inclure l'installation de systèmes d'amplification sonore ou de boucles magnétiques, ainsi que l'utilisation de logiciels de transcription en temps réel pour pallier l'absence de communication orale. Ces ajustements nécessitent une prise en charge financière et logistique de l'employeur, souvent dans des environnements peu adaptés.
- **Sensibilisation et formation des équipes** pour l'adoption de bonnes pratiques de communication comme l'utilisation de visuels ou de supports écrits pour la communication interpersonnelle.

Personnes atteintes de diabète

Le diabète impacte les malades dans leur vie professionnelle de plusieurs façons :

- **Un handicap invisible peu connu** : le diabète est souvent perçu comme une condition gérable et non comme un handicap, ce qui peut entraîner un manque de reconnaissance dans le milieu professionnel.
- **Santé et capacité de travail** : fatigue accrue, troubles visuels, susceptibilité accrue aux infections, épisodes d'hypoglycémie ou d'hyperglycémie qui peuvent nécessiter une intervention médicale immédiate ou une hospitalisation...
- **Contraintes liées à la gestion quotidienne** : nécessité de pauses et de rendez-vous médicaux réguliers, absence d'options alimentaires adaptées, gestion complexe du stress au travail.
- **Manque de sensibilisation et d'adaptation de la part des employeurs** : insuffisance des aménagements, méconnaissance des enjeux du diabète.

Personnes atteintes de drépanocytose

Les principaux obstacles rencontrés par les personnes atteintes de drépanocytose dans le monde professionnel incluent :

- **Une fatigue chronique et des douleurs aiguës** : La drépanocytose provoque une anémie chronique et des crises vaso-occlusives entraînant des douleurs sévères, rendant difficile la gestion d'une journée de travail standard.
- **Des besoins en suivi médical fréquent** : La maladie nécessite des consultations médicales régulières, des transfusions sanguines, et parfois des hospitalisations, ce qui peut perturber la continuité du travail.
- **Une stigmatisation et méconnaissance** : En raison de son invisibilité et d'un manque de sensibilisation, la drépanocytose est souvent mal comprise par les employeurs et collègues, ce qui peut engendrer de la stigmatisation ou un manque d'accommodations adaptées.
- **Des difficultés liées au trajet domicile-travail** : Les contraintes physiques dues à la maladie rendent les longs trajets ou des environnements de travail peu accessibles particulièrement problématiques.



Personnes atteintes de troubles musculosquelettiques

Les personnes atteintes de troubles musculosquelettiques font face à plusieurs obstacles importants dans le monde professionnel :

- **Des limitations physiques et douleurs chroniques** : Les TMS diminuent la capacité à effectuer certaines tâches physiques provoquent des douleurs persistantes, impactant la concentration et la productivité.
- **Un environnement de travail inadapté** : Les postes de travail non ergonomiques ou les conditions exigeantes aggravent les symptômes et augmentent les risques de complications.
- **Un manque de sensibilisation et de compréhension** : L'insuffisance de connaissances sur les TMS dans les entreprises peut entraîner des stigmatisations ou des jugements erronés sur les capacités des personnes concernées, limitant l'accès aux adaptations nécessaires.
- **Un manque de soutien organisationnel** : L'absence d'aménagements adaptés, comme des postes ergonomiques ou des horaires flexibles, freine l'inclusion des personnes atteintes de TMS dans le milieu professionnel.



Des débats et échanges pour favoriser l'inclusion dans la Fonction publique

Une sensibilisation accrue des employeurs publics

Les interventions d'experts et les témoignages d'agents et d'employeurs publics ont permis aux participants de mieux comprendre les impacts des handicaps invisibles sur le quotidien des agents, réduisant ainsi les stigmatisations et renforçant la bienveillance au sein des équipes.

Il est ressorti des différents échanges la nécessité de sensibiliser et de former les encadrants afin qu'ils soient en mesure de comprendre et d'accompagner au mieux les agents.

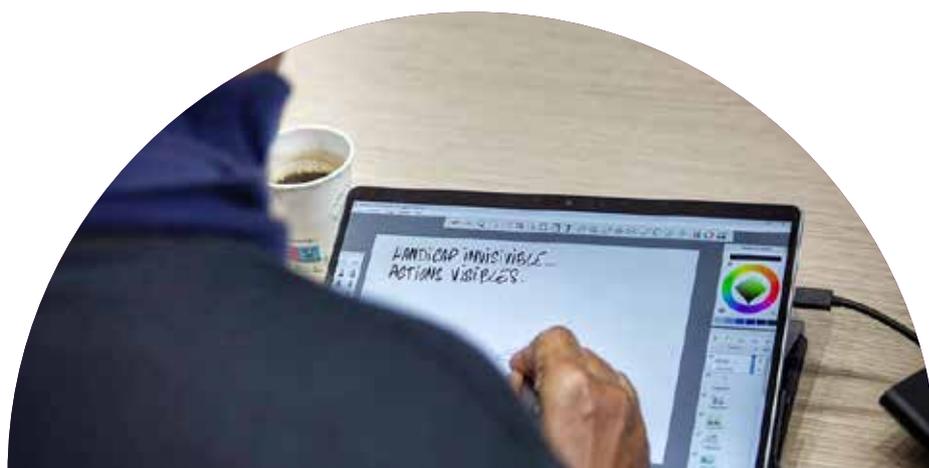
La valorisation des dispositifs et ressources mobilisables

Ce Tour de France a permis aux participants de découvrir des dispositifs adaptés pour un accompagnement personnalisé des personnes souffrant d'un handicap invisible, comme les Appuis spécifiques ou encore le dispositif d'emploi accompagné. Ces solutions permettent de mieux appréhender la situation de handicap, son impact en milieu professionnel et d'aménager en suite de façon optimale et personnalisée les postes de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Un événement pour valoriser et consolider des dynamiques territoriales

Tout au long du Tour de France, les étapes régionales ont été l'occasion pour le FIPHFP de signer officiellement des conventions avec des employeurs publics à l'image du Conseil départemental de Loire-Atlantique ou du Centre hospitalier intercommunal des Vallées de l'Ariège (CHIVA). Elles ont également permis de mettre à l'honneur des initiatives et acteurs locaux et de renforcer certains partenariats.

Le Tour de France des Handicaps Invisibles marque une avancée significative dans la prise en compte des handicaps dans la Fonction publique. En favorisant une transformation culturelle et structurelle, il pose les bases d'une politique inclusive durable, portée par une synergie entre acteurs locaux et nationaux.



LES TEMPS FORTS DES 18 ÉTAPES RÉGIONALES

Le Tour de France (TDF) des handicaps invisibles a parcouru 18 étapes en 2023 et 2024, chacune dédiée à une thématique spécifique et adaptée aux réalités locales. Ces étapes ont permis de mettre en lumière les défis, les témoignages, et les solutions concrètes en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap invisible.

1^{ère} étape

Normandie
Caen
Jeudi 11 mai 2023

Lieu : Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Calvados

Thème :

Dépression sévère / Troubles bipolaires / Schizophrénie

Jeudi 11 mai 2023, le Centre de gestion de la fonction publique Territoriale du Calvados a accueilli, avec succès le lancement du Tour de France des handicaps invisibles consacré aux troubles psychiques et leur impact sur l'emploi. La journée a réuni une grande diversité d'acteurs, allant des employeurs publics aux associations, pour aborder cette problématique complexe.

Cet événement a permis de souligner les défis spécifiques liés à ces troubles, dont le taux d'emploi reste faible comparé à d'autres catégories de personnes en situation de handicap.

L'événement était structuré autour de trois temps forts :

- **Une introduction** menée par Marine Neuville, directrice du FIPHFP, qui a réaffirmé l'engagement du Fonds envers l'inclusion des handicaps invisibles dans la Fonction publique.
- **Deux tables rondes** explorant les dimensions de la prise en charge des troubles psychiques et des dispositifs de maintien dans l'emploi :
 - **Les acteurs de la prise en charge et de la réhabilitation psychosociale.**
Cette première session a permis de dresser un panorama des troubles psychiques (schizophrénie, troubles bipolaires, dépression sévère) et de leurs impacts sur la vie professionnelle. Des spécialistes tels que Michel Doucin (Unafam) Peggy Piquenot (Normandie Réhab), Eva Mazur (médiatrice de santé-paire), et Caroline Bacon (neuropsychologue) ont partagé leurs expériences. Ils ont souligné l'importance d'une approche multidisciplinaire impliquant psychologues, ergothérapeutes, et structures de réhabilitation comme l'EPNAK ou Vivre et Devenir.
 - **Les acteurs de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi.**
La seconde table ronde a mis en lumière les dispositifs et pratiques efficaces pour favoriser l'inclusion professionnelle. Les intervenants, incluant des représentants de Cap emploi, Adapei, Clubhouse ou l'ADAPEI, ont détaillé des mesures spécifiques, telles que l'aménagement de postes, le soutien en emploi accompagné, ou encore des formations pour sensibiliser les équipes. Le faible taux d'emploi des personnes avec des troubles psychiques (19% contre 35% pour l'ensemble des BOETH) a été un point central, justifiant la nécessité de dispositifs renforcés.
- **Trois employeurs publics** ont ensuite témoigné des accompagnements mis en place : la Ville de la Ferté Macé, l'EPSM de cane et les Archives départementales de l'Orne.
- Un **forum** réunissant une dizaine de stands, mettant en avant des initiatives locales et des services spécialisés favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.

