

RESULTATS DE L'ENQUÊTE QUALITATIVE SUR LES RÉFÉRENTS HANDI- CAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE (2021-2024)

Afin de répondre aux obligations légales concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, chaque établissement de la fonction publique a désigné un référent handicap, dont le rôle est crucial dans le maintien en emploi des agents ayant des restrictions d'aptitudes. Malgré l'importance de cette fonction, peu de recherches y sont consacrées. Dans le cadre d'une convention de recherche entre l'EHESP et le FIPHFP, notre équipe a mené une enquête auprès de ces référents dans la fonction publique française, combinant un volet quantitatif et un volet qualitatif.

Pour enrichir les résultats de l'enquête quantitative de 2019, l'équipe a conduit un volet qualitatif avec 44 entretiens semi-directifs menés entre novembre 2021 et octobre 2022, impliquant des référents handicap issus des trois versants de la fonction publique, à travers la France.

Ce document présente les résultats de cette recherche qualitative, qui précise et complète ceux de 2019, en explorant les marges de manœuvre et les leviers d'action des référents handicap, leur place dans les établissements, ainsi que leur rôle dans la mise en œuvre de la politique du handicap. L'étude aborde également leurs trajectoires professionnelles, tout en révélant la complexité et la diversité de cette fonction, examinée plus en détail dans diverses publications scientifiques.

Référent handicap : une fonction réaffirmée par la législation

La fonction de référent handicap existe depuis de nombreuses années sous diverses appellations (correspondant, coordinateur, etc.). Depuis la **loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le référent handicap est notamment chargé de renseigner les indicateurs annuels demandés par le FIPHFP, relatifs au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En jouant ce rôle d'intermédiaire entre l'établissement et le FIPHFP, le référent est devenu un acteur clé dans la mise en œuvre de la politique du handicap au sein des établissements, ce qui peut expliquer le développement qu'a connu cette fonction.

Cependant, les référents handicap interrogés dans nos travaux de recherche précédents exprimaient un besoin de reconnaissance. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a renforcé cette fonction en imposant la désignation d'un « **référent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées » dans tous les

établissements d'au moins 250 salariés. De plus, la **loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019** rend obligatoire la désignation d'un référent handicap dans toutes les administrations.

Cette loi consacre le rôle du référent handicap, qui est pour la première fois nommé dans la loi. Depuis **septembre 2023, le Répertoire des Métiers de la Fonction Publique** inclut une fiche métier spécifique pour le « référent handicap ». Cette fiche répond en partie au besoin de reconnaissance exprimé par les référents, en détaillant leurs principales activités, mais sans préciser de quotité minimum ou de catégorie d'emploi.



Une diversité de profils et de pratiques

Les entretiens confirment la diversité des caractéristiques des référents handicap, que ce soit en termes d'âge, de niveau de diplôme, de statut ou encore de temps consacré à la fonction.

Ils révèlent également la grande variété des tâches réalisées par ces professionnels. Les activités évoquées varient considérablement selon le temps disponible et la marge de manœuvre dont ils disposent au sein de l'établissement. Cette pluralité de missions reflète l'intensité du travail des référents handicap. Si les activités inscrites dans le répertoire des métiers de la fonction publique ne représentent qu'une partie des tâches déclarées par nos répondants, elles ne sont pas systématiquement exercées par l'ensemble des référents handicap interrogés.

En revanche, tous partagent des missions liées à l'information et à l'accueil des agents en situation de handicap, à la mise en place des aménagements, ainsi qu'au suivi administratif et financier (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés et suivi des actions menées).

Un rôle de coordination

Tous les référents handicaps rencontrés collaborent avec une diversité de professionnels, tant au sein de l'établissement qu'à l'extérieur.

