



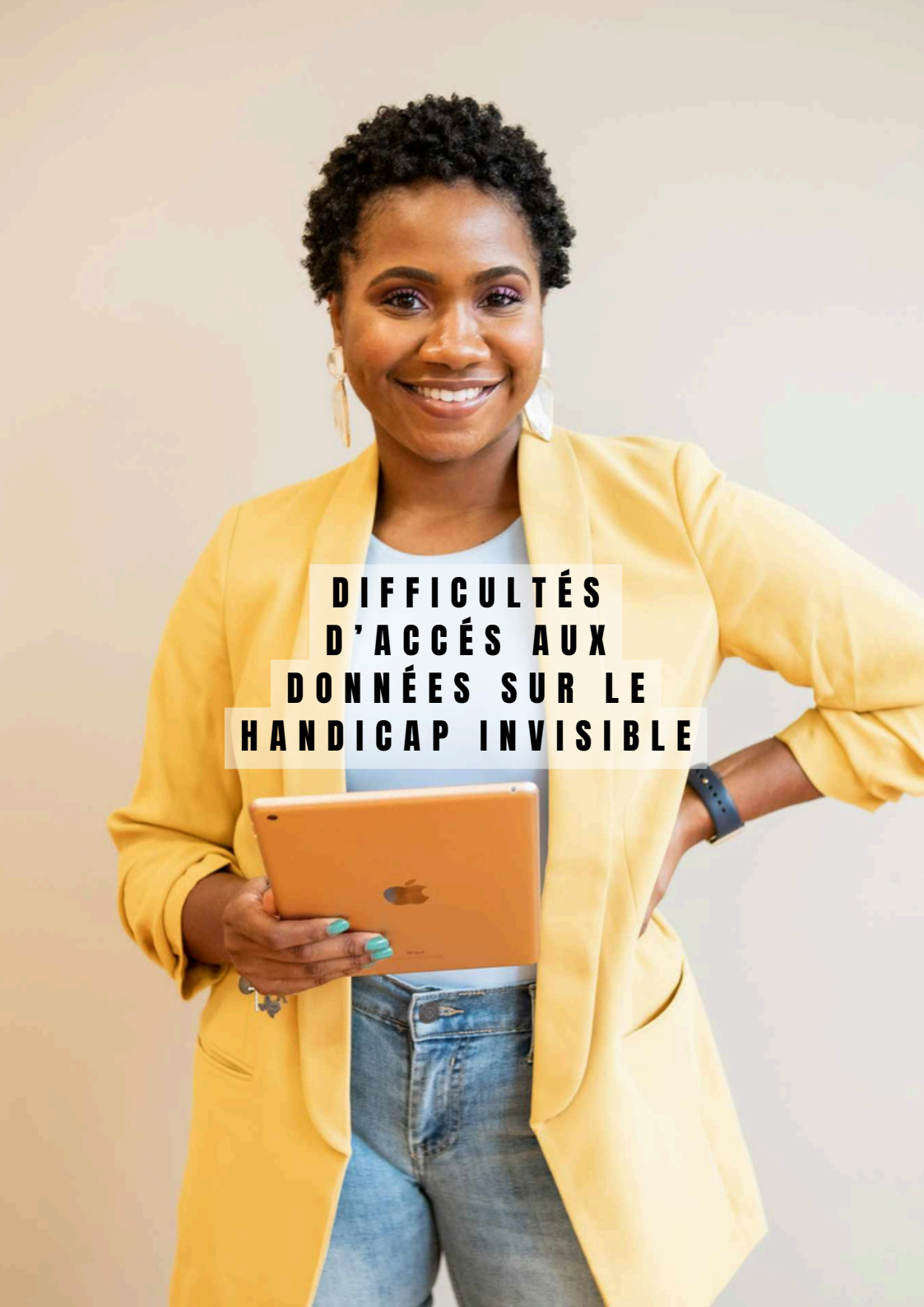
**DÉFINITION
HANDICAP INVISIBLE**



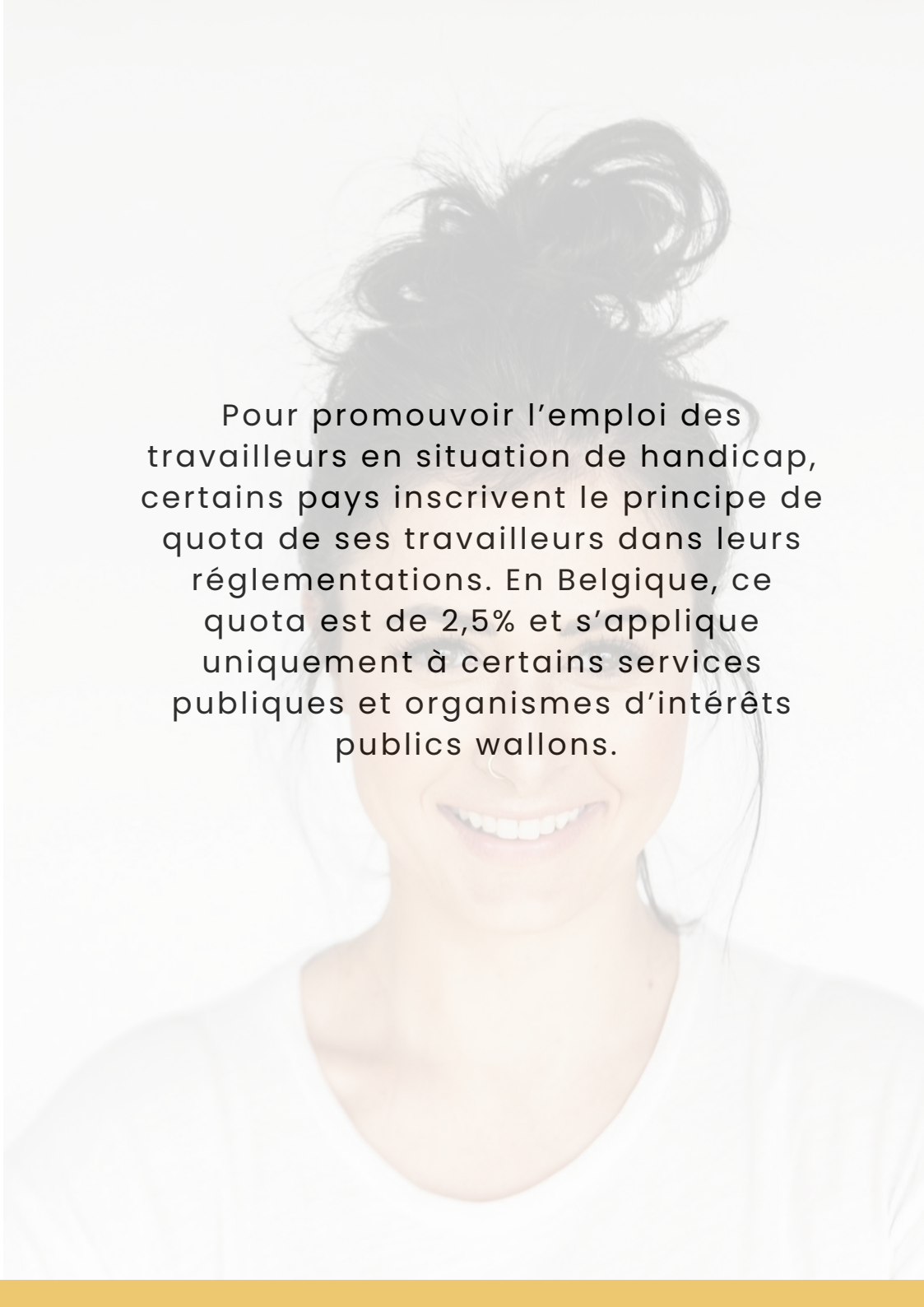
**LE HANDICAP
INVISIBLE DANS LE
MONDE DU TRAVAIL**



**LES DIFFÉRENTES
FORMES
D'HANDICAPS
INVISIBLES**



**DIFFICULTÉS
D'ACCÈS AUX
DONNÉES SUR LE
HANDICAP INVISIBLE**



Pour promouvoir l'emploi des travailleurs en situation de handicap, certains pays inscrivent le principe de quota de ses travailleurs dans leurs réglementations. En Belgique, ce quota est de 2,5% et s'applique uniquement à certains services publics et organismes d'intérêts publics wallons.