Ce rendez-vous normand a démontré l'importance de sensibiliser, d'informer et de mobiliser l'ensemble des acteurs pour relever le défi de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique.

Lieu : Sciences-Po Lyon

Thème : **Troubles du spectre de l'autisme**

Jeudi 22 juin 2023, Lyon a accueilli la 2^{ème} étape du Tour de France des handicaps invisibles, organisée par le FIPHFP, autour des troubles du spectre de l'autisme (TSA). Plus de 150 participants ont répondu présents à cet événement visant à déconstruire les préjugés sur l'autisme et à promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes concernées.

La matinée a débuté par une **conférence inspirante de Julie Dachez**, chercheuse en psychologie sociale et diagnostiquée autiste Asperger. Elle a critiqué la vision médicale traditionnelle de l'autisme, souvent centrée sur des « déficits », pour mettre en lumière des particularités qui, bien comprises, peuvent enrichir les environnements professionnels. Parmi les adaptations possibles évoquées, elle a cité l'importance de consignes claires, d'espaces sensoriels adaptés, et d'une flexibilité organisationnelle. Julie Dachez a aussi souligné les atouts des personnes autistes, tels que la précision, la loyauté ou des talents spécifiques, tout en rappelant qu'un accompagnement individualisé est essentiel.

Deux tables rondes ont rythmé cet événement, offrant des perspectives complémentaires sur les enjeux d'inclusion professionnelle :

- La 1^{ère} table ronde « **Comprendre les troubles TSA et faire tomber les préjugés** », animée par Estelle Boquet du Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes, a permis d'explorer les spécificités des TSA et leurs implications dans le monde du travail :
 - Mélanie Huc, médecin psychiatre au Centre Ressources Autisme (CRA), a présenté l'accompagnement proposé aux professionnels de santé pour un diagnostic et un suivi adaptés. Elle a aussi souligné le rôle central de la sensibilisation des employeurs pour briser les stéréotypes.
 - Tatiana Ayme, de l'ARML Île-de-France, a évoqué le programme ARIA, conçu pour aider les missions locales et les employeurs à mieux insérer les jeunes autistes.
 - Bruno Renard, du Commissariat à l'énergie atomique (CEA), a partagé une expérimentation d'intégration réussie, illustrant les bénéfices d'un environnement professionnel inclusif.
 - Philippe Brousse de CHEOPS Auvergne-Rhône-Alpes a ensuite détaillé l'offre de services intégrée du Service public de l'emploi organisée autour de « teams handicap ».

Cette table ronde a mis en lumière des initiatives et outils tels que les formations spécifiques et les aménagements du poste de travail (ex. : consignes écrites, adaptation des horaires, espaces sensoriels).

- La 2^{ème} table ronde « **De l'accompagnement à l'insertion professionnelle** » s'est concentrée sur les stratégies d'accompagnement permettant aux personnes autistes de s'épanouir en emploi :
 - Des représentants d'associations et des spécialistes en inclusion ont insisté sur la nécessité de partenariats entre employeurs, structures d'aide et familles.
 - Le témoignage du Centre hospitalier Annecy Genevois a illustré les pratiques d'insertion réussies, comme la mise en place de binômes mentorés ou la formation des équipes pour un meilleur accueil des collaborateurs autistes.

Ces échanges ont permis de valoriser les compétences uniques des personnes autistes, comme la précision, la créativité et l'engagement, tout en réaffirmant l'importance d'un accompagnement individualisé et d'un environnement de travail adaptés).

Cet événement a non seulement sensibilisé les employeurs publics aux spécificités des TSA, mais a également fourni des outils concrets pour dépasser les préjugés et promouvoir un emploi durable et épanouissant pour les personnes autistes.



3^{ème} étape

Corse
Ajaccio
Mardi 27 juin 2023

Lieu : Palais des Congrès

Thème : **Troubles Dys**

Mardi 27 juin 2023, l'étape corse du Tour de France des handicaps invisibles, organisée à Ajaccio, a mis en lumière les troubles dys (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, etc.), qui affectent près de 10% de la population et posent des défis spécifiques en matière d'insertion professionnelle.

L'événement a été ouvert par Pierre Larey, sous-préfet d'Ajaccio, et Marine Neuville, directrice du FIPHFP. Tous deux ont souligné l'importance d'un accompagnement adapté pour soutenir les personnes atteintes de troubles dys, souvent confrontées à des discriminations silencieuses sur le marché de l'emploi. Marine Neuville a notamment rappelé le rôle du FIPHFP dans la mise en œuvre de solutions concrètes pour inclure ces travailleurs dans la Fonction publique.

La troupe de théâtre Thé à trois a ensuite pris le relais en représentant 4 scènes co-écrites avec le Handi-Pacte du FIPHFP en Corse et l'association Operata afin de dénoncer les stéréotypes liés aux troubles dys à travers des mises en scène.

A l'occasion de la première table ronde ; plusieurs experts ont abordé la thématique des **troubles dys et des moyens de compensation** en milieu professionnel :

- Marion Sauli, neuropsychologue de l'association l'Operata, a expliqué les différents types de troubles dys, en mettant l'accent sur les troubles spécifiques du langage et des apprentissages (TSLA), comme la dyslexie et la dyscalculie. Elle a insisté sur l'importance de sensibiliser les équipes de travail aux difficultés des personnes dys, afin d'éviter les préjugés et d'ouvrir la communication, en mettant l'accent sur la qualité du travail plutôt que la vitesse d'exécution.
- Marie-Pierre de Rocca Serra, médecin et coordonnatrice de l'association l'Operata, a détaillé les critères diagnostiques des troubles dys, en expliquant que ces troubles doivent être spécifiques, durables et sévères pour être reconnus. Elle a également présenté les différentes prises en charge possibles, allant des interventions de proximité aux équipes pluridisciplinaires, en passant par les centres de ressources.
- Dominique Silvani, directrice de l'association A Murza, a présenté le rôle de Cap Emploi, qui aide les personnes en situation de handicap à accéder à l'emploi ou à conserver leur poste.
- Sylvain Picot, coordonnateur de l'association l'Operata, a souligné l'importance de travailler avec des équipes pluridisciplinaires et des prescripteurs comme les missions locales et Cap Emploi. Il a également mis en avant la nécessité de réévaluer régulièrement les diagnostics et de développer des solutions adaptées.



La deuxième table ronde de l'étape du Tour de France des handicaps invisibles à Ajaccio, consacrée à l'apprentissage et aux témoignages sur les troubles dys, a mis en lumière plusieurs expériences et initiatives pour favoriser l'inclusion des personnes souffrant de dyslexie et de troubles associés dans leur parcours professionnel.

- Marina Ottobrini, référente métier chez Pôle Emploi Corse et elle-même dyslexique et dysorthographique, a partagé son parcours personnel et professionnel. Mère d'un enfant dysorthographique, elle a mis en place des stratégies de compensation, telles que l'utilisation des outils Dragon pour la dictée et Antidote pour la correction des fautes. Elle a souligné l'importance d'un environnement de travail décomplexé, avec des aménagements comme le télétravail et la flexibilité des horaires, ce qui lui a permis de réussir dans ses fonctions et d'obtenir un poste avec des responsabilités.
- Nathalie Mordiconi, conseillère au sein de la RHF (Ressource Handicap Formation), a exposé l'offre de services de son organisation qui aide les organismes de formation à adapter leurs pratiques pédagogiques pour les apprenants en situation de handicap.

Cette étape a permis de sensibiliser un large public aux troubles dys et à leur impact en milieu professionnel, en insistant sur la nécessité de former les employeurs et d'offrir des aménagements individualisés.



4^{ème} étape

Provence - Alpes - Côte d'Azur
Aix-en-Provence
Jeudi 5 septembre 2023

Lieu : Aix-Marseille Université

Thème : **Cancers et maladies chroniques invalidantes**

Mardi 5 septembre, la 4^{ème} étape du Tour de France des handicaps invisibles a accueilli près de 150 personnes à Aix-en-Provence, dans les locaux d'Aix-Marseille Université. Elle a concerné un enjeu majeur : l'accompagnement des personnes touchées par le cancer dans leur parcours professionnel.

L'événement a débuté par plusieurs discours institutionnels, soulignant les efforts collectifs pour intégrer les personnes en situation de handicap invisible dans le monde du travail. Ces interventions ont mis en lumière l'importance de l'engagement des acteurs publics et privés pour lever les obstacles à l'emploi et sensibiliser aux problématiques liées aux handicaps invisibles.

