Handicap invisible : pourquoi tant de salariés se taisent ?

Plus de fatigue, de stress et d'efforts pour le même résultat, sans que personne ne le voie. Parce que rien ne se voit, **tout repose sur la décision de la personne d'en parler… ou non.**

80 %
des handicaps sont invisibles, soit près de 10 millions de personnes

62 %
des personnes handicapées cachent des éléments de leur handicap

58 %
redoutent les conséquences s'ils évoquent leur santé mentale

35 %
des entreprises assujetties respectent l'obligation d'emploi de 6 %

Sources : Ifop pour LADAPT, Agefiph et FIPHFP, juin 2025 (5 446 personnes handicapées) · Dares, bilan OETH 2024.

Se faire reconnaître : pas une décision, mais trois

Chacune repose sur un calcul coûts / bénéfices, dans un ordre propre à chacun. Aucune n'entraîne automatiquement la suivante.

1 DIRE
en parler au travail

Se taire protège aujourd'hui mais isole demain. Parler soutient, mais expose au stigma.

Fait avancer : le signal, la normalisation, la différenciation, un interlocuteur empathique

Retient : la discrétion, la dissimulation, la fabrication

2 DÉPOSER
demander sa RQTH à la MDPH

Des coûts immédiats, une nouvelle identité à accepter, pour des bénéfices lointains et incertains.

Fait avancer : la peur que la maladie évolue, la prévoyance « au cas où », l'appui d'un tiers

Retient : la procrastination, la minimisation, le refus du statut

3 TRANSMETTRE
remettre sa RQTH à la DRH

Officialiser, c'est perdre la maîtrise de l'information : qui saura, qu'en fera-t-on ?

Fait avancer : l'image de l'entreprise, des bénéfices concrets, la confiance dans la RH

Retient : la peur d'être catalogué, le doute sur la confidentialité

Dire n'est jamais tout ou rien : la parole avance par cercles. Chaque cercle franchi est une décision, et un risque pris.

1 · Médecin du travail | 2 · Collègue proche | 3 · Équipe | 4 · Manager | 5 · RH

4 pièges à éviter

Rendre la parole plus sûre et plus utile que le silence.

1. **Traiter visible et invisible comme un seul sujet**
   À privilégier : entrer par la qualité de vie au travail, la diversité, la RSE, puis amener la RQTH.
2. **Informer trop peu sur les démarches et les bénéfices**
   À privilégier : dire clairement le soutien apporté aux salariés fragilisés.
3. **Promettre sans prouver**
   À privilégier : montrer l'appui concret reçu par ceux qui ont osé.
4. **Laisser managers et RH sans repères**
   À privilégier : les préparer à accueillir une confidence et à orienter vers les bons relais.

La démarche Breasy

Une feuille de route co-construite avec vos équipes.

1. **Cadrer** · en amont
   Culture, communications, actions diversité et handicap, engagements, pilotage.
2. **Co-construire** · atelier
   Salariés, managers, RH et Codir cartographient le parcours Dire – Déposer – Transmettre : moments tragiques, magiques, solutions.
3. **Décider et déployer** · en aval
   Livrable arbitré par la direction, mise en œuvre, évaluation.

Financement : action pouvant être déduite de la contribution Agefiph, dans la limite de 10 %.

Emmanuel Fort · fondateur de Breasy
emmanuel.fort@breasy.fr 06 13 96 65 00 www.breasy.fr