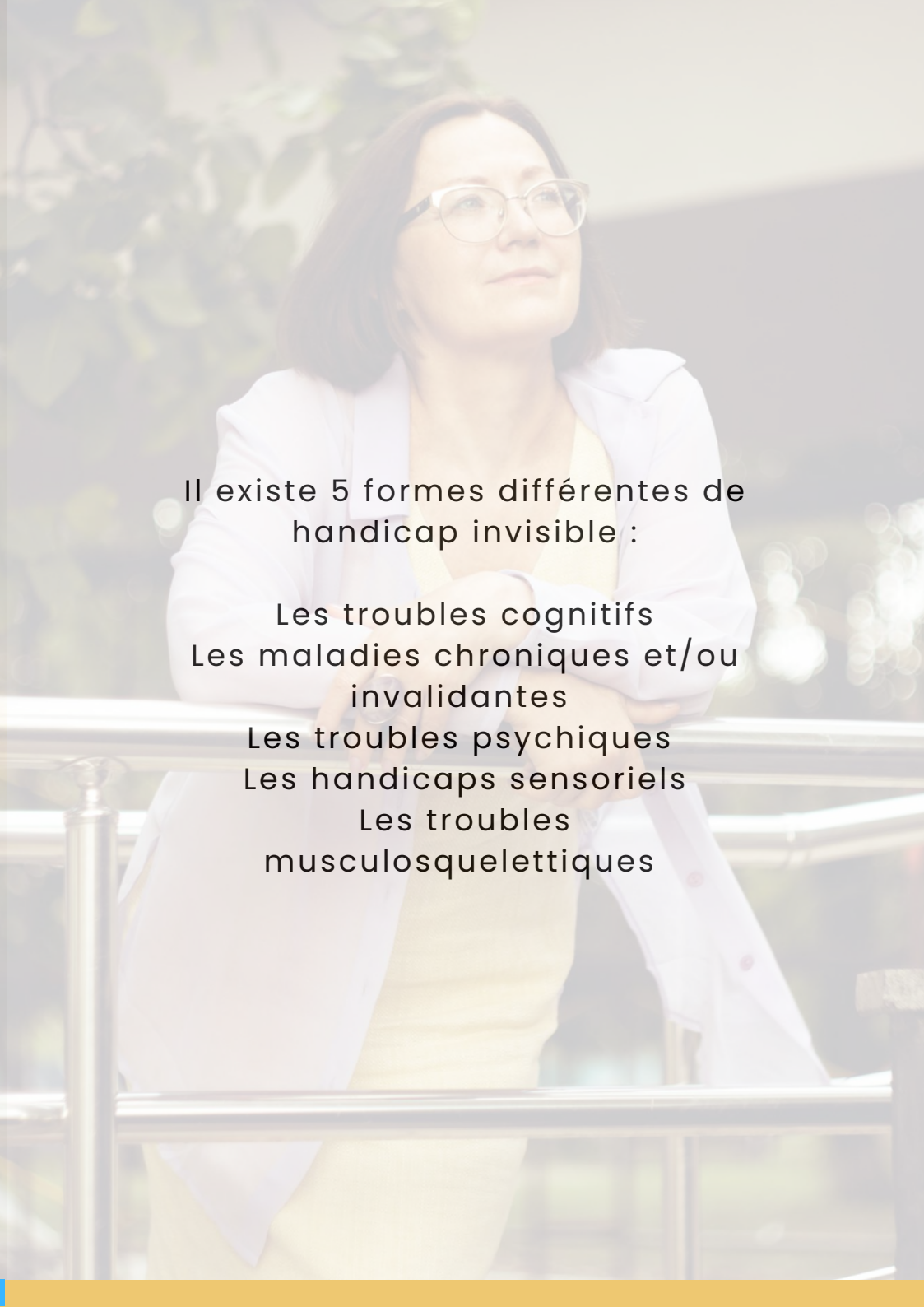


Le handicap invisible est un handicap difficilement détectable, qui généralement ne se remarque pas si la personne concernée n'en parle pas.

Réf: Handéo



En Belgique, l'accessibilité aux données est très complexe car peu de sources sont belges, il y a beaucoup de données françaises.



Il existe 5 formes différentes de handicap invisible :

Les troubles cognitifs

Les maladies chroniques et/ou invalidantes

Les troubles psychiques

Les handicaps sensoriels

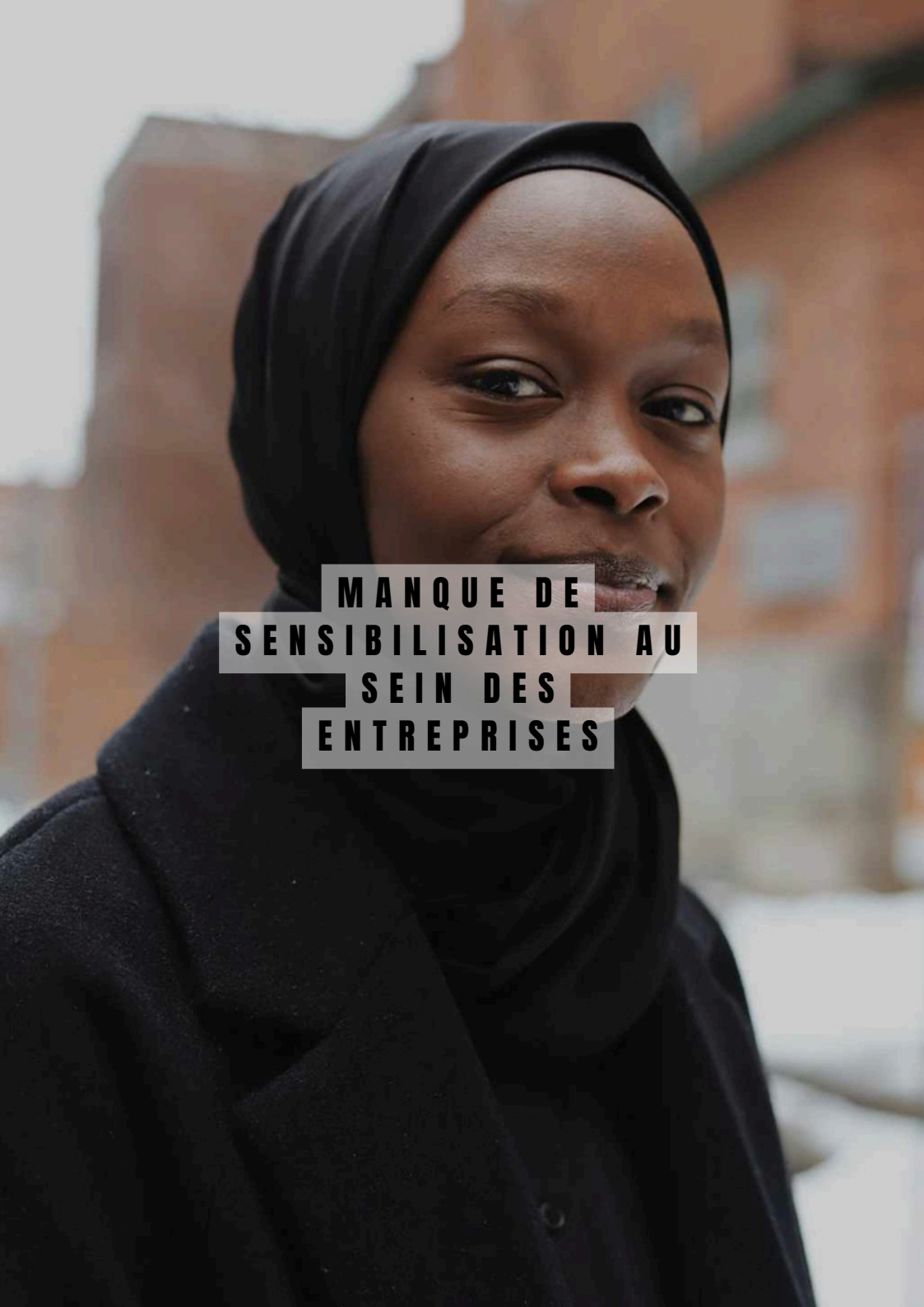
Les troubles musculosquelettiques

A man with short brown hair and a thoughtful expression, looking upwards and to the side. He is wearing a grey button-down shirt and has his hand near his chin.

**LES STÉRÉOTYPES
COURANTS SUR LE
HANDICAP INVISIBLE**

A man with a beard and glasses, looking upwards and to the side. He is wearing a dark blue blazer over a light blue shirt and is holding a smartphone in his hands.

