



Référent handicap en entreprise: de l'obligation à l'action!

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (article L5213-6-1 du Code du travail).

1. LES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES

Cette nouvelle obligation, a suscité de nombreuses interrogations:

- Cette nomination est-elle soumise à une formalisation particulière?
- Quelles sont les missions précises?
- Faut-il définir un temps dédié à cette fonction?
- Existe-t-il une formation obligatoire?
- Une mission handicap d'un groupe peut-elle faire office de référent handicap dans un établissement de ce groupe?

- Faut-il une articulation entre le référent handicap et les autres référents (SST, sexisme...)?
- Le référent handicap doit-il obligatoirement appartenir à l'entreprise?
- Est-il prévu des sanctions si l'entreprise ne désigne pas de référent handicap?
- ...

BON À SAVOIR!

Toutes les questions et réponses sur la réforme de l'OETH sont capitalisées sur notre site:
<https://www.agefiph.fr/articles/obligation/en-2020-loeth-evolue-anticipons-ensemble>

Ces questions ont été travaillées dans une logique de co-construction entre l'Agefiph, les entreprises participant au Réseau des Référents Handicap et les principaux partenaires concernés. Le sujet a notamment fait l'objet d'un atelier d'échange de pratiques organisé le 29 janvier 2019 à Paris puis d'un groupe de travail animé par l'Agefiph dans le cadre de la concertation relative à l'offre de services aux personnes handicapées et aux employeurs (janvier-avril 2019).

Cette fiche synthétise les principaux enseignements des travaux.

2. LA FONCTION DE RÉFÉRENT HANDICAP

→ Il n'y a pas une seule façon d'organiser la fonction de référent handicap. Il faut notamment prendre en compte l'organisation de l'entreprise et sa maturité sur le sujet.

→ La fonction de référent handicap recouvre généralement 4 dimensions:

- un « tiers de confiance » qui informe/oriente/accompagne les personnes en situation de handicap,
- une interface, un facilitateur qui fait le lien entre les différents acteurs internes/externes,
- un pilote d'actions/de projets/d'un plan d'actions voire d'une politique handicap,
- un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées.

→ Les activités les plus fréquentes embarquées dans la fonction de référent handicap:

- organiser la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...),
- informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation évolution professionnelle, accompagnement RQTH...),
- sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux EA/ESAT/TIH,
- organiser des actions d'information et de sensibilisation (notions clés sur le champ handicap et emploi, offres de services mobilisables...) en direction de l'ensemble des salariés ou des actions ciblées (CODIR, recruteurs, managers, services supports...),

- communiquer en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies...,
- développer/suivre les partenariats externes (Agefiph, DIRECCTE, Cap emploi, Services de Santé au Travail, organismes de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, MDPH,...),
- assurer une veille (actualités, techniques, juridiques, benchmark, échanges de pratiques, Réseau des Référents Handicap, clubs...),
- communiquer vers l'externe (événements, trophées, colloques, forums...),
- construire et piloter un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget) qui peut notamment se formaliser dans le cadre d'un accord ou d'une convention avec l'Agefiph.

3. LES FACTEURS DE RÉUSSITE

Plusieurs facteurs de réussite ont été identifiés:

→ une identification des référents handicap sur la base du volontariat,

→ un engagement de la direction sur le sujet handicap et l'intégration de la désignation du référent handicap dans la stratégie de l'entreprise,

→ une mission claire attribuée au référent handicap,

→ un temps dédié à son activité,

→ la mise à disposition de ressources qui contribuent à sa professionnalisation outillage, formation, veille, échanges de pratiques...



POUR ALLER PLUS LOIN...

L'AGEFIPH ET LE RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP À VOS CÔTÉS !

Le Réseau des référents handicap est ouvert à toute entreprise qui souhaite partager son expérience avec d'autres référents handicap, rencontrer d'autres employeurs et trouver des idées pour mener des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Pour entrer en contact avec le Réseau des Référents Handicap, n'hésitez pas à nous contacter en nous précisant les régions dans lesquelles vous êtes implanté: entreprises@agefiph.asso.fr

EN SAVOIR PLUS

→ Une centaine de rencontres par an ont réuni en 2018 plus de 1200 participants:
<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/retrouvez-tous-les-ateliers-du-reseau-des-referents-handicap-organises-au-mois>

→ Le centre de ressources qui met à disposition des entreprises de nombreux outils pour les référents handicap:
<https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources>