



WEBINAIRE "BàBA"

**Comment aborder le sujet du handicap avec les
personnes concernées à chaque étape**

Le 3 février 2026



Au programme

- I. La situation de handicap, un sujet sensible à aborder ?
- II. Principes et posture pour aborder la situation du handicap
- III. ... lors du recrutement
- IV. ... lors de l'accueil et de l'intégration
- V. ... tout au long de la carrière
- VI. Acteurs, outils et ressources mobilisables



Avant de commencer...

Chargées de mission Handi-pacte



Jessy
LUZOLO



Aurélie
TYMRUK



Pas de
caméra



Pas de
micro



N'hésitez pas à
poser vos
questions

→ onglet « Discussion »





La situation de handicap, un sujet sensible à aborder ?

Parler de sa situation de handicap en entreprise : un enjeu majeur



1 personne salariée en situation de handicap sur 2 ne parle **JAMAIS OU RAREMENT** de son handicap avec ses collègues.



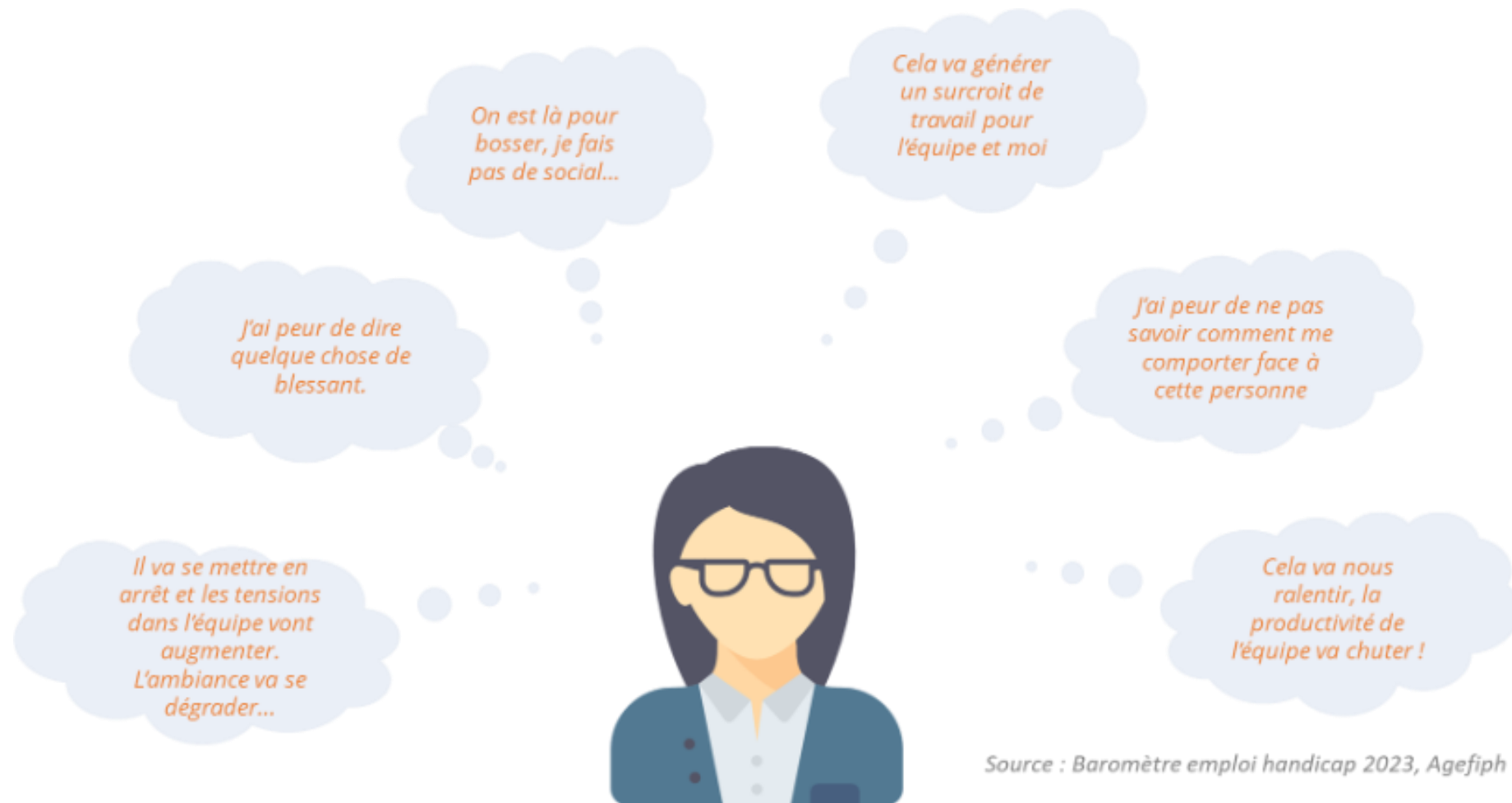
2 personnes salariées en situation de handicap sur 3 ne parlent **JAMAIS OU RAREMENT** de leur handicap avec leur manager.



2 personnes salariées en situation de handicap sur 3 ne parlent **JAMAIS OU RAREMENT** de leur handicap avec les RH.



Les peurs personnelles d'un encadrant sur l'intégration d'une personne en situation de handicap



Source : Baromètre emploi handicap 2023, Agefiph



Des enjeux qui viennent toucher des sujets profonds, peu discutés ouvertement au travail....



CENSURE

Oser dire, oser parler des difficultés, questionner...



CROYANCES

Préjugés et stéréotypes individuels et collectifs, visions du monde rigidifiées



JUGEMENT

Comportements inadaptés, incapacités de l'autre, reproches, blâmes...



RESPONSABILITÉ

Individuelle & collective

faire le choix d'aller vers l'autre, de flexibiliser ses comportements et attitudes

... qui peuvent entraîner des discriminations



- **1er facteur de discrimination** en France pour la huitième année consécutive (Rapport annuel du Défenseur des Droits 2025).
- Le handicap représente **22% des saisines** reçues par le Défenseur des Droits.
- **73% des personnes en situation de handicap** estiment l'**embauche** de personne en situation de handicap **difficile** (rapport "observatoire de l'emploi et du handicap" septembre 2025).





Le handicap questionne plusieurs dimensions :



Le handicap est d'abord une histoire individuelle :

- Visible ou invisible
- Temporaire ou permanent
- Dès la naissance ou au cours de la vie
- Révélé ou caché

Il prend vie dans la sphère personnelle de manière différente pour chacun mais il ne correspond pas à la définition du handicap au travail. Pour autant la manière dont on vit son handicap peut avoir un effet sur son parcours professionnel.



Le handicap est appréhendé dans un contexte culturel français

- Guerre & Réparation
- Reconnaissance par la réparation
- Logique de compensation
- Vision limitation

La représentation sociale du handicap influe souvent sur les biais et stéréotypes sans autre point de repère.



Une part de nos comportements est issue de nos biais et représentations.

- Gêne
- Méconnaissance
- Comportements inadaptés voire discriminants

Les biais cognitifs influencent nos décisions même de manière inconsciente car le cerveau pour bien fonctionner a besoin de faire des raccourcis.



« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

La loi ne parle pas de handicap mais de situation et c'est important car elle crée dans le même temps l'obligation de compensation.



Principes et posture pour aborder la situation de handicap



Le rôle du référent handicap

Créer un cadre sécurisant

Ni forcer/Ni éviter



Outiller les acteurs clés

Expliquer l'intérêt de se faire reconnaître RQTH
et accompagner



Pourquoi se faire reconnaître ?





Répondre aux craintes et objections des personnes en situation de handicap

Les craintes

Les réponses

Suis-je obligé de le dire?

Non. Il s'agit d'une démarche **personnelle et volontaire**. La personne peut le dire sans remettre son justificatif, peut décider de déposer ou non un dossier, qu'elle remplit elle-même. La réponse lui est adressée directement.

Je n'ai besoin de rien

La démarche permet avant tout de **sécuriser le parcours professionnel**, notamment si l'état de santé évolue. Elle ouvre la possibilité d'**aménagement adaptés** et, le cas échéant, d'un **abondement du CPF**.

Je vais avoir une étiquette

Le titre **ne comporte aucune information médicale**. Il n'indique ni la nature du handicap, ni l'état de santé. La personne reste libre de **choisir si, quand et à qui elle en parle**.