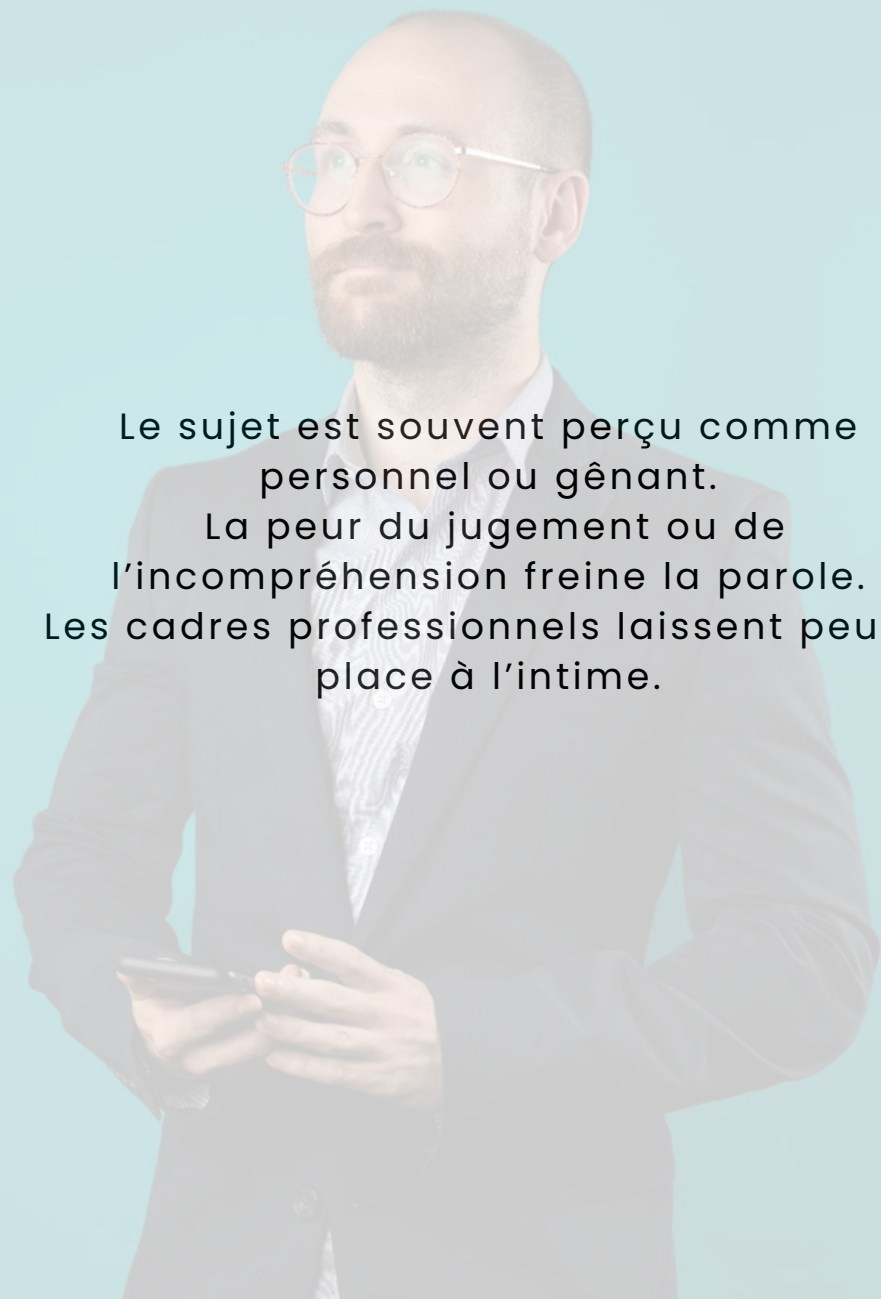
**PEU D'ESPACE POUR EN
DISCUTER OUVERTEMENT**



**MANQUE DE
SENSIBILISATION AU
SEIN DES
ENTREPRISES**



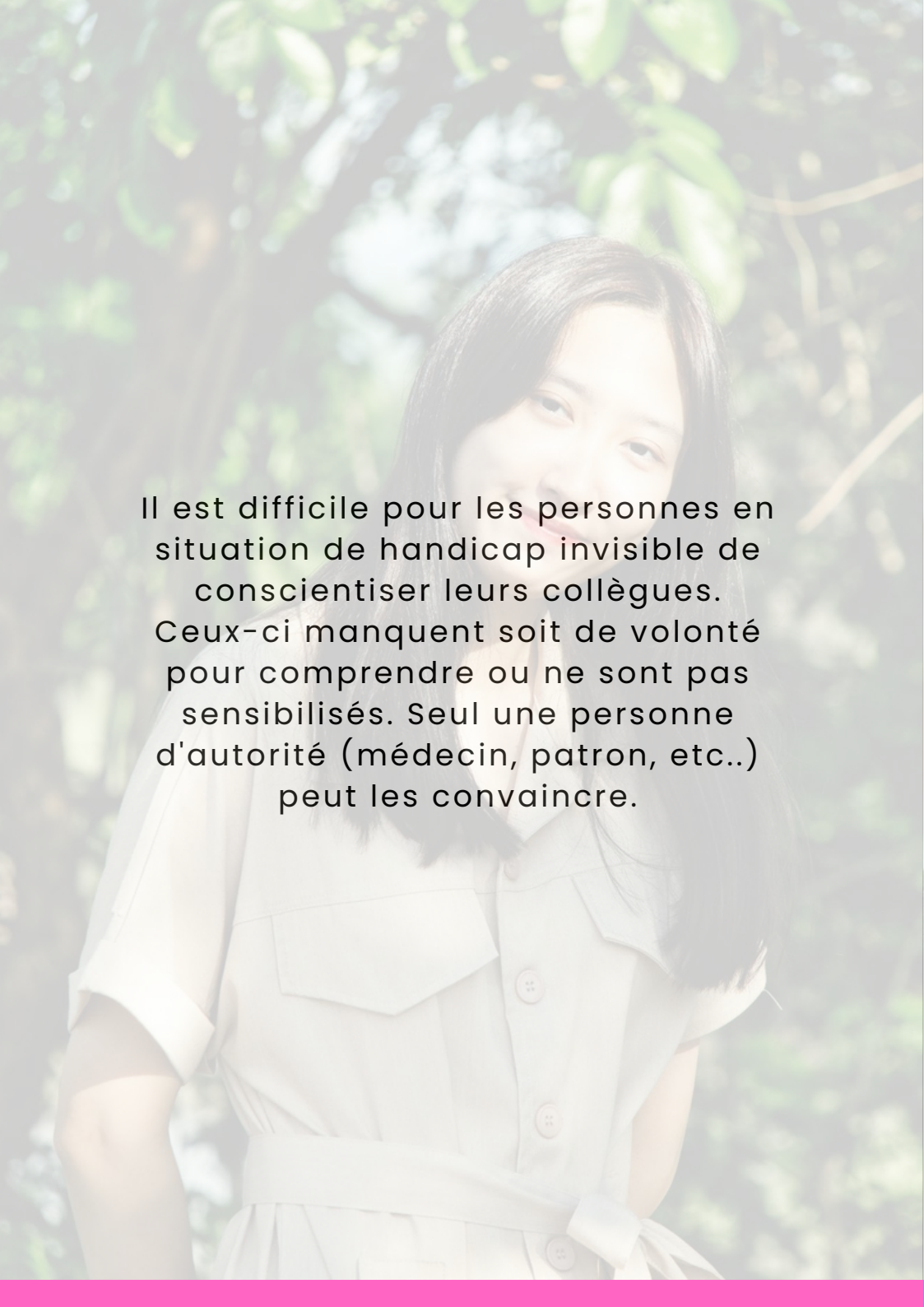
**INCOMPRÉHENSION
DU HANDICAP
INVISIBLE PAR LES
COLLÈGUES**



Le sujet est souvent perçu comme
personnel ou gênant.
La peur du jugement ou de
l'incompréhension freine la parole.
Les cadres professionnels laissent peu de
place à l'intime.



Quels stéréotypes avez-vous échangés
lors du brise glace?



Il est difficile pour les personnes en situation de handicap invisible de conscientiser leurs collègues. Ceux-ci manquent soit de volonté pour comprendre ou ne sont pas sensibilisés. Seul une personne d'autorité (médecin, patron, etc..) peut les convaincre.



Reste très élevé et ne permet pas de favoriser la mise en place à l'intégration des travailleurs handicapés.

A man with a beard and glasses is sitting on a black stool. He is wearing a grey t-shirt and blue jeans. The background is a plain, light-colored wall.

**CONFUSION ENTRE
HANDICAP ET
PERFORMANCE**

A woman with blonde hair is standing and smiling. She is wearing a dark blue long-sleeved dress. She has a necklace, a bracelet, and a watch. The background is a plain, light-colored wall.

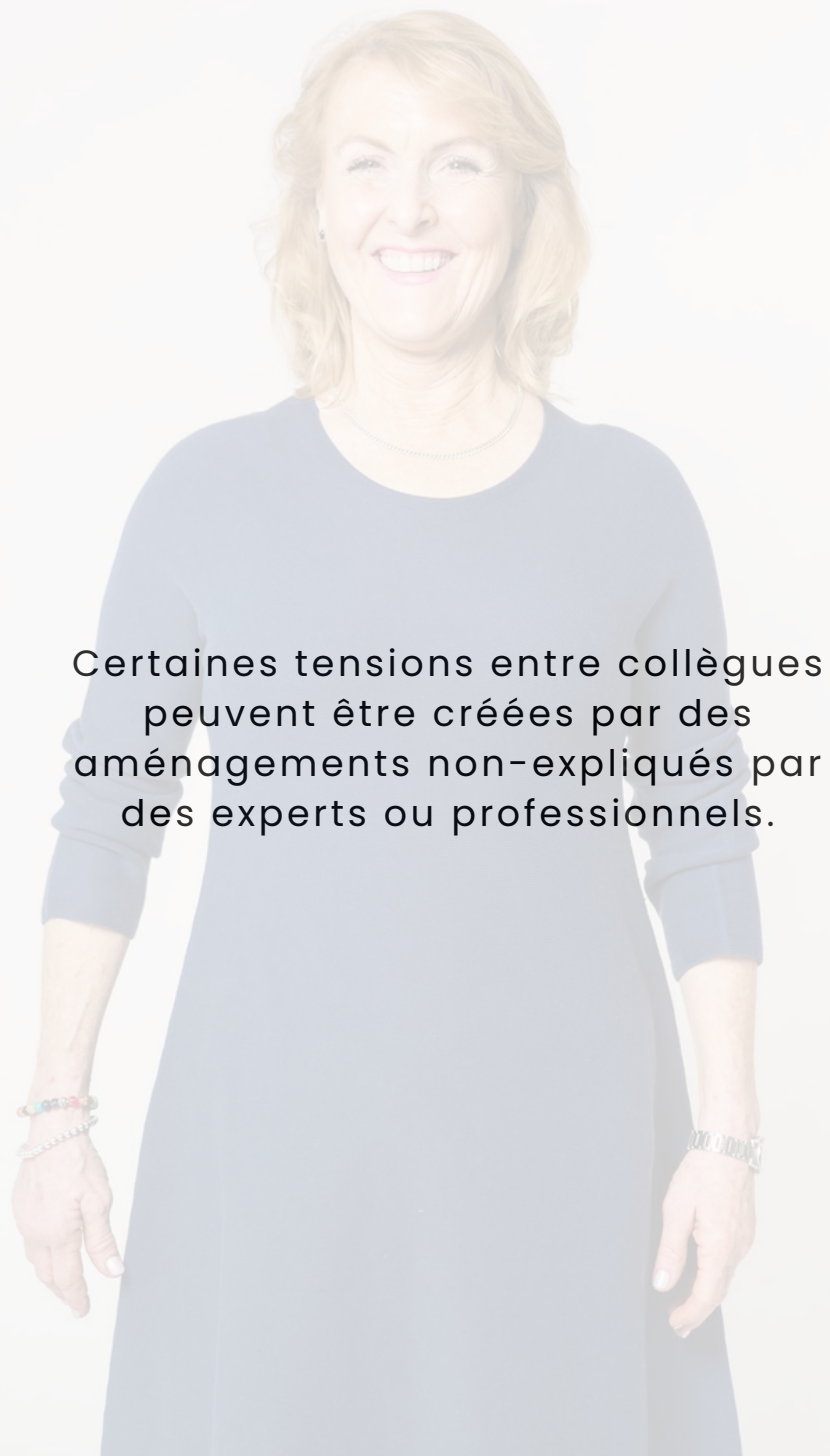
**TENSIONS ENTRE
COLLÈGUES AUTOUR DES
AMÉNAGEMENTS**

A young woman with long brown hair, smiling, wearing a grey blazer over a light-colored shirt. She is holding a silver laptop. The background shows a city building with many windows.

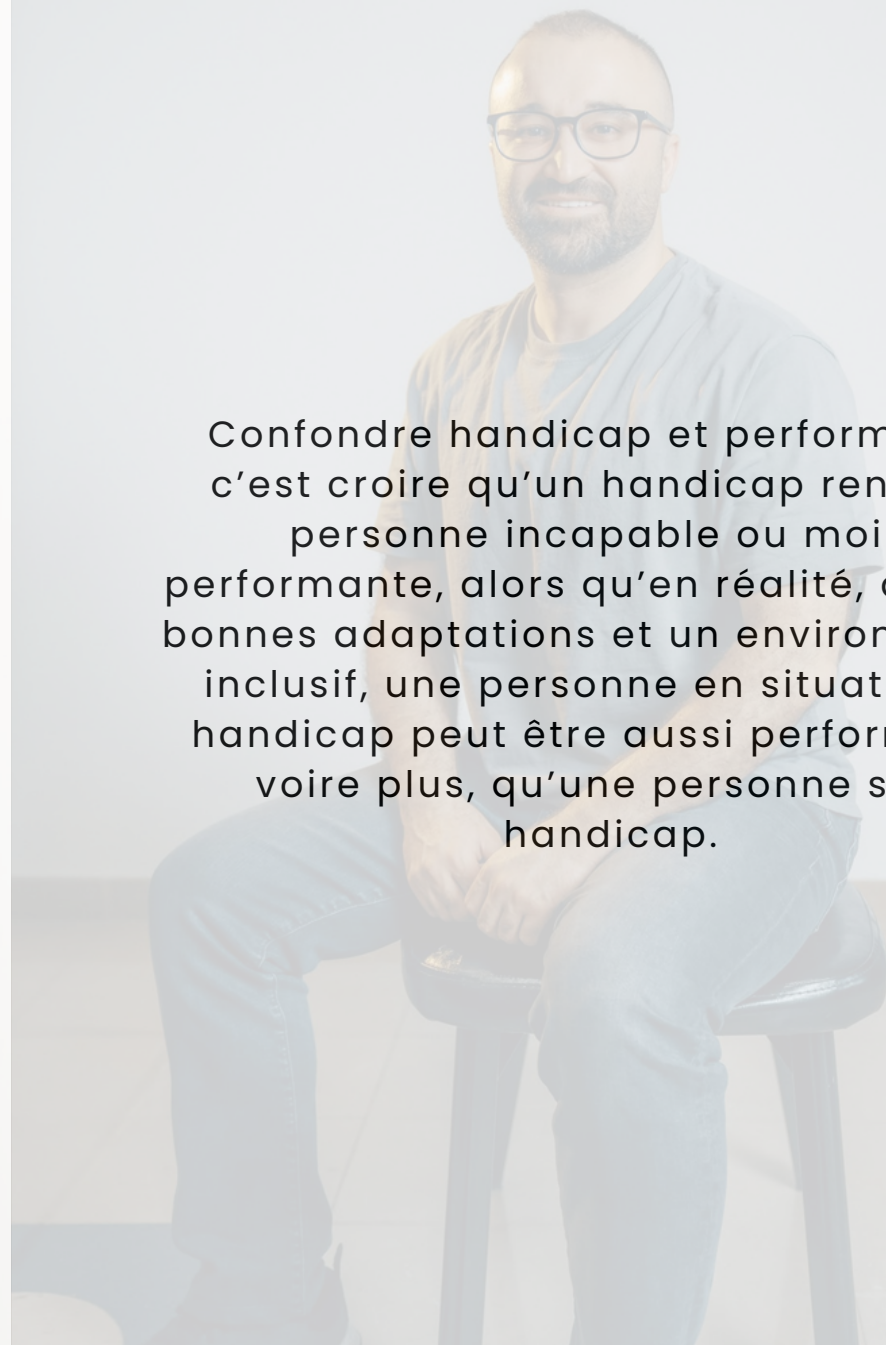
**DIFFICULTÉ
D'ÉVOLUTION DES
COMPÉTENCES AU
SEIN DE
L'ENTREPRISE**

A man with short brown hair and glasses, wearing a dark blue suit jacket over a white shirt and a patterned tie. He has a serious expression. The background is a blurred cityscape.

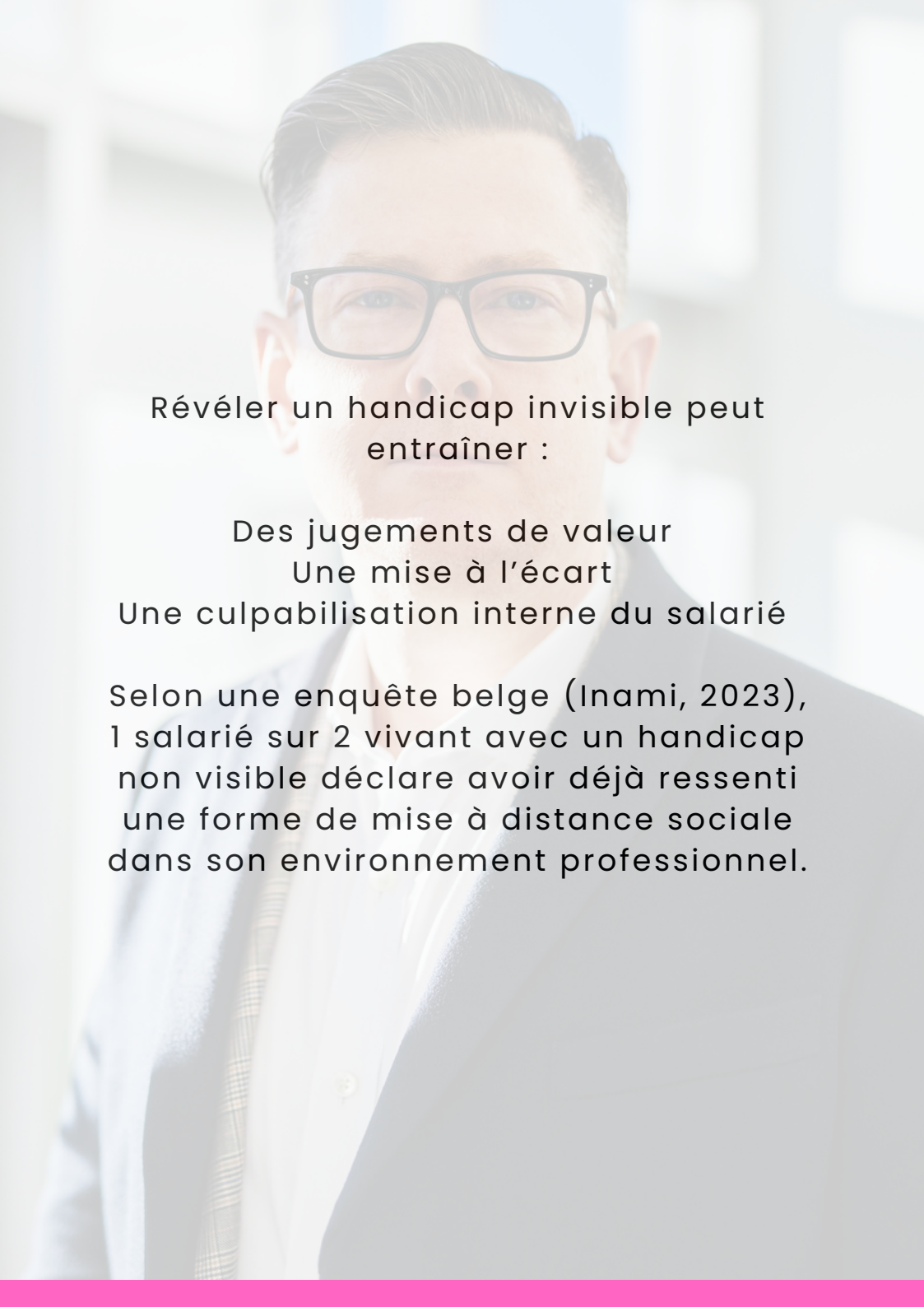
**PEUR D'ÊTRE
STIGMATISÉ**



Certaines tensions entre collègues peuvent être créées par des aménagements non-expliqués par des experts ou professionnels.



Confondre handicap et performance, c'est croire qu'un handicap rend une personne incapable ou moins performante, alors qu'en réalité, avec les bonnes adaptations et un environnement inclusif, une personne en situation de handicap peut être aussi performante, voire plus, qu'une personne sans handicap.



Révéler un handicap invisible peut entraîner :

Des jugements de valeur

Une mise à l'écart

Une culpabilisation interne du salarié

Selon une enquête belge (Inami, 2023), 1 salarié sur 2 vivant avec un handicap non visible déclare avoir déjà ressenti une forme de mise à distance sociale dans son environnement professionnel.



Les personnes souffrant d'un handicap invisible rencontrent des difficultés à évoluer en entreprise car leur handicap, souvent méconnu, entraîne un manque de compréhension et parfois des préjugés sur leurs capacités.

De plus, la peur d'être stigmatisé, les pousse souvent à cacher leur situation, ce qui limite l'accès à leur progression.

A woman with dark hair, wearing a black blazer and black trousers, stands in a room with exposed brick walls and a wooden ceiling. She is smiling and holding a white mug. The room has a window to her left and a wooden cabinet in the background.

**MOINS DE DEMANDES
D'AMÉNAGEMENTS
ADAPTÉS**

A woman wearing a white hijab and a white double-breasted suit stands against a solid light blue background. She is looking directly at the camera with a neutral expression.

**ISOLEMENT SOCIAL
DES PERSONNES
PORTEUSES D'UN
HANDICAP INVISIBLE**



**CHARGE MENTALE DU
SALARIÉ TOUCHÉ**



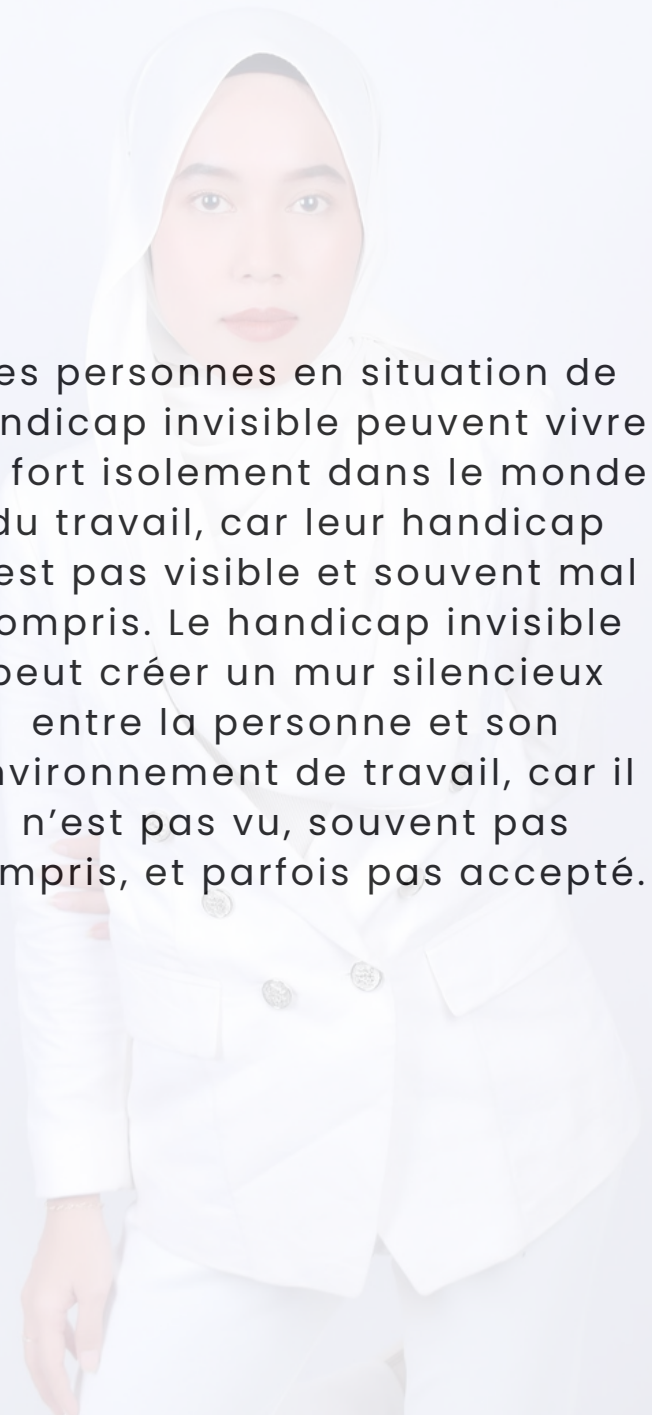
**DEVELOPPEMENT DU
STRESS ET DE
L'ANXIÉTÉ DU
TRAVAILLEUR**

A man with short dark hair and a light beard, wearing a grey suit jacket over a light blue shirt. He is standing with his arms crossed and a slight smile, looking towards the camera. The background is a plain, light grey.

Réaction naturelle face à des situations injustes. Peut entraîner des répercussions négatives sur la santé.

A close-up portrait of a man with dark hair and light brown eyes, looking directly at the camera. He is wearing a grey sweater over a light blue collared shirt. The background is a soft, out-of-focus light blue.

Environ 15 % des travailleurs belges déclarent se sentir souvent ou toujours émotionnellement vidés par leur travail. Ce chiffre est susceptible d'être plus élevé parmi les personnes vivant avec un handicap invisible, en raison du stress supplémentaire lié à la gestion quotidienne de leur condition.



Les personnes en situation de handicap invisible peuvent vivre un fort isolement dans le monde du travail, car leur handicap n'est pas visible et souvent mal compris. Le handicap invisible peut créer un mur silencieux entre la personne et son environnement de travail, car il n'est pas vu, souvent pas compris, et parfois pas accepté.



Suite à l'incompréhension des collègues, les personnes en situation de handicap ne demandent plus d'aménagements adaptés car elles veulent éviter les jalousies et rester intégrées socialement.



**COMMUNIQUER SUR
LES AMÉNAGEMENTS
À METTRE EN PLACE**



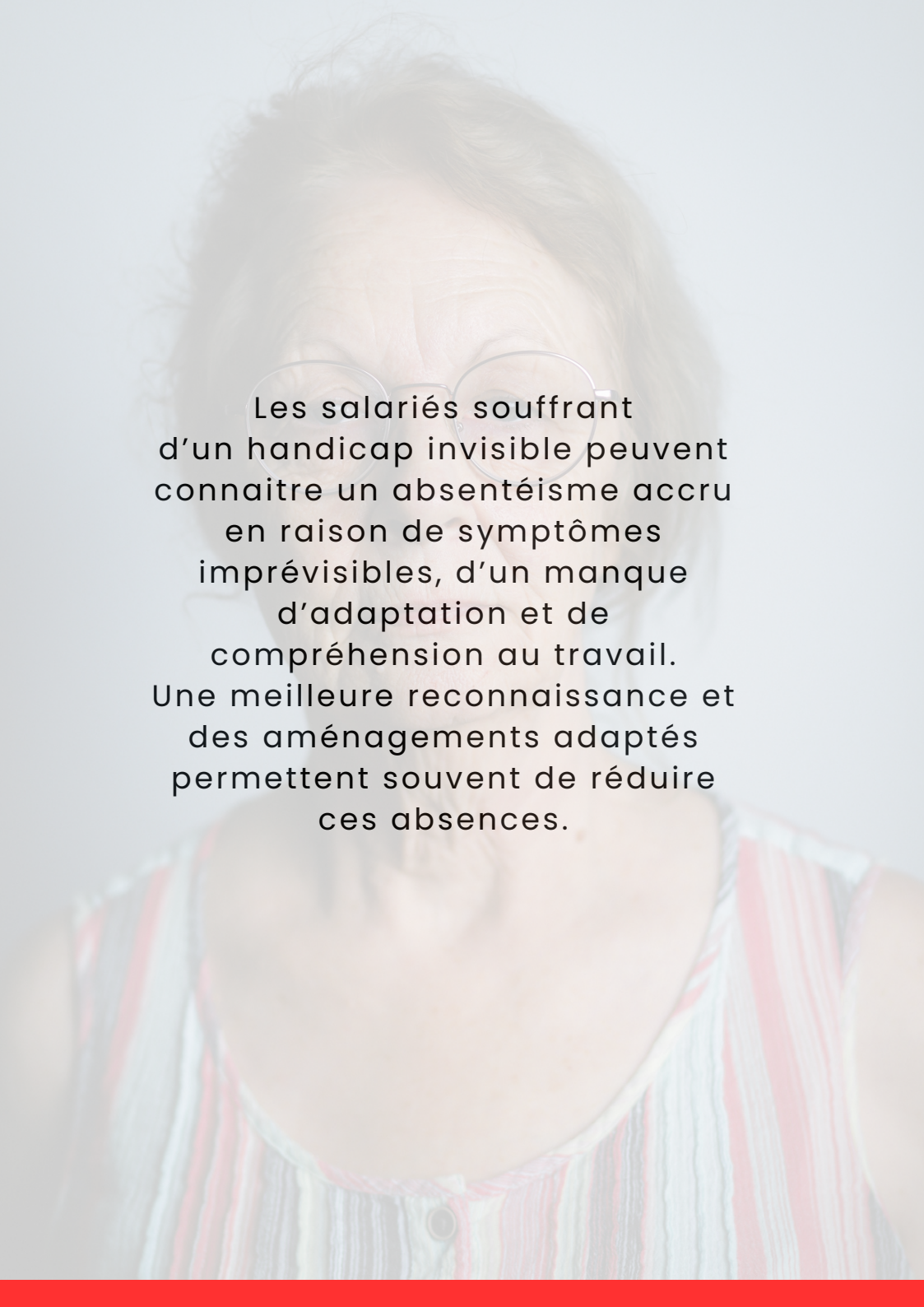
**ABSENTEISME ACCRU
DES SALARIÉS
CONCERNÉS**



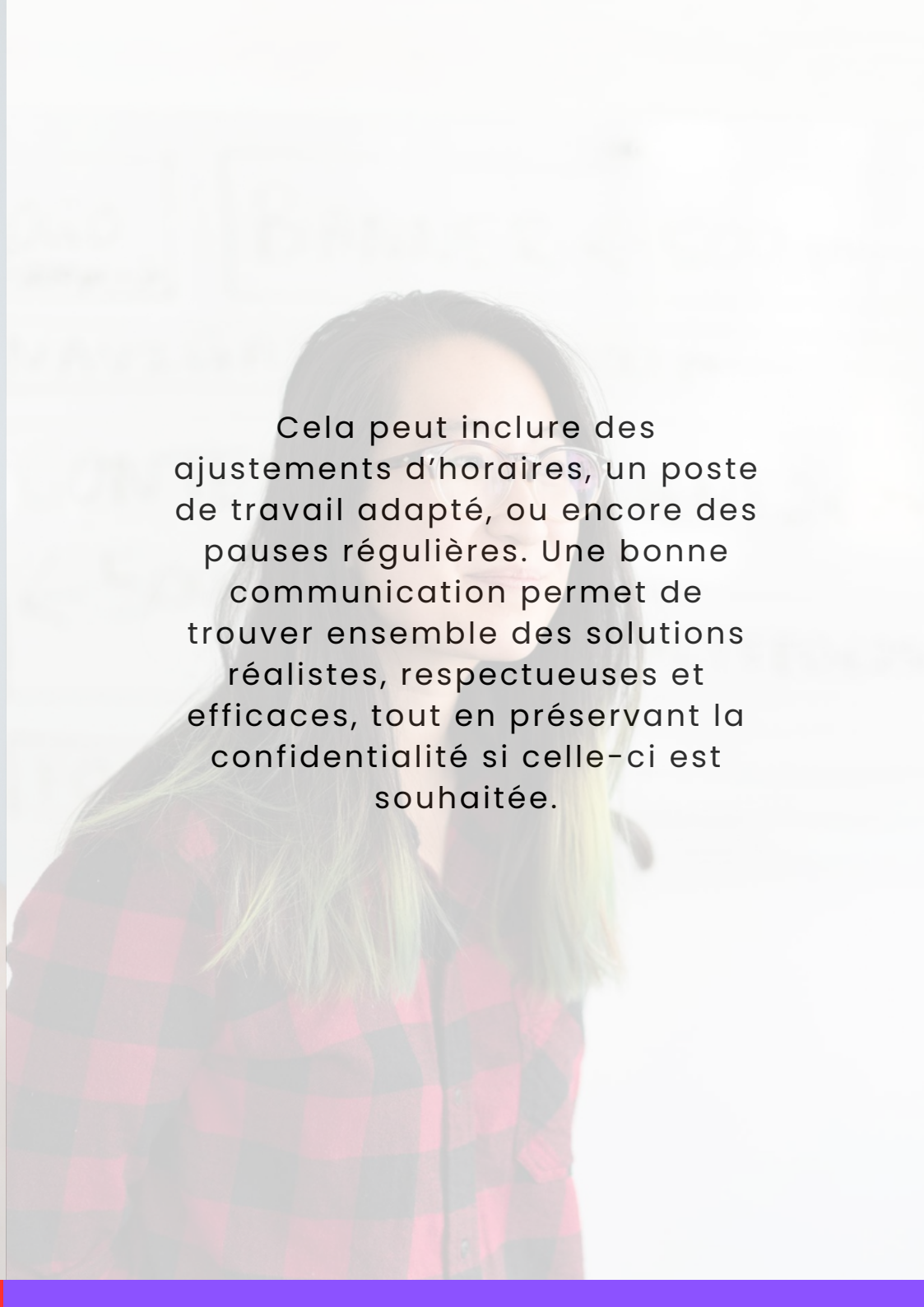
**BAISSE DE
MOTIVATION ET DE
PRODUCTIVITÉ**



**MISER SUR UNE
CO-CONSTRUCTION
DE SOLUTION AVEC
LES SALARIÉS**



Les salariées souffrant d'un handicap invisible peuvent connaître un absentéisme accru en raison de symptômes imprévisibles, d'un manque d'adaptation et de compréhension au travail. Une meilleure reconnaissance et des aménagements adaptés permettent souvent de réduire ces absences.

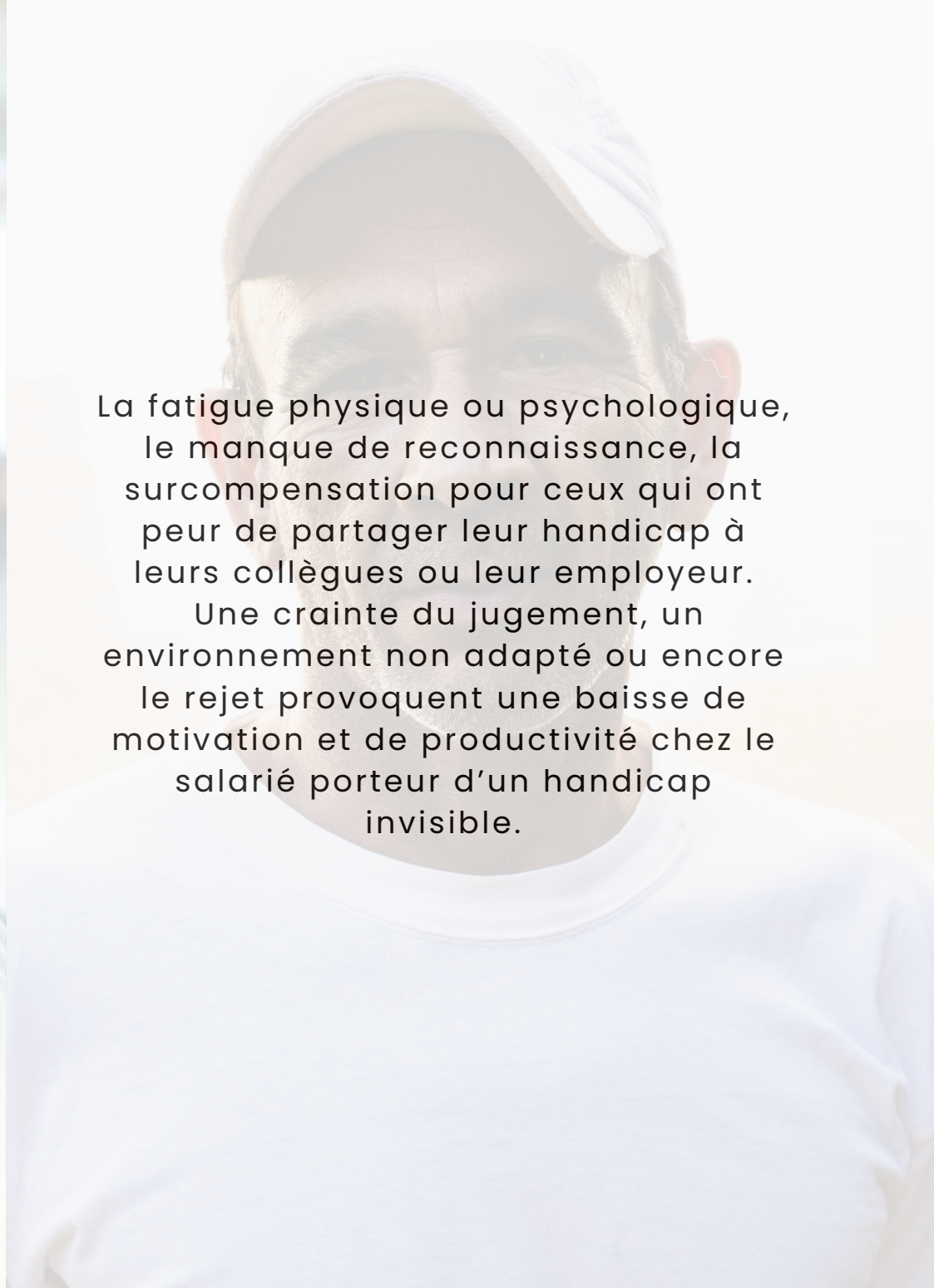


Cela peut inclure des ajustements d'horaires, un poste de travail adapté, ou encore des pauses régulières. Une bonne communication permet de trouver ensemble des solutions réalistes, respectueuses et efficaces, tout en préservant la confidentialité si celle-ci est souhaitée.