Une session brise-glace, animée par Adda Abdelli, acteur et scénariste de la série Vestiaires, a ensuite permis de détendre l'atmosphère et d'ouvrir les échanges. Ce moment de convivialité a joué un rôle clé dans la création d'un environnement propice aux discussions, en apportant une touche d'humour et de légèreté tout en restant ancré dans l'objectif de sensibiliser les participants.

Le 1^{er} temps fort de la matinée a permis de répondre à la question : « **Cancers : de quoi parle-t-on ?** ». Elise Courcault de l'Institut National du Cancer (INCA) a dressé un état des lieux du cancer en France, de ses différentes familles et des défis majeurs à relever. Elle a notamment évoqué des initiatives comme la « Charte Cancer & Emploi » ou le Club des entreprises Cancer et emploi qui vise à outiller les organisations pour qu'elles accompagnent leurs collaborateurs touchés par le cancer. Dans la même optique, Norbert Vey et Pierre Dantin de l'Institut Paoli Calmette (IPC), centre de lutte contre le cancer de Marseille, ont présenté deux programmes portés par l'Institut : Cancer hors les murs et Rebonds. Enfin, Virginie Copin, coordinatrice au sein de l'Association Cap Verdon, a complété ces propos sur l'importance d'une activité physique adaptée que ce soit pour le lien social ou pour la confiance en soi.

La 2^{ème} table ronde sur **le retour et le maintien en emploi des personnes atteintes d'un cancer** a mis en lumière les enjeux et initiatives liés à cette problématique. Françoise Mackowiak, médecin du travail et de prévention, a souligné l'impact des arrêts prolongés et des traitements sur la reprise du travail, avec des conséquences économiques et psychologiques majeures. Des initiatives locales en Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), comme celles de la Ligue contre le cancer et de l'association La Niaque, favorisent l'accompagnement des malades. Mathilde Buhot de la Niaque a ainsi insisté sur l'importance de se rétablir avant une reprise d'emploi, pour éviter des échecs liés à un retour prématuré. Stéphanie A., agent au sein d'Aix Marseille Métropole, a témoigné et encouragé à parler ouvertement des effets du cancer pour mieux sensibiliser les employeurs et collègues.

Les différents témoignages d'employeurs et de partenaires ayant mis en place des actions pour soutenir leurs agents malades ont été particulièrement enrichissants. Ils ont démontré que la mise en œuvre de solutions telles que l'aménagement des horaires de travail, la possibilité de télétravail ou encore l'adaptation des tâches, pouvait permettre aux personnes atteintes de cancer de continuer à exercer leur activité professionnelle tout en préservant leur santé.





Lieu : Grande Halle du Château de Chamerolles

Thème : **Déficit visuel - Kératocône**

Mardi 26 septembre 2023, la Grande Halle du Château de Chamerolles (Loiret) a accueilli une centaine de participants à l'occasion de la 5^{ème} étape du Tour de France des handicaps invisibles. Cette rencontre a exploré le handicap visuel et le kératocône à travers trois tables rondes mêlant expertises et témoignages.

Des temps forts pour éclairer sur le handicap visuel

L'après-midi a débuté par une intervention de Marine Neuville, directrice du FIPHFP, qui a rappelé les orientations et actions du FIPHFP pour aider les employeurs publics pour mieux accompagner les personnes en situation de handicap. Patrick Eldin, Secrétaire général pour les affaires régionales adjoint de la Préfecture de Région, a souligné l'engagement de l'État aux côtés du Fonds pour améliorer l'inclusion des agents.

Lors d'une 1^{ère} table ronde, Jérôme Oddon (Adeo Conseil) a interrogé les biais cognitifs associés aux handicaps invisibles, tout en illustrant les différentes formes de **déficiences visuelles** (glaucome, DMLA, etc.) grâce à des supports immersifs. Ce décryptage a permis aux participants de mieux comprendre les enjeux quotidiens des personnes concernées.

La 2^{ème} table ronde, animée par Sophie Rossignol (ancienne présidente de l'Association Française du Kératocône), a mis en lumière le **Kératocône**, une pathologie qui touche 1 personne sur 2000 en France. À travers le récit du parcours de soin de son fils, elle a insisté sur l'importance de la résilience et des adaptations nécessaires pour maintenir une vie professionnelle et personnelle épanouissante.

La dernière table ronde a porté sur les **impacts du handicap visuel en milieu professionnel**. Christelle G., agente d'accueil en situation de handicap visuel au sein du lycée de Châteaudun, a partagé son expérience d'adaptation progressive grâce au soutien de Marie-Angélique Kennenga, responsable de son établissement, et de Loriane Rochard (Région Centre-Val de Loire). Cette démarche collaborative a montré l'importance des aides du FIPHFP et de l'accompagnement institutionnel pour lever les stéréotypes.

Parmi les besoins de compensations de Christelle Guy, la question de l'adaptation du numérique s'est posée. La direction interministérielle du numérique et du système d'informations et de la communication de l'état (DINUM) est intervenue sur ce sujet pour évoquer l'importance de l'accessibilité numérique, priorité du FIPHFP, et les adaptations possibles pour les personnes déficientes visuelles.

Enfin, les participants ont été invités à aller à la rencontre des stands de l'écosystème handicap / emploi et des associations spécialisées : CAP Emploi 45, dispositif emploi accompagné, association française du kératocône, fédération des aveugles et amblyopes de France et FIPHFP.





Lieu : Sciences-Po Lille

Thème : **Cancer et travail**

Jeudi 19 octobre 2023, à Sciences Po Lille, l'étape Hauts-de-France du Tour de France des handicaps invisibles, s'est concentrée sur le thème « Cancer et Travail ». L'objectif : échanger sur les défis du maintien et du retour à l'emploi des personnes touchées par un cancer et sensibiliser aux impacts de cette maladie en milieu professionnel.

En ouverture, Pierre Mathiot (directeur de Sciences Po Lille), Isabelle Chavot (directrice territoriale au handicap du FIPHFP dans les Hauts-de-France), Marine Neuville (directrice du FIPHFP) et Thierry Vejux (ARS Hauts-de-France) ont mis en lumière des données préoccupantes : près de 4 millions de personnes vivent avec un cancer en France, et 50 % des malades ne retrouvent pas leur poste après traitement. Thierry Vejux a insisté sur le rôle crucial des employeurs en termes de prévention, de maintien dans l'emploi, et d'information sur les droits des salariés.

Les temps forts de cet événement

Humour et sensibilisation

L'auteur et comédien Adda Abdelli (Vestiaires) a ponctué la matinée avec des interludes humoristiques, brisant les tabous et portant un regard bienveillant sur les réalités du handicap invisible.

1^{ère} table ronde : Maintien et retour à l'emploi après un cancer

Le Dr Philippe Martin (Ligue contre le cancer) a présenté les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs touchés par un cancer, notamment le tabou persistant et les discriminations. Il a rappelé que 60 % des personnes concernées n'osent pas parler de leur maladie en entreprise. Le Dr Laurence Vanlemmens (centre Oscar Lambret) a détaillé le programme européen I Know How, axé sur la formation et la sensibilisation des employeurs et soignants pour mieux accompagner le retour à l'emploi. Enfin, Nathalie Presson (Cancer@Work) a présenté cette association qui vise à soutenir l'insertion, le maintien dans l'emploi et à améliorer la qualité de vie professionnelle des personnes confrontées à la maladie. Son ambition : faire évoluer les mentalités et les pratiques au sein des employeurs.

2^{ème} table ronde : Focus sur l'expérimentation régionale sur la relation cancer et sein et travail

Le débat s'est ensuite orienté vers une expérimentation régionale sur le lien entre cancer du sein et travail, menée par le Nouvel Institut et le centre de gestion du Nord. Le Dr Christine Furon (médecin du travail de CDG59) et Cindy Mortreux (laboratoire d'éthique et innovation du CDG) ont présenté un dispositif innovant visant à restaurer la confiance des salariés après un arrêt prolongé. Le témoignage poignant de Nathalie D., ancienne patiente, a souligné l'importance d'un retour progressif et d'un accompagnement personnalisé sur le long terme, pour surmonter les séquelles physiques et psychologiques.

Frédéric Lacaze, référent handicap pour Toulouse Métropole, a également partagé des initiatives locales menées à Toulouse avec des agents qui ont travaillé ou qui travaillent avec un cancer, comme la convention temporaire d'initiative concertée, le ré-accueil intégré et un réseau de pair-aidance.

Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP, a clôturé l'événement en insistant sur l'importance de déclarer son handicap et d'anticiper la reprise du travail : « Le travail peut être un levier de santé. Ne rompons pas le lien et mobilisons-nous pour faciliter ces transitions. »

Cette étape riche en échanges a marqué une avancée dans la compréhension et la gestion du cancer au travail, tout en appelant à une mobilisation collective pour accompagner durablement les agents publics concernés.



Lieu : Institut National Polytechnique

Thème : : **Les troubles cognitifs**

Mercredi 6 décembre 2023, la 7^{ème} étape du Tour de France des handicaps invisibles s'est déroulée à l'Institut National Polytechnique (INPT) de Toulouse, marquant la dernière rencontre de l'année. Cette manifestation consacrée aux troubles cognitifs et aux troubles du spectre de l'autisme a rassemblé 160 participants.

Troubles cognitifs et troubles du spectre de l'autisme, de quoi parle-t-on ?

La session s'est ouverte par des interventions de Clémence Wegscheider (directrice de la PFRH Occitanie), Mihaela Caussidery (directrice de l'INPT) et Marine Neuville (directrice du FIPHFP).

Ensuite, l'ASEI (Association Agir Soigner Éduquer Inclure) a posé les bases en définissant les termes :

- 1 Troubles cognitifs** : Altérations des fonctions essentielles (attention, mémoire, langage, etc.) qui perturbent l'interaction avec l'environnement.
- 2 Troubles du spectre de l'autisme (TSA)** : Troubles neurobiologiques affectant la communication, l'interprétation des codes sociaux et les interactions.
- 3 Lésions cérébrales et pathologies évolutives** : Conséquences d'accidents ou maladies impactant les fonctions cognitives et les comportements.

Chaque définition a été enrichie par des exemples concrets et des solutions de compensation possibles.

Témoignages et partage d'expériences d'employeurs publics

Une table ronde a permis d'illustrer les enjeux pratiques dans la Fonction publique, avec les interventions de Brigitte Monier (référente handicap, CDG 30) et Valérie Lacombe-Piamat (cheffe de service, DDT 32). Elles ont détaillé des situations réelles, décrivant les obstacles rencontrés par les agents, les dispositifs mis en place pour compenser leurs difficultés, et l'importance de mobiliser le collectif de travail.

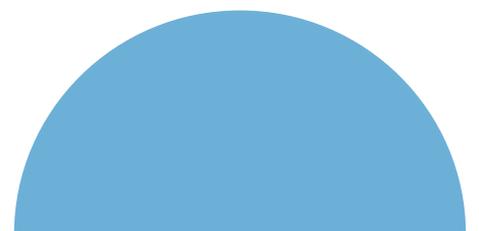
Une conférence inspirante de Josef Schovanec

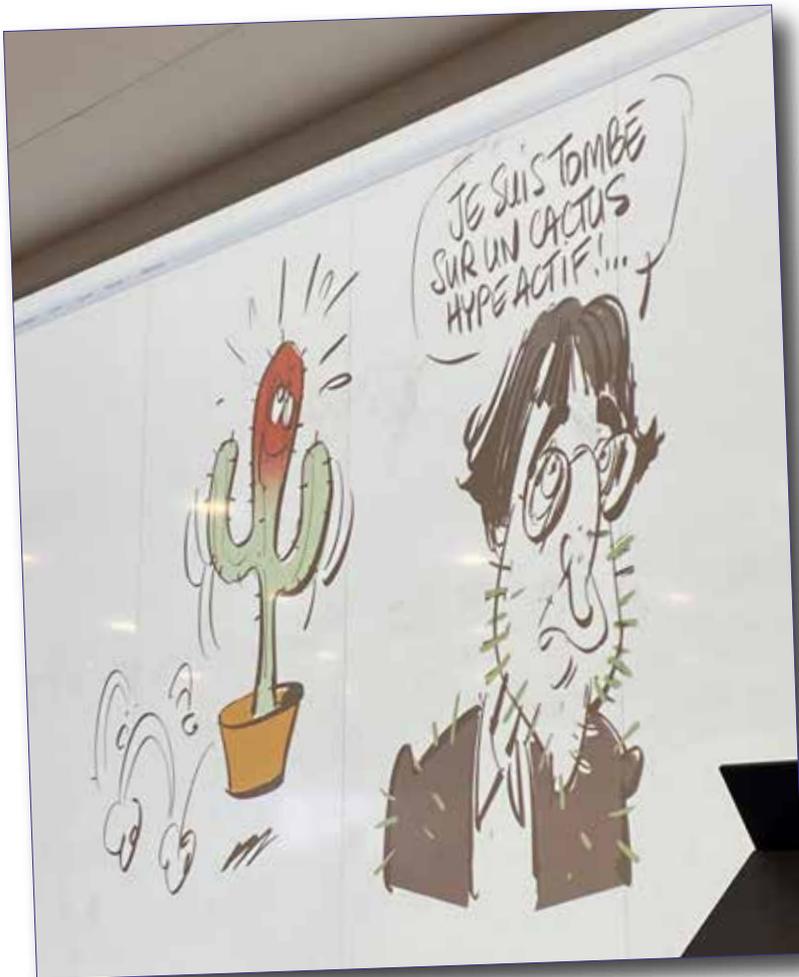
Le philosophe et écrivain Josef Schovanec a clôturé la journée avec une conférence inspirante. Il a abordé le handicap sous un angle original, explorant les notions de compétences, de management et de recrutement tout en invitant à un changement de perspective.

En parallèle des échanges, le dessinateur Jean Duverdier a immortalisé les moments forts de l'événement par des illustrations humoristiques.

Des événements dans l'événement

Cette étape du Tour de France a également été l'occasion pour le FIPHFP de signer une convention de partenariat avec le centre hospitalier intercommunal des Vallées de l'Ariège (CHIVA). Le CDG de la Haute-Garonne a, quant à lui, formaliser son partenariat avec les instances locales Handisport (comité départemental de Haute-Garonne et comité régional Occitanie) pour le déploiement d'une action innovante de sensibilisation des licenciés handisport aux métiers de la Fonction publique et des employeurs publics au handicap et à l'insertion professionnelle de personnes handicapées.





Lieu : INRAE Guadeloupe

Thème : **La drépanocytose**

Le 16 janvier 2024 a été marqué par la 8^{ème} étape du Tour de France des handicaps invisibles, organisé en Guadeloupe par le FIPHFP à l'INRAE. Cet événement a rassemblé 70 participants, avec pour objectif de comprendre la drépanocytose, ses effets, et les adaptations du poste de travail nécessaires pour en limiter l'impact dans l'activité professionnelle.

La drépanocytose : une pathologie et ses enjeux dans le milieu professionnel

La drépanocytose, maladie génétique touchant l'hémoglobine, se caractérise par des globules rouges déformés, en forme de faucille. Ces cellules fragiles et rigides obstruent les vaisseaux sanguins, provoquant des douleurs aiguës, des infections répétées, une fatigue chronique, ainsi que des complications graves à long terme. Si la gestion de cette pathologie est complexe au quotidien, elle l'est tout autant dans un contexte professionnel. Pourtant, des solutions existent pour favoriser l'inclusion et l'épanouissement des collaborateurs atteints.

Comprendre les impacts de la drépanocytose au travail

Les principaux symptômes de la drépanocytose peuvent altérer la capacité de travail, entraînant :

- Absences fréquentes dues aux hospitalisations ou aux crises.
- Diminution de la productivité, en raison de l'épuisement.
- Adaptations spécifiques nécessaires du poste et des conditions de travail.

Parmi ces aménagements, les personnes atteintes requièrent souvent une protection contre le froid (les locaux surclimatisés ou les courants d'air peuvent déclencher des crises), un matériel ergonomique, et des horaires flexibles ou du télétravail partiel pour limiter les déplacements.

Témoignages et solutions concrètes

Des témoignages poignants ont souligné les défis et réussites des adaptations professionnelles pour les drépanocytaires. Les employeurs ont constaté qu'avec un poste adapté, les absences diminuaient et les salariés retrouvaient une meilleure efficacité.

Ainsi, limiter les tâches éprouvantes, telles que la conduite prolongée, ou aménager les espaces de réunion et de détente sont des gestes essentiels. La mise en place de ces adaptations s'est révélée bénéfique pour tous : employeurs, équipes et salariés.

L'importance du rôle des employeurs

Cet événement a également démontré que les employeurs jouent un rôle central dans l'intégration des personnes atteintes de drépanocytose. Pour cela, ils doivent :

- **Sensibiliser leurs équipes**, en s'appuyant sur des associations comme Guadeloupe Espoir Drépanocytose ou Drépano Doubout.
- **Aménager les postes de travail**, avec l'appui de structures comme Cap Emploi, qui identifient les besoins spécifiques et coordonnent les solutions adaptées.
- **Favoriser l'inclusion**, en instaurant une culture d'entreprise basée sur l'écoute et la diversité.
- **Des gestes simples**, tels que l'organisation de formations ou l'instauration de pauses supplémentaires, permettent de transformer l'environnement de travail en un lieu plus accueillant et inclusif.

Les employeurs qui adoptent une approche empathique et proactive améliorant la qualité de vie des salariés atteints de drépanocytose, renforçant ainsi l'engagement des équipes et la cohésion. Ce cercle vertueux inspire un modèle de gestion inclusif qui bénéficie à l'ensemble du monde du travail.

Chaque adaptation, aussi minime soit-elle, participe à construire un environnement professionnel où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement.



Lieu : Université de Schoelcher

Thème : Diabète

Le 18 janvier 2024, la Martinique a accueilli la neuvième étape du Tour de France des handicaps invisibles, consacrée au diabète en milieu professionnel. Cet événement a rassemblé une centaine d'employeurs, de professionnels de la santé, d'acteurs de l'emploi et de la formation, ainsi que des spécialistes du handicap, pour examiner les défis et solutions liés à l'intégration des personnes diabétiques au travail.

Les impacts du diabète au travail

Le diabète est une maladie chronique silencieuse aux répercussions multiples : fatigue accrue, troubles visuels, vulnérabilité aux infections, et dans les cas graves, crises nécessitant une hospitalisation. Une mauvaise gestion de la glycémie peut entraîner des complications majeures telles que cécité, amputations, insuffisance rénale et troubles cardiovasculaires. Ces facteurs influent directement sur les capacités professionnelles des employés affectés.

L'événement a cependant souligné qu'une prise en charge médicale adaptée et une gestion proactive permettent aux employés diabétiques de maintenir une activité professionnelle dans des conditions optimales.

Le rôle clé de la nutrition

La nutrition a été mise en lumière comme un pilier essentiel pour stabiliser la glycémie et prévenir les complications. Les recommandations incluent une alimentation riche en fruits, légumes et grains entiers, et faible en sucres ajoutés et graisses saturées. Ces bonnes pratiques alimentaires, associées à un environnement de travail adapté, contribuent à améliorer la qualité de vie des agents diabétiques.

L'importance des aménagements en milieu de travail et du suivi médical

Des adaptations simples peuvent avoir un impact significatif. Les employeurs sont encouragés à adopter des mesures telles que :

- **Flexibilité des horaires** pour permettre les rendez-vous médicaux.
- **Aménagement des pauses** pour surveiller et gérer les niveaux de glycémie.
- **Accès à des options alimentaires équilibrées**, disponibles à des horaires réguliers.

Ces ajustements favorisent à la fois la santé et la productivité des employés.

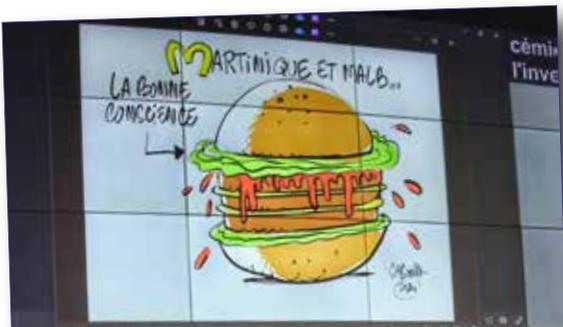
De plus, un suivi médical régulier et l'adoption de bonnes pratiques permettent aux personnes diabétiques de maintenir, voire d'améliorer, leurs performances professionnelles. Cette prise en charge adéquate démontre que le diabète, bien qu'exigeant des ajustements, ne constitue pas un obstacle insurmontable à un parcours professionnel épanouissant.

La suite des échanges a permis de mettre en avant les ressources à disposition des employeurs, notamment par :

- **Les associations** : elles jouent un rôle clé dans la sensibilisation et l'éducation autour du diabète.
- **Cap Emploi** : en collaboration avec les médecins du travail, il aide à adapter les postes et à compenser le handicap, renforçant ainsi l'inclusion en milieu professionnel.

Les témoignages et études de cas présentés ont démontré que les adaptations proposées ne nécessitent pas forcément de grands investissements financiers.

Cette étape martiniquaise a mis en lumière les enjeux et solutions pour intégrer efficacement les personnes diabétiques en milieu professionnel. Elle a également souligné l'importance de l'engagement des employeurs, de la sensibilisation des collègues et du soutien des services spécialisés.



10^{ème} étape

Guyane
Cayenne
Mardi 23 janvier 2024

Lieu : Auditorium de l'Encre

Thème : Troubles musculosquelettiques (TMS)

Le 23 janvier 2024, la Guyane a accueilli la 10^{ème} étape du Tour de France des handicaps invisibles, centrée sur une problématique professionnelle et de santé publique de plus en plus préoccupante : les troubles musculosquelettiques (TMS). Cet événement a rassemblé des experts, des professionnels de santé, et des acteurs du monde du travail pour débattre, échanger et proposer des solutions concrètes face à cette thématique.

Les TMS, de quoi parle-t-on ?

Les troubles musculosquelettiques (TMS), première cause de maladie professionnelle en France, touchent les muscles, tendons et nerfs, et impactent profondément la vie professionnelle et personnelle des individus. Leur gestion constitue un enjeu prioritaire pour les employeurs, combinant prévention, prise en charge et compensation.

Prévention : un levier essentiel

La sensibilisation des équipes aux risques liés aux postures inadaptées et aux mouvements répétitifs est cruciale. Les employeurs sont invités à mener des actions de prévention pour réduire l'incidence des TMS, améliorant ainsi le bien-être des employés et leur productivité. Ces initiatives jouent un rôle clé dans la lutte contre ces affections.

Prise en charge précoce et multidisciplinaire

Une fois les TMS déclarés, une approche multidisciplinaire est nécessaire. Les services de santé au travail, en collaboration avec les médecins généralistes et spécialistes, interviennent via :

- **Rééducation et ergonomie** : ajustements des postes de travail et exercices adaptés.
- **Soins spécialisés** : recours à des spécialistes en chirurgie orthopédique ou en rhumatologie si besoin.

Cette prise en charge rapide contribue à limiter les impacts des TMS sur la vie professionnelle.

Compensation et adaptation des postes de travail

Pour maintenir l'employabilité des personnes touchées, des dispositifs spécifiques doivent être mis en place :

- Aménagement des tâches et des horaires.
- Soutien psychologique.
- Utilisation de matériel ergonomique.

Un dispositif innovant a été présenté : une plateforme d'essai et de prêt de matériels ergonomiques, co-financée par le FIPHFP. Cette solution permet de tester les équipements avant achat, garantissant une meilleure adéquation aux besoins des employés.

Acteurs mobilisables pour les employeurs

Les employeurs peuvent s'appuyer sur des acteurs clés tels que :

- **Cap Emploi**, pour identifier les besoins spécifiques et accompagner dans la mise en œuvre de solutions adaptées.
- **Les services de santé au travail**, pour leur expertise médicale.
- **Les fournisseurs de matériel ergonomique**, pour proposer des solutions concrètes.

Vers un environnement de travail inclusif

L'étape du Tour de France des handicaps invisibles en Guyane a mis en lumière l'importance d'une **gestion proactive** des TMS. En s'engageant dans la prévention, l'adaptation et la prise en charge, les employeurs contribuent à créer un environnement de travail inclusif, améliorant à la fois le bien-être des salariés et la performance de l'organisation.



11^{ème} étape

Île-de-France
Paris

Judi 25 janvier 2024

Lieu : Préfecture de Paris

Thème : **Handicap psychique**

Judi 25 janvier, la Préfecture de Paris, a accueilli l'étape du Tour de France des handicaps invisibles d'Île-de-France, rassemblant plus de 150 personnes autour de la thématique « **Handicap psychique et emploi : et si nous réinventions ?** ».

Troubles psychiques : quels enjeux pour le monde professionnel ?

Le handicap psychique, souvent invisible, concerne une partie importante de la population. En Europe, une personne sur quatre en sera directement touchée au cours de sa vie, tandis que 8 % des Français âgés de 15 à 85 ans souffrent ou ont souffert de dépression. Ces chiffres rappellent l'ampleur du défi d'insertion professionnelle pour les personnes concernées, un enjeu crucial abordé lors de cette étape du Tour de France des handicaps invisibles en Île-de-France.

L'importance de l'emploi dans le rétablissement

L'emploi joue un rôle central dans la reconstruction et le bien-être des personnes atteintes de troubles psychiques. Lors d'une première table ronde intitulée « L'emploi, une dimension essentielle du rétablissement », des spécialistes, employeurs et acteurs publics ont souligné l'importance de :

- **Différencier incapacité et incompétence**, afin de dépasser les préjugés souvent associés aux troubles psychiques.
- **Construire des parcours d'insertion sur mesure**, adaptés à chaque situation, en mobilisant des outils spécifiques et en collaborant avec des partenaires divers (médecins du travail, spécialistes, structures d'accompagnement).
- **Assurer un suivi professionnel continu** : l'insertion ne s'arrête pas à l'embauche. Un accompagnement sur la durée est essentiel pour garantir la stabilité et l'épanouissement de l'employé.

Cependant, des statistiques préoccupantes montrent que 72 % des personnes souffrant de troubles psychiques ont déjà travaillé, mais seules 17 % parviennent à maintenir une activité professionnelle.

