Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Handicaps invisibles : un guide pour les employeurs publics



Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique a publié un guide 'Handicap invisible' pour expliquer et conseiller les employeurs dans l'accompagnement des handicaps invisibles.

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) a publié fin juin un guide qui s'adresse aux personnes accompagnant ou encadrant des personnes en situation de handicap invisible et qui ne sont pas toujours bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées (BOEH).

Reconnaître enfin les invisibles

Refus pour une personne d'accepter son handicap, démarches administratives en cours ou maladie handicapante mais non reconnue par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) : « Tous ces éléments expliquent que les personnes en situation de handicap qui demeurent "invisibles" […] sont très nombreuses et souvent en grande souffrance », explique le Guide en introduction.

Il s'organise ensuite autour de quatre grands types de pistes de réponses

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Chercher à identifier ces personnes, pour leur proposer un accompagnement, tout en respectant leur désir de discrétion ;
Organiser une capacité d'écoute et d'accompagnement fédérant l'ensemble des ressources humaines de l'employeur ;
Bien communiquer sur l'ensemble des dispositions réglementaires : temps partiel de droit, télétravail, aménagement d'horaires ;
Utiliser au mieux les dispositifs d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Identification des personnes
«Le sujet est complexe et on se limitera ici à proposer quelques pistes », écrivent tout de suite les auteurs du guide. Les arrêts maladie à répétition constituent « un des signaux faibles les plus aisément identifiables » et le guide propose des bonnes pratiques en mettant l'accent sur le rôle du médecin du travail et la possibilité de mettre en place un "coordonnateur de retour dans l'emploi".



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

Organisation d'une capacité d'écoute
Au-delà de l'équipe de professionnels (médecin du travail, référent/correspondant handicap, voire assistant de service social), la prise en compte du handicap invisible doit être faite par les managers de proximité et le collectif de travail, qui participent à l'environnement quotidien de la personne en situation de handicap.

La personne elle-même 1er acteur de sa réussite
Il faut « surtout se souvenir que c'est la personne elle-même qui le premier acteur de sa réussite. C'est elle qui, dans une relation de confiance, guidera le travail d'aménagement du poste. Il faut partir de ses besoins et ressources avant tout », souligne le Guide.

Communication sur l'ensemble des dispositions réglementaires
«Tout agent dispose de droits et il importe que chacun, en particulier ceux en situation de handicap, en soient bien informés afin qu'ils puissent en demander le bénéfice», rappelle le document. Aménagement du poste de travail, des horaires (jusqu'au recours au temps partiel), recours au télétravail ou au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et jusqu'au reclassement de l'agent : le guide détaille les possibilités offertes à la personne en situation de handicap et son employeur pour aider au maintien dans l'emploi.
Utilisation des dispositifs d'accompagnement des personnes handicapées
La dernière partie du guide présente les dispositifs du FIPHFP que peuvent mobiliser les employeurs publics pour accompagner les personnes en situation de handicap invisible.
Carrière et insertion des fonctionnaires handicapés : les clés pour réussir.

Presque 6% de travailleurs handicapés dans les collectivités territoriales
Le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les collectivités territoriales se rapproche peu à peu des 6 % prévus par la loi. Mais ce résultat ne suffit pas : les employeurs publics doivent s'attacher à faciliter l'intégration dans les équipes, et l'aménagement des postes de travail des fonctionnaires handicapés. Avec l'allongement des carrières, les collectivités territoriales doivent aussi apprendre à anticiper le reclassement d'agents devenus handicapés. Enjeux, méthodes et bonnes pratiques pour faire face à ce défi managérial.
Source : La gazette des communes, des départements et des régions.
Téléchargement du guide en PDF ici. Plus d'informations ici.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026



Faire bouger les lignes
Le FIPHFP budgète 13 millions d'euros en 2022 pour favoriser l'inclusion. À l'occasion de la publication des résultats 2021 du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national, et Marc Desjardins, directeur, ont présenté le rapport financier de l'institution et les projets pour 2022. L'analyse montre aussi que les trois versants de la fonction publique ne fournissent pas les mêmes efforts.

Un budget pour faire bouger les lignes
Après « une surchauffe », le niveau des dépenses du FIPHFP qui « avait atteint un pic de 180M€ en 2013 » s'établit à 105M€en 2021. La contribution du ministère de l'Education nationale (15M€ en 2021 et le double en 2022) votée dans la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » offre une bouffée d'oxygène au fonds. 138M€de recettes ont été engrangés en 2021.

Le FIPHFP a ouvert un programme exceptionnel pour « faire bouger les lignes en matière d'inclusion », a annoncé Françoise Descamps-Crosnier. 13M€ ont été budgétés pour 2022 (+ 13 % des budgets d'intervention) et seront éventuellement complétés par la suite.
Source Club Santé social. La Gazette des Communes, des Départements et des Régions.
MH

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 6 novembre 2026