Sensibiliser l'ensemble des collègues permet d'éviter les incompréhensions.

Favoriser le dialogue crée un climat de respect mutuel.
Tout le monde a un rôle à jouer dans l'inclusion.



La fatigue physique ou psychologique, le manque de reconnaissance, la surcompensation pour ceux qui ont peur de partager leur handicap à leurs collègues ou leur employeur.

Une crainte du jugement, un environnement non adapté ou encore le rejet provoquent une baisse de motivation et de productivité chez le salarié porteur d'un handicap invisible.



**METTRE EN PLACE
UN RÉSEAU
D'AMBASSADEURS
INTERNES**



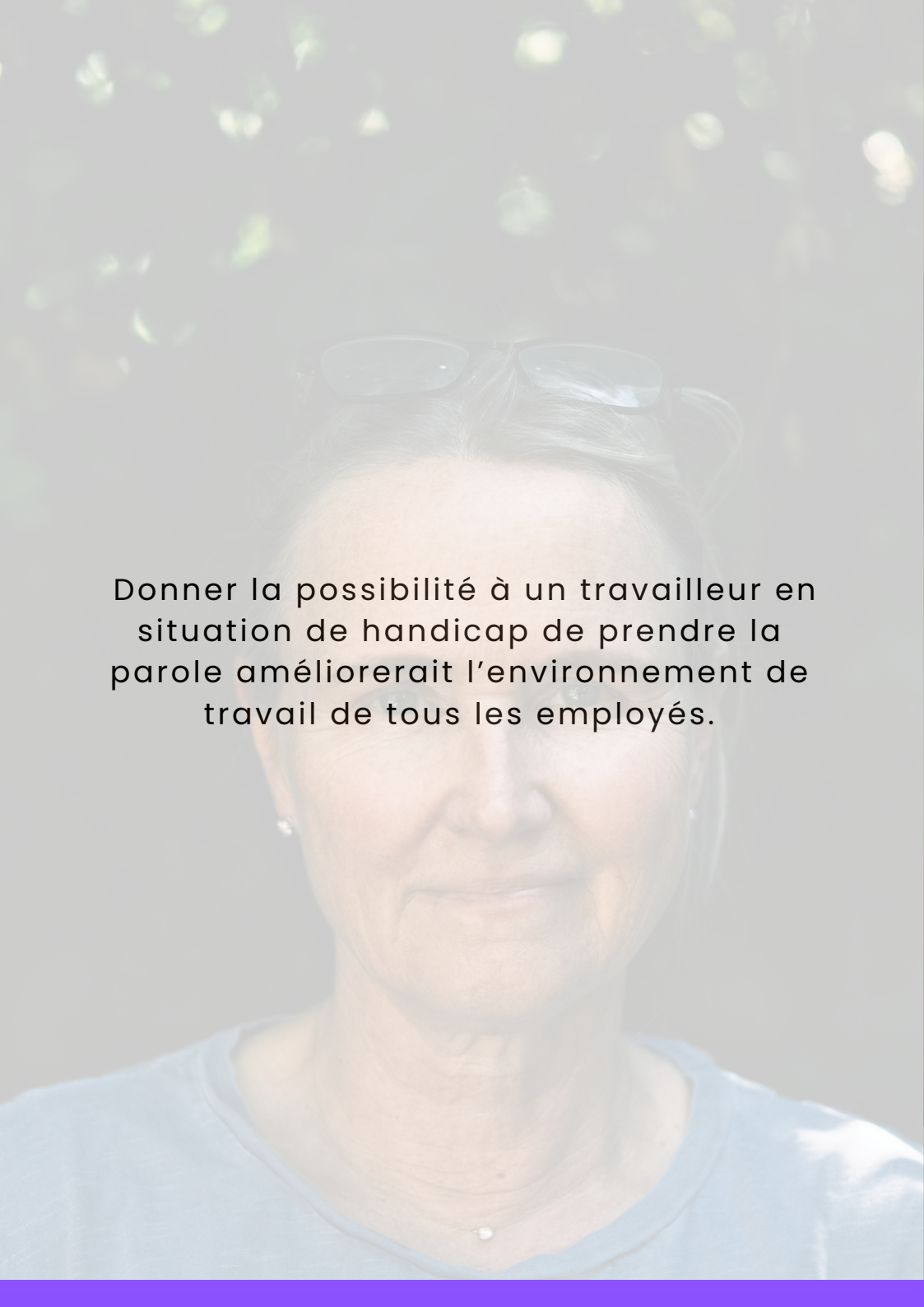
**CRÉER UN
ENVIRONNEMENT
BIENVEILLANT ET
ENCOURAGEANT LA
PAROLE**



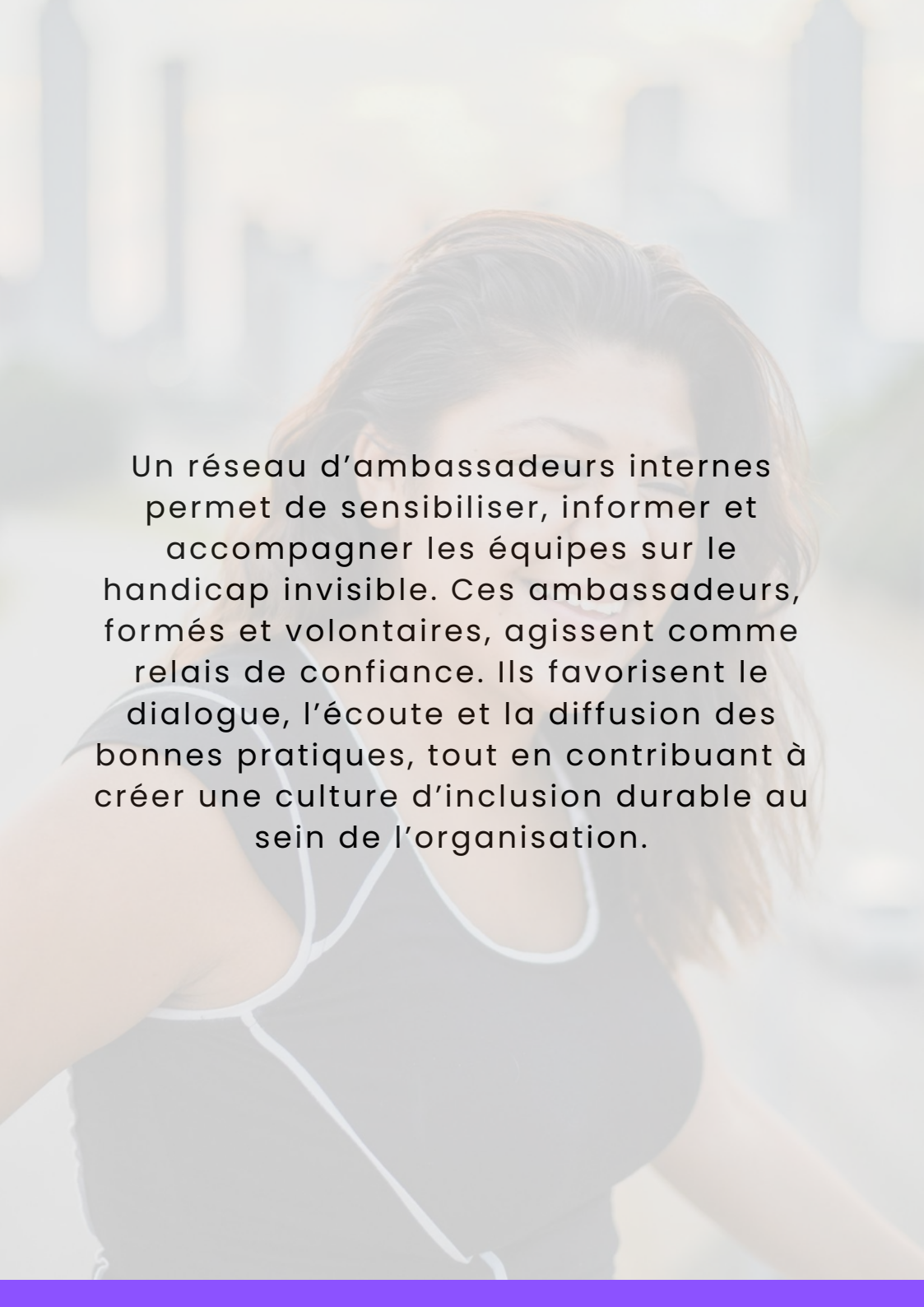
**FORMER LES
MANAGERS SUR LE
HANDICAP INVISIBLE
ET L'ÉCOUTE ACTIVE**



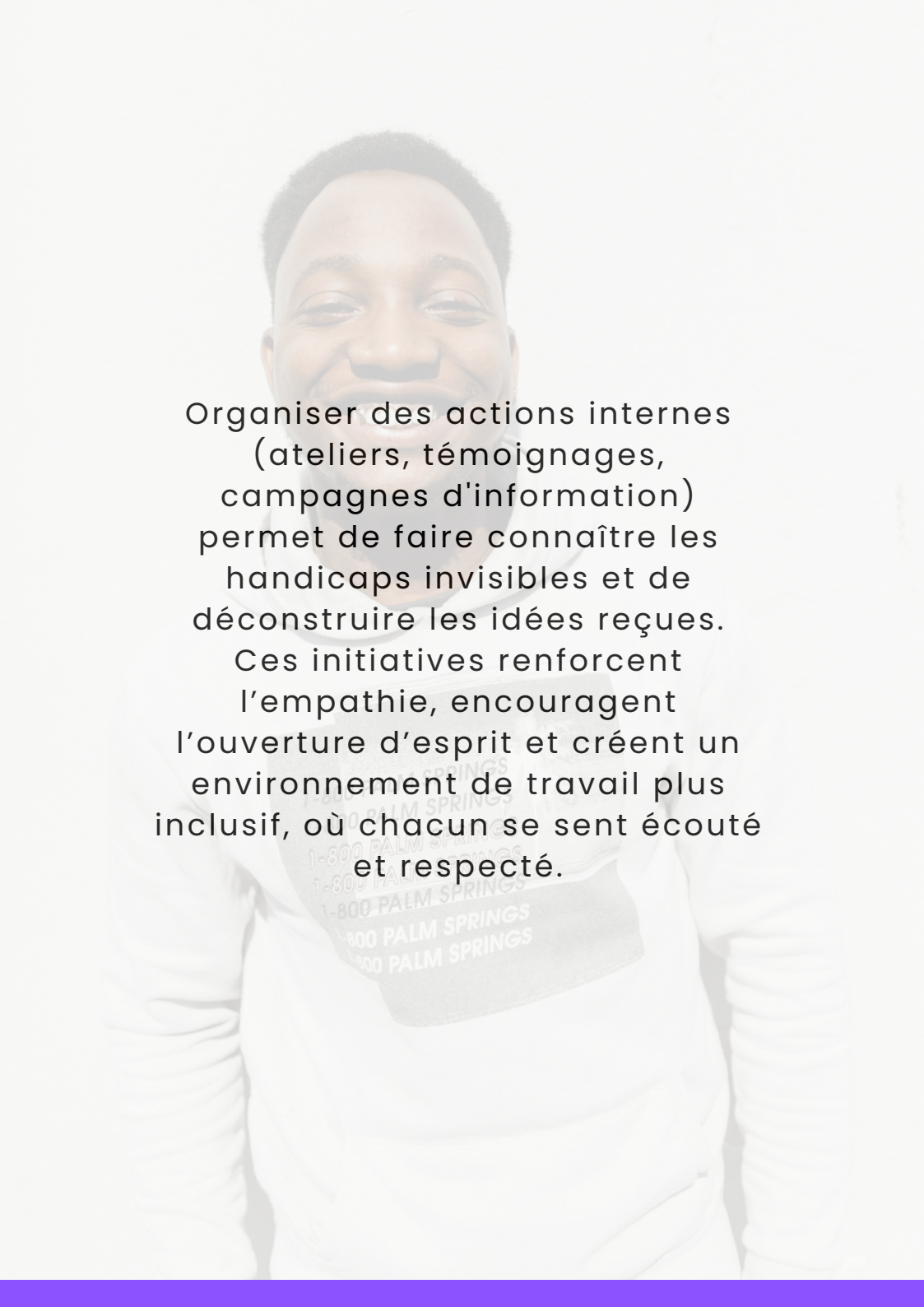
**SENSIBILISER LES
ÉQUIPES À TRAVERS
DES ACTIONS
INTERNES**



Donner la possibilité à un travailleur en situation de handicap de prendre la parole améliorerait l'environnement de travail de tous les employés.



Un réseau d'ambassadeurs internes permet de sensibiliser, informer et accompagner les équipes sur le handicap invisible. Ces ambassadeurs, formés et volontaires, agissent comme relais de confiance. Ils favorisent le dialogue, l'écoute et la diffusion des bonnes pratiques, tout en contribuant à créer une culture d'inclusion durable au sein de l'organisation.



Organiser des actions internes
(ateliers, témoignages,
campagnes d'information)
permet de faire connaître les
handicaps invisibles et de
déconstruire les idées reçues.
Ces initiatives renforcent
l'empathie, encouragent
