

LES RÉFÉRENTS HANDICAP : ENQUÊTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Il existe très peu de travaux sur les référents-handicap. Ce document présente les principaux résultats de l'enquête par questionnaire réalisée en 2019 par l'EHESP auprès des référents handicap des trois versants de la fonction publique dans la France entière (métropolitaine et DOM), dans le cadre d'un partenariat entre l'EHESP et le FIPHFP.



Le questionnaire a été envoyé par mail à 495 référents-handicap ainsi qu'à 18 Handi-Pacte¹. Le taux de réponse est de 65 % puisque la base de données sur laquelle s'appuie cet article est composée des 323 questionnaires complets.

Cette enquête met à jour la complexité de la fonction de référent-handicap, qui ne se limite pas à des tâches de type administratif. Elle met en lumière une hétérogénéité des situations, analysée de façon plus détaillée dans des publications scientifiques.

Décembre 2022

Béatrice Valdes
(responsable)^{1,2,3}
Véronique Daubas-
Letourneux^{1,2,3}
Emmanuelle
Fillion^{1,2,3}
Marie-Renée
Guével^{1,2,3}
Fanny Jaffrès^{1,2,3}
Céline Rothé^{1,3}

¹Département des
Sciences humaines,
sociales et
comportements de
santé, EHESP, Ecole des
hautes études en santé
publique

²ARENES (UMR 6051)

³Collectif de recherche
sur le handicap,
l'autonomie, société
inclusive (CORHASI)

RÉFÉRENT-HANDICAP : UNE FONCTION REAFFIRMÉE PAR LA LÉGISLATION

La fonction de référent-handicap existait depuis de nombreuses années sous diverses dénominations (coordinateur, correspondant, etc.).

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le rôle du référent-handicap est venue réaffirmer leur rôle essentiel.

La désignation d'un « référent (...) » dans tous les établissements d'au moins 250 salariés a été rendue possible par la loi du 5 septembre 2018.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a permis de désigner un référent-handicap dans toutes les administrations.

Cette fonction va continuer à se développer au regard de ces obligations législatives.

QUI SONT LES RÉFÉRENTS - HANDICAP DANS L'ENQUÊTE ?

Une hétérogénéité de profils des référents-handicap. Parmi les répondants :

- 8 référents-handicap sur 10 sont des femmes ;
- Une diversité des classes d'âge ;
- Une diversité des niveaux de diplôme ;

- Près de 8 répondants sur 10 sont fonctionnaires ;
- Les référents-handicap ont des périmètres d'action très variés.

LEURS MISSIONS

Les référents-handicap ont un domaine d'expertise complexe.

Leur cœur de métier se retrouve dans les missions de type **administratif** en prenant en compte les indicateurs annuels ainsi que, le cas échéant, le suivi de la convention FIPHFP.

Pour autant, on observe une variété des missions, en dehors du suivi administratif, réalisées seuls, ou en lien avec d'autres agents de l'établissement.

En lien avec **l'accompagnement des agents**, les missions identifiées sont :

- Réalisées en majorité seuls, l'information des agents sur leurs droits, l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap, le suivi et l'accompagnement individuel des agents dans leurs démarches et enfin, l'accompagnement et le suivi des agents dans leur demande de RQTH ;
- Réalisées plus souvent à plusieurs, l'accompagnement et le suivi des agents pour l'aménagement des postes de travail, l'accompagnement et le suivi des agents dans leur reclassement.

Les référents-handicap sont également en lien avec la **définition et la mise en œuvre de la politique du handicap**.

¹ Pour l'envoi du questionnaire, un travail de recensement a été fait par Kerri-Anne Pierre à l'EHESP en compilant toutes les adresses mail se trouvant sur l'annuaire du site internet du FIPHFP.

AVEC QUI COLLABORENT-ILS ?

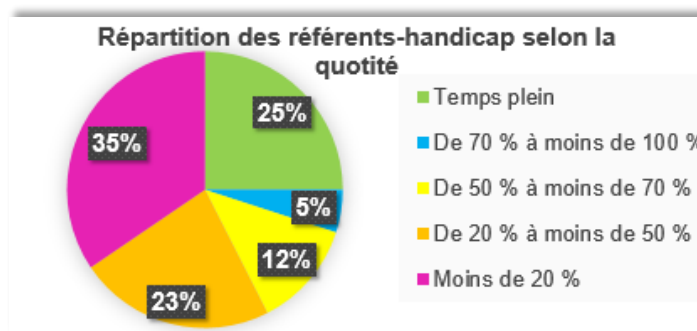
En interne, les référents-handicap travaillent avec, en premier lieu, le service de santé au travail, avec leurs responsables hiérarchiques, la DRH et le service social du personnel.

En externe, ils travaillent avec le FIPHFP et le Cap Emploi, puis avec le Sameth. D'autres partenariats externes apparaissent en moindre proportion : avec les Esat et entreprises adaptées et avec les missions locales.

DES MOYENS LIMITÉS

Dans l'enquête, seul **un référent-handicap sur quatre** travaille **à temps complet** pour cette fonction.

Plus du tiers consacre moins de 20 % de son temps aux fonctions de référent-handicap.



UN BESOIN DE VALORISATION DIPLÔMANTE

10 % des référents débutent leur carrière par le poste de référent-handicap et la plupart de ces « débutants » n'ont pas eu de formation spécifique ;

Sur les 90 % qui ont eu une expérience antérieure, **70 % n'ont jamais travaillé en lien avec le handicap** ;

La moitié a eu une expérience en tant que responsable d'équipe ;

La fiche de poste est souvent incomplète, voire inexistante, lors de la prise de poste ;

Il y a une participation active des référents-handicap à son actualisation ou à sa création ;

Une aspiration à une reconnaissance formalisée par le diplôme ou/et un référentiel-métier « Quand le métier de référent handicap sera reconnu dans la fonction publique soit par examen soit par concours, à ce moment-là, la fonction publique développera une politique handicap efficiente ».

LES RÉFÉRENTS-HANDICAP SE FORMENT DANS LA PRATIQUE

Des besoins de formation se sont exprimés :

Moins d'un tiers a suivi une formation spécifique aux fonctions de référent-handicap ou au champ du handicap, diplômante (DU, DE, Master) ou non (en lien avec la structure de formation de la fonction publique de référence).

Les référents-handicap se forment aussi par la pratique, en construisant des **réseaux, des outils, des collaborations** avec les Handi-Pactes territoriaux afin de faciliter les coopérations.

ET APRÈS ?

Cette enquête se poursuit par une **exploitation statistique affinée** et une **post-enquête qualitative**, permettant d'approfondir certaines dimensions, notamment :

- La trajectoire des référents-handicap ;
- L'activité réelle de travail des référents-handicap ;
- L'implication des référents-handicap dans la politique de l'établissement en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Sur le même sujet (travaux issus des partenariats entre l'EHESP et le FIPHFP) :

Bercot, R., & Tcholakova, A. (2018). Chapitre 13. Rôles et compétences des référents handicap. In *Inclure sans stigmatiser* (p. 213-225). Presses de l'EHESP.

Fillion, E., Lejeune, A., & Thivet, D. (2021). Recenser et prévenir le handicap, plutôt que lutter contre les discriminations. Les référent.es handicap dans la fonction publique française. *Alter*, 15(1), 71-88. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2020.09.003>

Valdes, B. (2022). Les référents handicap dans la fonction publique, des missions variées dans un contexte encore peu professionnalisé. *Revue française des affaires sociales*, 109-131. <https://doi.org/10.3917/rfas.221.0109>

Valdes, B., & Daubas-Letourneux, V. (2022). Référents handicap : Mieux reconnaître leur fonction essentielle pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. *Alter. European Journal of Disability Research*, 3, Art. 3.