Un changement de regard nécessaire

Josef Schovanec, philosophe et écrivain, voyageur souffrant de troubles autistiques, a témoigné de son expérience à travers un discours impactant, touchant et drôle. Il a notamment insisté sur :

- La nécessité de concevoir des postes en fonction de profils individuels, plutôt que de rester figé sur des descriptions de poste rigides.
- L'intérêt de se concentrer sur les forces et compétences, plutôt que sur les faiblesses ou les limitations.

Sa réflexion, mêlant humour et profondeur, a rappelé que « *la force d'une communauté se mesure au bien-être du plus faible de ses membres* ».

Des perspectives pour l'avenir

Une deuxième table ronde, orientée sur le thème « Faire de la santé mentale une grande cause nationale pour 2025 », a exploré des pistes pour intégrer pleinement les enjeux de santé mentale dans le monde professionnel. Le dispositif d'emploi accompagné (DEA) a notamment été mis en avant pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes en difficulté. Ce dispositif repose sur la rapidité d'intervention, l'importance du rôle du médecin du travail dans le suivi et l'accompagnement, ainsi que la nécessité de développer des outils adaptés en collaboration avec les acteurs concernés.

Comme l'ont signifié les personnes atteintes présentes, l'entraide et la pair-aidance au sein de structures dédiées soutiennent efficacement le retour à l'emploi. Une personne ayant suivi une formation pour devenir pair-aidant professionnel en est également un exemple concret de ce soutien. La prévention en entreprise, notamment grâce aux formations aux premiers secours en « santé mentale », sensibilise, dédramatise et renforce les réflexes face à ces situations.



12^{ème} étape

Grand Est
Metz

Vendredi 28 juin 2024

Lieu : Centre Georges Pompidou

Thème : **Cancer et emploi**

Le 28 juin 2024, le Centre Georges Pompidou de Metz a accueilli plus de 150 participants pour l'étape du Tour de France des handicaps invisibles du Grand Est, dédié au thème « cancer et emploi ». Cet événement a permis d'échanger sur les défis et les opportunités liés au retour à l'emploi après un cancer.

La nécessité de comprendre les conséquences du cancer

Les effets du cancer vont au-delà des traitements. Le Dr Nathalie Nourry, médecin du travail de Faculté de médecine et Hôpitaux Universitaires de Strasbourg, a rappelé que les personnes touchées par cette maladie doivent mener un véritable combat physique et psychologique. La fatigue, les céphalées ou encore les symptômes post-traitements représentent un réel obstacle dans la reconstruction après la maladie.

Des stratégies pour un retour à l'emploi réussi

Une table ronde a permis d'échanger sur les besoins des personnes malades et les dispositifs pour faciliter leur réintégration professionnelle. Les participants ont abordé plusieurs points clés :

- Le retour à l'emploi peut être une forme de victoire, mais un retour trop rapide peut être contre-productif.
- La résilience développée après la maladie peut être un atout dans l'environnement de travail.

Des témoignages, notamment d'un agent et de son manager, ont illustré ces enjeux.

Des dispositifs pour accompagner le parcours professionnel

Plusieurs acteurs ont présenté leurs ressources pour sécuriser le retour à l'emploi : Rémi Delaporte et Virginie Haffner de la Ligue contre le Cancer de Moselle, Nathalie Crumbach de Cap Emploi Moselle, Louis-Adrien Gras de la délégation Agefiph du Grand-Est, Jérémy Sutera Sardo, du dispositif d'Appuis spécifiques maladies invalidantes et Florence Blot de NEON DRSC Grand-Est.

Les échanges ont souligné l'importance de l'accompagnement humain, de la prévention et des dispositifs adaptés pour soutenir les personnes après leur guérison. Cette journée a ainsi permis de rappeler que le retour à l'emploi après un cancer repose sur un soutien collectif, une prévention efficace et une prise en charge globale pour permettre aux personnes touchées de rebondir professionnellement dans un environnement inclusif.





13^{ème} étape

Pays-de-la-Loire
Nantes

Mardi 10 septembre 2024

Lieu : Musée Thomas Dobrée

Thème : **Troubles psychiques**

L'étape dans les Pays de la Loire s'est tenue le 10 septembre 2024 a réuni près de 120 participants au Musée Thomas Dobrée à Nantes. Cette rencontre s'est intéressée aux troubles psychiques.

Une réflexion experte sur les handicaps invisibles et troubles psychiques

En introduction à la manifestation, plusieurs spécialistes ont apporté leur éclairage sur la nature des troubles psychiques et leur impact :

- Jérôme Oddon, fondateur d'Adeo Conseil, a exploré le lien entre handicaps invisibles et troubles psychiques en évoquant les biais cognitifs dans la perception des situations inconnues.
- Mélanie Carpentier, psychologue spécialisée en neuropsychologie, a abordé la santé mentale sous ses aspects biologiques, sociaux et psychologiques, tout en expliquant les symptômes et les impacts des troubles psychiques.
- Julien Jupille, sociologue, a démontré l'évolution de la perception sociale ayant mené de la maladie mentale au handicap psychique, notamment dans le monde du travail.

Un parcours inspirant dans l'emploi

Un témoignage à trois voix a été partagé par une agente souffrant d'un trouble psychique, sa responsable au sein de la bibliothèque de droit de Nantes et son jobcoach. Il a illustré la complexité du retour dans le monde professionnel après avoir traversé des troubles psychiques :

- **Parcours personnel** : L'agente a partagé son expérience après des échecs liés à son handicap, sa découverte des emplois adaptés et sa réinsertion avec le soutien de Cap emploi et du dispositif d'emploi accompagné.
- **Collaboration avec l'employeur** : L'écoute régulière, les ajustements dans l'environnement de travail et un accompagnement spécifique ont facilité son intégration et son bien-être.
- **Accompagnement personnalisé** : La nécessité pour les institutions de dépasser les approches standardisées pour mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque individu.

Les ressources mobilisables et les coopérations entre acteurs

Une 2nde table-ronde a réuni plusieurs acteurs proposant des solutions et dispositifs mobilisables afin d'accompagner dans l'emploi des personnes souffrant de troubles psychiques :

- **Des dispositifs adaptés** comme :
 - 1 Les Appuis spécifiques en région pour aider les employeurs et agents dans leurs parcours professionnels.
 - 2 Des solutions de compensation pour les personnes en recherche d'emploi ou en formation.
- **L'emploi accompagné** : Financé par l'ARS, l'Agefiph et le FIPHFP, ce dispositif facilite l'intégration et le maintien dans l'emploi avec succès.
- **Le Clubhouse à Nantes** : Un espace collectif d'entraide pour les personnes en situation de handicap psychique, où la cogestion et l'accueil sur la base du volontariat ont démontré leur efficacité.

Parmi les enseignements de cette étape ligérienne du Tour de France des handicaps invisibles dédiée aux troubles psychiques, on peut retenir :

- La nécessité de sensibiliser l'ensemble des employeurs pour éviter discriminations et malentendus.
- L'importance de reconnaître que certaines personnes peuvent avoir besoin de périodes de repos avant de retourner au travail et dans l'emploi.
- L'importance de disposer d'une cartographie des acteurs pour mieux comprendre l'écosystème d'accompagnement existant en région.

L'événement s'est conclu par la signature d'une convention entre le FIPHFP et le Conseil départemental de Loire-Atlantique, symbolisant un engagement renforcé pour l'inclusion et le soutien des personnes en situation de handicap.



14^{ème} étape

Mayotte
Mamoudzou
Jeudi 3 octobre 2024

Lieu : Hôtel de Ville

Thème : **Diabète**

Jeudi 3 octobre 2024, l'Hôtel de Ville de Mamoudzou a accueilli 80 participants pour aborder la question des handicaps invisibles et en particulier celle du diabète, enjeu majeur de santé publique à Mayotte où un habitant sur dix est touché.

Un engagement public affirmé dès l'ouverture

L'événement a été introduit par plusieurs personnalités publiques, dont Séverine Baudouin, directrice adjointe du FIPHFP, Laurent Alaton, sous-préfet de Mayotte, Nicolas Blanc, directeur régional océan Indien de la Banque des Territoires et Ambdilwahedou Soumaila, maire de Mamoudzou. Leur présence a souligné l'importance de sensibiliser les acteurs locaux à ces problématiques souvent taboues.

Focus sur le diabète, une maladie omniprésente, mais méconnue

Lors de la première table ronde, le diabète, maladie chronique silencieuse, a été au cœur des discussions :

- **Des données préoccupantes** : L'étude Unono Wa Maore a révélé que 12 % de la population mahoraise est diabétique, avec un pourcentage similaire de prédiabétiques, dont 40 % ignorent leur état.
- **Des témoignages émouvants** : Des agents publics ont partagé leur expérience avec cette maladie, rappelant l'importance d'en reconnaître les signes pour mieux la gérer.
- **Des ateliers interactifs** : Un dépistage in situ et des activités ludiques sur l'alimentation équilibrée ont permis de sensibiliser les participants à l'importance de la prévention et d'une hygiène de vie adaptée.

Reconnaissance et accompagnement dans le monde du travail

La deuxième table ronde a abordé les défis liés à la reconnaissance des handicaps invisibles, notamment dans le cadre professionnel :

- **Une faible reconnaissance du handicap** : Bien que la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés soit en vigueur à Mayotte depuis 2022, seules 1 300 personnes sont actuellement inscrites à la MDPH, bien loin des 22 000 estimées en situation de handicap selon l'INSEE.
- **Des initiatives locales d'accompagnement** : Des employeurs comme le Centre hospitalier de Mayotte et la mairie de Mamoudzou ont présenté leurs initiatives pour créer un environnement de travail inclusif, basé sur la confiance et l'adaptation progressive.
- **Les interventions du FIPHFP** : Le FIPHFP a confirmé son engagement en soutenant les agents et les collectivités dans l'accompagnement des situations de handicap à travers notamment l'implication de sa directrice territoriale au handicap et la signature de conventions avec les employeurs publics de l'île.

Un événement marquant et porteur d'espoir

Cette première initiative à Mayotte a permis de :

- sensibiliser sur les enjeux des handicaps invisibles, en particulier le diabète,
- renforcer la coopération entre acteurs locaux et institutionnels,
- rappeler que l'inclusion repose sur la reconnaissance, l'accompagnement adapté, et la sensibilisation collective.





15^{ème} étape

La Réunion
Saint-Denis
Mercredi 9 octobre 2024

Lieu : Hémicycle du Conseil départemental

Thème : **Diabète**

Le 9 octobre 2024, l'hémicycle du Conseil départemental de Saint-Denis a vibré au rythme de la 15^{ème} étape du Tour de France des handicaps Invisibles du FIPHFP, consacré à une pathologie « silencieuse » mais omniprésente : le diabète. Cet événement, qui a rassemblé 110 participants, a permis de lever le voile sur cette maladie encore trop méconnue.

Une mobilisation institutionnelle pour une cause majeure

Plusieurs figures institutionnelles de premier plan, dont Laurent Lenoble, Secrétaire général de la Préfecture, Séverine Baudouin, directrice adjointe de la FIPHFP, Nicolas Blanc, directeur régional de la Banque des Territoires, et Viviane Payet Ben Hamida, élue au Conseil départemental de La Réunion, ont ouvert la journée en soulignant l'urgence d'intégrer les maladies invisibles dans les politiques publiques.

Mieux comprendre le diabète, une maladie omniprésente mais sous-estimée

La première table ronde a abordé les différents types de diabète et leurs répercussions. Le Pr Estelle Nobecourt, diabétologue au CHU de La Réunion-Nancy, a détaillé les risques liés au diabète de type 2, qui prédominent à La Réunion. Monique Ricquebourg de l'Observatoire Régional de Santé (ORS) a présenté des données préoccupantes : bien que 44 000 diabétiques soient en âge de travailler, la maladie reste sous-diagnostiquée. Les débats ont mis en avant des initiatives locales comme le PRND (Programme Réunionnais de Nutrition Diabète) et des associations engagées dans la prévention et le soutien telles que l'ADN (Association Diabète Nutrition) et l'ADJ (Association des Diabétiques Juniors).

Témoignages inspirants et adaptations professionnelles

Les témoignages, notamment celui d'Anne-Sophie C., greffière du tribunal judiciaire, ou de la Mairie de Saint-Paul ont illustré les défis quotidiens des personnes diabétiques, en soulignant l'importance de la communication autour de son handicap pour faciliter son adaptation. Les échanges ont mis en avant l'importance d'adapter les conditions de travail pour garantir l'inclusion et la performance.

Un exemple marquant d'intégration est celui de Monsieur G., chargé de logistique au centre hospitalier Ouest de la Réunion, qui, grâce à un contrat d'apprentissage, a pu maintenir son emploi. Rosalie Leleux, experte en éducation thérapeutique, a rappelé la nécessité de consacrer du temps au parcours de soin pour mieux gérer la maladie.

Mobiliser les interventions du FIPHFP

La journée a également été l'occasion pour Laure Ben Moussi, directrice territoriale handicap du FIPHFP, de présenter les aides financières disponibles pour l'aménagement des postes. Ces ressources, encore peu exploitées, sont essentielles pour favoriser l'intégration des salariés diabétiques.

Sensibilisation et action collective

En croisant témoignages, expertises et solutions pratiques, cet événement a permis de mieux comprendre le diabète non seulement comme une maladie chronique, mais aussi comme un défi collectif qui nécessite une mobilisation de tous les acteurs – professionnels de santé, administrations et entreprises, associations et collectivités locales.





16^{ème} étape

Bretagne
Rennes

Jeudi 17 octobre 2024

Lieu : Université de Rennes

Thème : **Épilepsie et troubles cognitifs**

L'étape en Bretagne du Tour de France des handicaps invisibles du FIPHFP, consacrée à l'épilepsie et aux troubles cognitifs associés à leur impact dans le travail, s'est tenue le 17 octobre 2024 à l'Université de Rennes. Cette rencontre a réuni 73 participants.

Sous l'impulsion de figures institutionnelles dont Séverine Baudouin, directrice adjointe du FIPHFP, et grâce à des interventions d'experts, cette journée a permis de sensibiliser les participants aux réalités et aux solutions possibles pour accompagner dans l'emploi des personnes souffrant d'épilepsie.

Épilepsie, 3^e maladie neurologique la plus répandue

L'épilepsie touche environ 1% de la population française. Claire Ricordeau, neurologue épileptologue, a expliqué les différentes formes de cette pathologie, depuis les crises généralisées jusqu'aux crises focales, en insistant sur leur caractère imprévisible. Elle a également partagé des conseils pratiques pour réagir en cas de crise d'épilepsie.

Les témoignages poignants, comme celui d'Inès LM., ont illustré les difficultés quotidiennes rencontrées par les personnes épileptiques. Diagnostiquée à l'adolescence, Inès a évoqué les impacts cognitifs de sa maladie sur son parcours scolaire et professionnel, ainsi que l'importance du soutien apporté par l'Équipe Ressources Épilepsies (ERE). Son récit a mis en avant la nécessité d'une reconnaissance officielle du handicap pour accéder à des aménagements appropriés.

Inclusion professionnelle : des freins et des solutions

Les défis liés à l'emploi ont été largement abordés. Hélène Jegat, ergothérapeute, a souligné l'importance de la mobilité pour favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes épileptiques, notamment à travers des solutions adaptées en matière de transport. Les restrictions professionnelles et les préjugés des employeurs restent cependant des obstacles majeurs.

Des dispositifs comme les Appuis spécifiques, présentés par Siegfried Martin et Louise Léchard de LADAPT Ouest, permettent d'accompagner les personnes en situation de handicap psychologique ou neurodéveloppemental. Financés par l'Agefiph et le FIPHFP, ces dispositifs permettent une collaboration transversale entre les employeurs et les médecins de prévention pour proposer des solutions personnalisées.

L'épilepsie au cœur de la coopération régionale

Le Dr Arnaud Biraben a partagé son expérience à travers une consultation spécialisée en neurochirurgie qui, depuis 25 ans, accompagne les patients épileptiques dans leur retour à l'emploi. Il a mis en évidence la complexité de l'épilepsie et l'importance d'une approche multidisciplinaire, impliquant médecins, assistantes sociales, MDPH, Cap Emploi et employeurs.

Laurent Félix, directeur territorial au handicap du FIPHFP, a insisté sur le rôle crucial des partenariats que ce soit avec les centres de gestion pour les petites collectivités, avec les référents handicap mutualisés pour les petites structures de la fonction publique hospitalière ou avec l'Agefiph et l'ARS pour le soutien à l'emploi accompagné.

Une journée porteuse d'espoir

En conclusion, cette journée a permis de déconstruire les préjugés autour de l'épilepsie et de présenter des solutions concrètes pour améliorer l'inclusion professionnelle. Les témoignages d'Inès, d'Amandine Laurent et d'Alexandre Martin ont rappelé que la résilience personnelle, combinée à un soutien adapté, peut surmonter les barrières liées à cette maladie. Le message d'espoir porté par les intervenants encourage à poursuivre les efforts pour une société plus inclusive.



17^{ème} étape

**Nouvelle-Aquitaine
Bordeaux
Jeudi 7 novembre 2024**

Lieu : Université de Bordeaux

Thème : Les troubles auditifs

L'étape du Tour de France des handicaps invisibles en Nouvelle Aquitaine s'est tenue le 7 novembre 2024 à l'Université Bordeaux. L'événement était consacré aux troubles auditifs et à leurs impacts en milieu professionnel. Cette rencontre a débuté par une introduction générale sur les troubles auditifs, suivie d'une première table ronde avec des témoignages croisés et une présentation des ressources mobilisables.

Marine Neuville, Directrice du FIPHFP, a ouvert la séance en rappelant que la démarche d'inclusivité doit dépasser l'idée d'inclusion pour devenir une posture collective proactive. Florence Guéry, directrice territoriale handicap du FIPHFP en Nouvelle-Aquitaine, a illustré à partir du témoignage d'un agent et d'un employeur, de quelle façon ces handicaps passent inaperçus, jusqu'à devenir un frein au quotidien.