l'ouverture d'esprit et créent un
environnement de travail plus
inclusif, où chacun se sent écouté
et respecté.



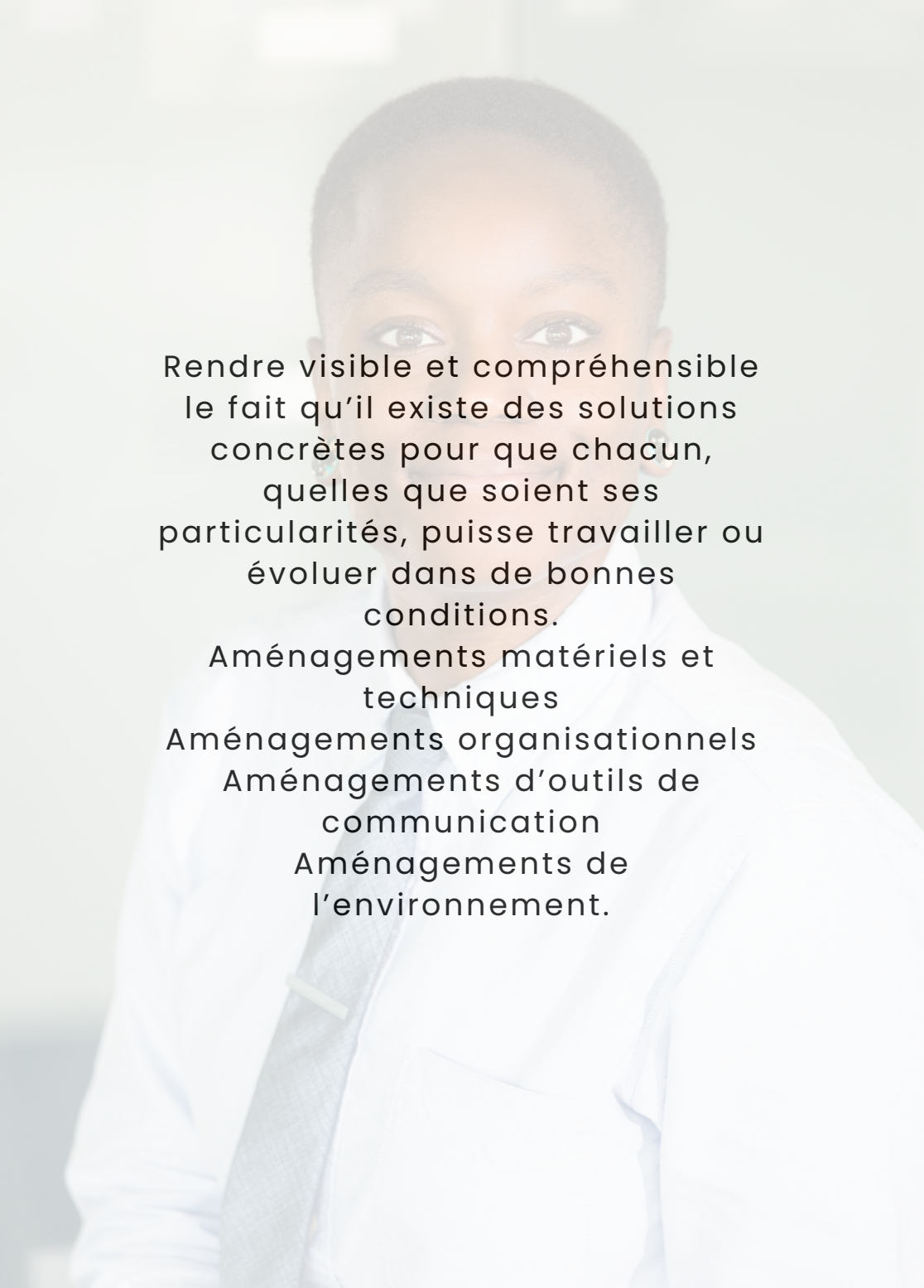
L'AVIQ propose des formations
pour sensibiliser les employés
aux personnes en situation
d'handicap dans le secteur
entrepreneurial. Ainsi, former les
managers via ce type de
formation pourrait être une
solution.

A woman with long brown hair is sitting at a white desk in an office. She is looking directly at the camera with a neutral expression. In front of her is a silver laptop with several colorful stickers on the lid, including one of the Statue of Liberty and another of a person with a backpack. A pair of glasses is resting on the desk in front of the laptop. The background shows a large window with a view of a city skyline.

**ENCOURAGER LES
TÉMOIGNAGES
INTERNES POUR
BRISER LES TABOUS**

A woman with short dark hair is smiling at the camera. She is wearing a light blue button-down shirt and a dark blue tie. She has small, round, patterned earrings. The background is a blurred office interior with glass partitions.

**COMMUNIQUER SUR
LES DROITS ET
AMÉNAGEMENTS
POSSIBLES**



Rendre visible et compréhensible
le fait qu'il existe des solutions
concrètes pour que chacun,
quelles que soient ses
particularités, puisse travailler ou
évoluer dans de bonnes
conditions.

Aménagements matériels et
techniques

Aménagements organisationnels

Aménagements d'outils de
communication

Aménagements de
l'environnement.



Les témoignages rendent visibles des
réalités souvent ignorées.
Ils permettent aux autres de mieux
comprendre et d'oser parler.
Briser le silence, c'est le premier pas
vers la reconnaissance.