Au moment du recrutement



Aborder la situation du handicap au moment du recrutement



Rappel : ne pas hésiter à mentionner votre politique handicap dans les offres d'emploi, être précis sur les offres d'emploi sur l'environnement de travail pour que les personnes puissent se projeter...

Préqualification téléphonique

Avec ou sans mention de la RQTH



- Vérifier l'adéquation entre le profil du candidat et le poste (compétences, disponibilités).
- Présenter le poste et surtout l'environnement de travail afin de permettre au candidat de se projeter.
- Être attentif à d'éventuels besoins d'aménagement, sans les présumer ni les imposer.

Entretien de recrutement

Avec ou sans mention de la RQTH



- Installer un cadre bienveillant et sécurisant, propice à l'échange.
- Se concentrer prioritairement sur les compétences, les motivations et l'expérience du candidat
- Présenter la politique handicap et les dispositifs existants (présence d'un référent handicap etc.).
- Poser des questions ouvertes, par exemple :
« *De quoi auriez-vous besoin pour être à l'aise sur votre poste de travail ?* »

Attention : Le candidat n'a aucune obligation de parler de sa situation de handicap ou de sa RQTH !



Focus sur l'entretien

Ce que je peux aborder



- Les **impacts éventuels sur le poste de travail** ou l'environnement professionnel
- Les **besoins et moyens de compensation** permettant au collaborateur de travailler dans des conditions équivalentes
- Le **mode de communication ou d'organisation** privilégié par la personne (rythme, contraintes, contre-indications professionnelles)
- La **manière dont la personne souhaite que sa situation soit abordée** avec le collectif de travail si cela est souhaité ou nécessaire

Ce que je ne peux pas aborder



- La **nature ou l'origine de la pathologie**
- Les conséquences de la situation de handicap sur la **vie personnelle**
- Toute posture ou communication pouvant **infantiliser ou stigmatiser**
- L'**anticipation supposée des incapacités** ou des limites de la personne
- Le fait d'**informer le collectif sans l'accord explicite** du collaborateur, lorsque cela n'impacte pas les missions ou l'environnement de travail



Illustration : entretien d'embûches - AGEFIPH - APF





Au moment de l'accueil



L'accueil et l'intégration

L'agent autorise la communication sur sa situation de handicap

Adopter une communication ouverte

- Poser un cadre bienveillant et sécurisant.
- Rappeler que l'agent reste maître des informations partagées.



Poser les bonnes questions

- « De quoi avez-vous besoin pour travailler dans de bonnes conditions ? »
- « Qu'est-ce que vous souhaitez / ne souhaitez pas que l'on partage ? »
- « Avec qui et de quelle manière souhaitez-vous communiquer sur le sujet ? »

Co-construire la suite

- Définir ensemble les modalités d'échange avec le manager et/ou l'équipe.
- Ajuster le discours et les actions au fil du temps

L'agent n'autorise pas la communication sur sa situation de handicap

Respecter strictement la confidentialité

Ne pas évoquer le handicap ni chercher à obtenir des informations supplémentaires.
Éviter toute question intrusive ou interprétation.



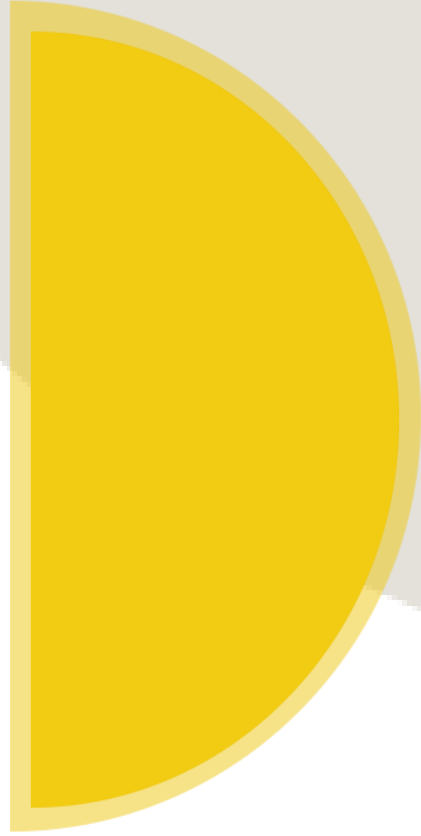
Rester centré sur le travail

Échanger uniquement sur les conditions de travail et l'organisation du poste.
Parler d'aménagements de façon factuelle.

Maintenir un dialogue ouvert

Rappeler que le sujet pourra être abordé ultérieurement si l'agent le souhaite.
Laisser des portes ouvertes, sans insister.





Tout au long de la carrière



Au cours de la carrière : *maintenir un dialogue adapté*

Dans la durée

- Être attentif aux signaux faibles, sans interprétation ni diagnostic.
- Adopter une écoute active, centrée sur les besoins exprimés par le collaborateur.
- Rappeler régulièrement l'existence des ressources et dispositifs d'accompagnement (réfèrent handicap, médecine du travail, RH), sans injonction.
- Proposer des temps d'échange individuels, à un rythme défini avec le collaborateur.
- Respecter le rythme, les choix et les limites du collaborateur dans la manière d'aborder sa situation



Lors des entretiens annuels :

- Questionner l'adéquation du poste et l'efficacité des aménagements
- Aborder les compétences et projets d'évolution professionnelle, sans réduire les perspectives du fait de la situation de santé.



Pendant et après un long arrêt-maladie :

- Maintenir le lien pendant l'arrêt, uniquement dans le cadre réglementaire et avec l'accord du collaborateur.
- Préparer le retour en échangeant sur les conditions de reprise : missions, objectifs, rythme.
- Relayer les préconisations de la médecine du travail, sans les commenter, ni les interpréter.
- Faciliter la réintégration dans l'équipe, le cas échéant et avec l'accord du collaborateur.





Acteurs, outils et ressources à mobiliser





Les acteurs à mobiliser – en interne

Responsable des
Ressources humaines

Référent
handicap



Encadrant

Les acteurs à mobiliser – en externe



La Médecine du travail :
suivi régulier des agents,
prévention des risques, avis
sur l'aptitude et les
aménagement de poste.

Le Conseil Médical :
rend un avis médical avant
certaines décisions
administratives (congrés,
invalidité, imputabilité...).

Peut être
sollicité pour finan
cer des actions de
formation, de
sensibilisation et
de compensation

Conseil au recrutement
de personnes en
situation de handicap

Adaptation de situations
de travail/recherche de
solutions adaptées

Informez et sensibilisez
vos collectifs de travail à
l'intégration de
personnes en situation
de handicap

Dans le cadre de la demande/
du renouvellement de RQTH
afin d'accéder à des droits
spécifiques





Vidéos dédiées : Youtube du FIPHFP



[ADMINISTRATIF] Les bénéfices de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

FIPHFP • 17 k vues • il y a 4 ans

Le FIPHFP est allé à la rencontre des agents de l'Assistance publique - Hôpitaux de Marseille (AP-HM) pour échanger autour de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé...



[HANDICAP] Rôle du référent handicap - La sensibilisation

FIPHFP • 3,2 k vues • il y a 4 ans

Pour en savoir plus sur le rôle du référent handicap, découvrez la série de mini-films animés réalisés par le Handi-Pacte Île-de-France du FIPHFP





Les financements du FIPHFP

Dispositif	Objectif	Public concerné	Dépenses prises en charge	Montant / modalités
Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	Favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	Collectifs de travail, collaborateurs	Actions de communication, d'information et de sensibilisation collective en lien avec le handicap	Montant maximum variable, notamment en fonction de la taille de l'employeur
Formation des acteurs internes de la politique handicap	Renforcer les compétences des acteurs internes sur le handicap	Acteurs internes (référents handicap, RH, managers, acteurs impliqués)	Formation individuelle spécifique au handicap (diplômante, qualifiante ou continue)	Jusqu'à 10 000 € par an , pour une durée maximale de 3 ans
Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	Permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap.	Agents en situation de handicap	Les surcoûts liés à la compensation du handicap.	Jusqu'à 10 000 €





À vos questions !





**Ce webinar vous a-t-il
été utile ?**





MERCI DE VOTRE PARTICIPATION
Nos prochains rendez-vous :

[Préinscription aux actions 2026 - Handi-Pacte AURA](#)