Sensibilisation et témoignages : déconstruire les préjugés

Les interventions se sont succédé pour démystifier les handicaps invisibles, notamment auditifs. Jérôme Oddon, fondateur d'Adeo Conseil, a exploré les biais cognitifs dans la perception de ces handicaps. L'association IRSA, qui accompagne des personnes atteintes de déficiences sensorielles, a proposé une immersion ludique avec le « Jeu des Décibels », sensibilisant les participants à la diversité des troubles auditifs. Les représentantes de l'IRSA ont rappelé que les idées reçues, comme la confusion entre surdité et mutisme, amplifient les obstacles professionnels.

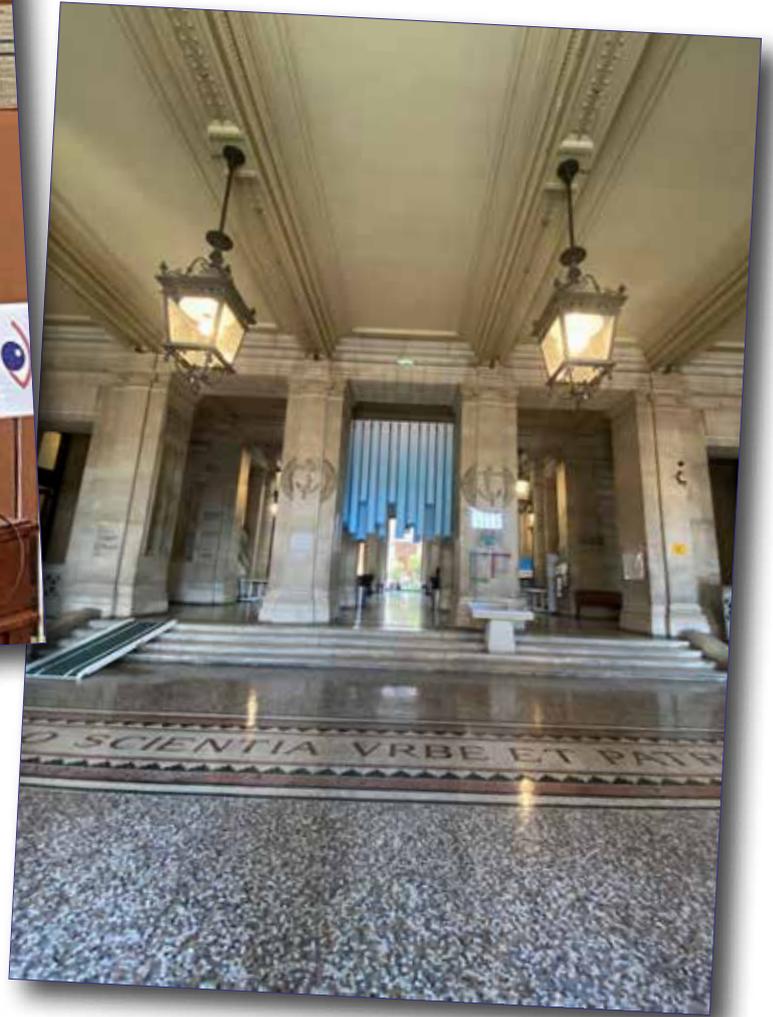
Alicia C., secrétaire pédagogique malentendante, a livré un témoignage poignant sur son parcours d'intégration à l'Université de Bordeaux. Appuyée par des dispositifs adaptés comme un casque à réduction de bruit, elle a expliqué la nécessité d'un environnement bienveillant et de solutions concrètes pour favoriser l'épanouissement professionnel des agents en situation de handicap.

Des solutions pour une inclusion réussie

La table ronde finale a mis en avant les ressources mobilisables pour accompagner les agents souffrant de déficience auditive, notamment le recours à Cap Emploi et la mobilisation des Appuis spécifiques portés par l'IRSA.

Fabien G., aide-soignant et inter-médiateur, a ensuite témoigné de son expérience au sein de l'unité d'accueil des sourds du groupe hospitalier Pellegrin, première unité dédiée à l'accueil et l'accompagnement des patients sourds tout au long de leur parcours de soin. Il intervient également dans l'intermédiation avec les autres services. Pour faciliter son travail des aménagements simples, mais efficaces, ont été mis en place : flashes lumineux lorsque l'on frappe à la porte, avertisseur lumineux lors des alarmes incendie, montre connectée...

Marine Neuville a conclu cette journée en rappelant l'importance de sensibiliser les équipes, de combattre les stéréotypes et de renforcer l'attractivité des recrutements BOETH. Les témoignages et initiatives présentés confirment qu'une société inclusive repose sur une action collective, pérenne et innovante.



18ème étape

Bourgogne-Franche-Comté
Dijon
Jeudi 5 décembre 2024

Lieu : Conseil départemental de Côte d'Or

Thème : Handicap psychique

Le 5 décembre 2024, Dijon a accueilli l'étape finale du Tour de France des handicaps invisibles. Cet événement, accueilli au sein du Conseil départemental de Côte-d'Or, a réuni une centaine d'experts, employeurs publics, partenaires et associations. L'objectif principal de cette rencontre : sensibiliser au handicap psychique dans le monde du travail.

Faire tomber les préjugés et clarifier les enjeux

Les troubles psychiques, bien qu'invisibles, restent une réalité pour de nombreux agents publics. Marine Neuville, directrice du FIPHFP, a rappelé que, contrairement aux handicaps physiques pour lesquels les employeurs sont souvent mieux préparés, le handicap psychique soulève encore beaucoup d'interrogations et de craintes. Pourtant, le travail est un levier essentiel pour l'épanouissement personnel et la réinsertion sociale. Lors de cette ultime étape, des intervenants, comme le psychiatre Jean-Christophe Chauvet-Gélinier, ont mis en lumière la complexité de ces troubles. La santé mentale, a-t-il précisé, est une composante intégrante de la santé globale, souvent négligée ou sous-diagnostiquée. Il a plaidé pour des actions précoces, dès les premiers signes de fragilité, afin d'éviter les ruptures prolongées avec le travail.

Des solutions individualisées et adaptées

Le handicap psychique exige des réponses sur mesure : chaque situation demande une analyse spécifique des besoins. Parmi les dispositifs de compensation présentés :

- **L'aménagement des conditions de travail** : réduction des objectifs, télétravail partiel, missions redéfinies, ou espaces de travail favorisant la concentration.
- **Le soutien aux relations interpersonnelles** : sensibilisation des équipes aux troubles psychiques pour éviter la stigmatisation, mise en place de référents ou de médiateurs.
- **Des solutions de mobilité** : comme le recours à des moyens de transport adaptés pour les salariés ayant des difficultés à se déplacer.
- **L'accompagnement par des dispositifs spécialisés** : mobilisation de structures comme Cap Emploi ou Challenge Emploi pour établir des solutions sur mesure.

Le témoignage de Jérôme G., employé chez ENEDIS, a illustré l'impact de ces mesures. Diagnostiqué tardivement pour des troubles du spectre autistique, il a pu retrouver un emploi grâce à un accompagnement pluridisciplinaire et des aménagements bien pensés.

Un réseau d'acteurs mobilisés au service des employeurs publics

Pour accompagner les employeurs dans la gestion du handicap psychique, plusieurs dispositifs et acteurs sont à leur disposition :

- **Cap Emploi** et ses antennes régionales, qui travaillent avec les employeurs pour définir des plans d'intégration ou de maintien dans l'emploi
- **L'appui Spécifique handicap psychique** permet de comprendre le fonctionnement de l'agent et d'adapter ses conditions de travail de telle sorte que le travail ne déstabilise pas sa santé psychique.
- **L'emploi accompagné**, porté en Côte d'Or par Challenge Emploi, combine un suivi individualisé de la personne et un soutien direct aux équipes encadrantes. Ce suivi favorise notamment la communication entre les salariés concernés et leurs collègues ou hiérarchies.
- **Les programmes de formation et de sensibilisation** : des outils comme le Guide du handicap invisible, distribué lors de l'événement, ou les formations aux premiers secours en santé mentale (PSSM), aident les employeurs et les équipes à mieux comprendre les enjeux du handicap psychique et à lever les tabous.

Le soutien des professionnels de santé, médecins du travail et infirmiers en pratique avancée, est également crucial pour identifier les besoins spécifiques de compensation.

Cette dernière étape à Dijon a montré qu'une mobilisation collective peut transformer les perceptions et pratiques autour des handicaps invisibles. En combinant sensibilisation, formation et accompagnement personnalisé, le FIPHFP espère inciter les employeurs publics à adopter des environnements de travail inclusifs, valorisant les talents de chacun.



**Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la Fonction publique**

12 avenue Pierre Mendès France
75914 PARIS Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33

E-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

www.fiphfp.fr

