



Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

Jour 1 : « Structuration d'une politique handicap : rôle du/de la référent·e handicap »

RAPPEL DE LA LOI

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, « **Avenir professionnel** », impose à toute structure de plus de 250 agent·es de disposer d'un·e référent·e handicap chargé·e d'informer, d'orienter et d'accompagner les personnes handicapées.

La/le référent·e handicap devra ainsi faire part des plans d'actions et des résultats au comité social et économique ainsi qu'au management de la structure.

Chaque CFA aura également un·e référent·e handicap afin d'assurer la relation avec les personnes handicapées et d'adapter les postes et les formations.



Le rôle du/de la référent·e handicap

Personne ressource indispensable dans la structuration, la mise en œuvre, la coordination et le suivi de la politique handicap, la/le référent·e handicap participe ainsi à développer l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées par la prise en compte de leurs besoins spécifiques.

En tant qu'expert·e interne de la thématique du handicap, elle/il **accompagne** les acteurs et actrices opérationnel·les, est disponible pour les agent·es handicapé·es, **participe à l'identification et à la mise en œuvre des solutions de compensation**, en lien avec les acteur·rices internes et externes concerné·es, et **développe la connaissance et la sensibilisation** autour du sujet au sein de la structure.

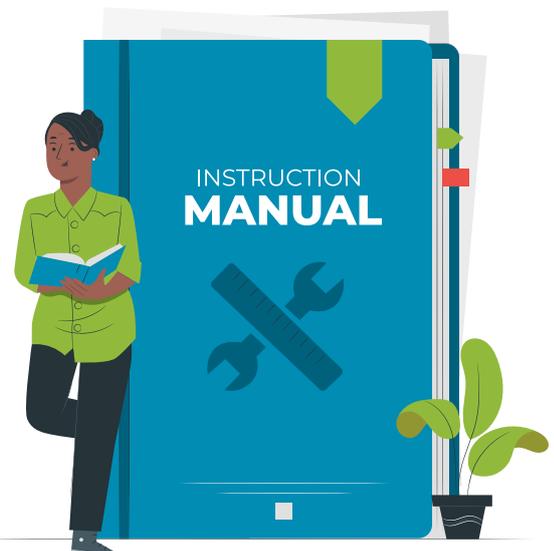
Elle/il est garant·e de la **confidentialité des informations individuelles** liées à une situation de handicap, qui seraient portées à sa connaissance.

Selon les structures, le contexte historique, la culture de l'employeur ou encore l'organisation interne, le champ d'actions du/de la référent·e handicap varie considérablement. D'où l'importance de bien **définir son périmètre d'action**, de **reconnaître et légitimer son rôle grâce à l'appui de sa hiérarchie et de la direction**, et de le/la **rendre visible** auprès des agent·es, pour lui permettre de mener à bien ses missions.

Les points d'attention

Bien souvent, la/le référent·e handicap n'occupe pas ses fonctions à plein temps et il est nécessaire de bien calibrer son temps de travail au regard de ses missions et du nombre d'agent·es handicapé·es dans la structure. De plus, ce·tte chef·fe d'orchestre, aux **missions transverses, ne peut et ne doit pas agir seul·e**, et travaillera **en relation étroite avec les autres ressources de la structure** (RH, service de santé au travail, managers, service formation et communication...). Il ou elle pourra également trouver **appui et bonnes pratiques en participant à des réseaux externes** avec d'autres référent·es handicap : partager, échanger, s'informer.

L'appui de la direction est essentiel pour légitimer la démarche en interne.



Référent·e handicap : exemple d'une fiche de poste

CONNAÎTRE LES GRANDES LIGNES (définition, chiffres clé, concept d'égalité des droits et des chances, principe de compensation, etc.) **ET PRINCIPAUX ENJEUX DU SUJET DU HANDICAP EN MILIEU PROFESSIONNEL** pour être en mesure d'informer les agent·es, de mettre en place des dispositifs, de développer et de suivre des actions.

PILOTER, COORDONNER ET SUIVRE LE PROJET de manière opérationnel en le déclinant en plan d'actions, et en mettant en place des indicateurs de suivi, ...

ANIMER LA DYNAMIQUE PLURI-DISCIPLINAIRE INTERNE ET EXTERNE : mobiliser les acteurs et actrices, développer les partenariats et travailler en réseau, apporter un appui dans le recrutement, l'intégration et le maintien de travailleur·ses handicapé·es

ASSURER LE LIEN avec la direction, le comité de pilotage, la commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi, les instances représentatives du personnel

SUIVRE ADMINISTRATIVEMENT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

FAIRE CONNAÎTRE LA POLITIQUE HANDICAP de la structure et le plan d'actions : assurer ou aider à la mise en place d'actions de sensibilisation et de communication auprès de l'ensemble des personnels

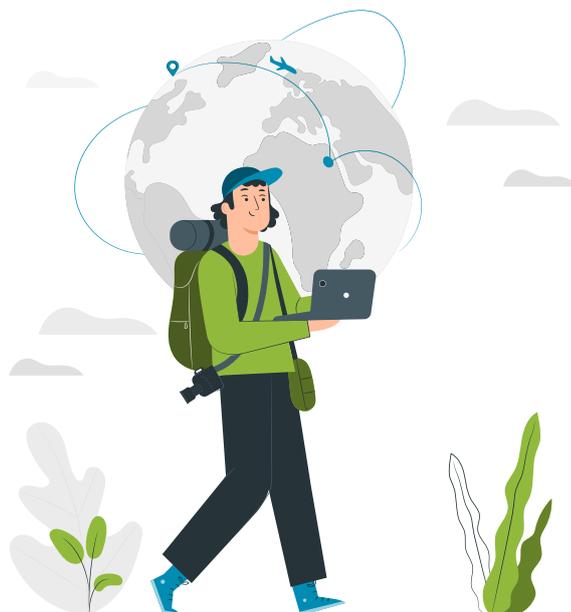
INFORMER SUR LES AIDES DU FIPHP

ASSURER L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ ET LE SUIVI INDIVIDUEL

des agent·es handicapé·es ou en restriction d'aptitude, et rechercher avec les personnes ressources et l'agent·e, les solutions de compensation adaptées et raisonnables et s'assurer de leur bonne mise en œuvre

Qualités requises

- **Bonne connaissance** de l'établissement
- Sens de la **confidentialité**
- Capacité à **travailler en partenariat et en réseau**
- Sens de l'**écoute**
- **Persévérance, conviction, charisme, force de proposition**
- **Curiosité, ouverture d'esprit**
- Capacité à **piloter un projet** et gérer les budgets associés



RESSOURCES UTILES

Outil axe 3 d'auto-diagnostic : créé pour aider les employeurs publics à structurer la politique handicap, menée par leur référent.e handicap, il s'agit d'un outil de travail pour les guider dans leurs réflexions quant aux actions à mener pour développer l'emploi des personnes handicapées, voire pour initier une réflexion plus globale sur la non-discrimination.
[Outil gratuit, en libre accès et à utiliser de façon autonome par ici](#)

Simplification des procédures de conventionnement

Pour rappel, le FIPHP a mis en place, depuis cette rentrée de septembre 2020, une procédure simplifiée pour conventionner : un bon moyen de structurer sa démarche,
[à consulter en cliquant ici](#)

Le rôle du/de la référent·e handicap : [article à lire ici](#)