Chaque référent handicap développe des partenariats spécifiques, mais tous jouent un rôle de coordination entre les différents acteurs impliqués, au sein de l'établissement ou en dehors de l'établissement, afin de mettre en œuvre de la politique du handicap. Cette fonction de coordination consiste à mobiliser les ressources nécessaires autour de l'agent en situation de handicap, qu'elles soient matérielles ou organisationnelles, et à garantir la bonne articulation de ces mesures. Ainsi, ils veillent à la transversalité des actions mises en place :

« on s'est définitivement encore plus rendu compte de l'importance de la pluridisciplinarité, ce qui est plus compliqué à faire parce qu'on n'a pas le temps de se positionner sur des situations au cas par cas comme ça (...). En tout cas quand on arrive à se mettre en lien tous ensemble sur un agent la plupart du temps ça fonctionne » (Emilie, Groupe hospitalier).

L'importance du réseau

Des réseaux de référents handicap se constituent et travaillent collectivement à la construction d'outils propres à leurs fonctions. La majorité des référents handicap apprécie le travail des Handi-Pactes territoriaux. Pour faciliter les coopérations, le FIPHFP a implanté en 2014 dans chaque région un Handi-Pacte territorial au service des employeurs publics. Chaque Handi-Pacte facilite l'échange de bonnes pratiques en constituant un réseau territorial de référents handicap et développe des ressources, des outils pour ces derniers.

La plupart des référents handicap apprécie ce travail mené par les Handi-Pactes :

« la dynamique du FIPHFP avec Handi-Pacte (...) est richissime (...) il y a une veille à la fois réglementaire et documentaire qui est assez conséquente (...). Il y a un potentiel d'outils, enfin d'échange d'outils, de méthode qui est assez génial »
(Marc-Antoine, centre hospitalier).

En plus de leur participation aux Handi-Pactes, de nombreux référents handicap mentionnent également les réseaux ministériels, ainsi que la constitution de petits groupes informels d'échange entre pairs, souvent issus d'établissements similaires.

Une fonction usante

Les référents handicap sont confrontés à une charge de travail importante, souvent associée à une faible quotité de travail, rendant la fonction particulièrement éprouvante :

« on nous demande d'en faire de plus en plus et on a de moins en moins de temps (...). Et le téléphone sonne toute la journée, j'ouvre mes mails le matin, j'ai 35 réponses à faire, et il faut faire les aménagements de poste, et il faut tout faire en fait. Moi je fais quasiment tout (...) c'est tellement riche et varié mais en même temps tellement énorme tout ce travail qu'il y a à faire qu'on est forcément frustré de pas pouvoir aider tout le monde »
(Monique, Conseil Départemental).

Cela explique en partie le fort turn-over observé parmi les référents handicap :

*« il y a beaucoup de turn-over au niveau des correspondants handicap, **ce sont des missions qui sont épuisantes mentalement** je pense, je m'en rends compte depuis que je suis arrivé que c'est très compliqué »*
(Jérôme, Académie universitaire).

Aucun texte ne fixe de temps minimum dédié à la fonction de référent handicap.

Les témoignages recueillis révèlent que la fonction de référent handicap est parfois perçue comme un frein à l'évolution de carrière, en raison de l'absence de statut associé.

Les référents handicap contractuels ne peuvent pas accéder à un concours spécifique pour cette fonction :

*« il n'y a **pas un concours** qui nous permet d'être titularisé sur les métiers de correspondant handicap ... à un moment donné, quand on a passé **5 ans sur un poste de contractuel sans aucune évolution de salaire** »*
(Charlène, Université).

Certaines personnes exerçant la fonction de référent handicap en catégorie B, voire C, aspirent à une revalorisation de leur poste, en raison de l'importance de leurs missions et pour renforcer leur légitimité :

« Y a un problème de légitimité vis-à-vis de certains services avec lesquels on travaille en interne. Au sein de la DRH, dans les autres services, ils ne comprennent pas bien le sens de nos missions. On est le grain de sable qui embête tout le monde. C'est fatigant. En plus, vu que j'ai plusieurs casquettes, je participe à différentes réunions et tout le monde ne comprend pas toujours pourquoi je suis là » (Laure, Université).

Plusieurs répondants à notre enquête soulignent également une rémunération jugée insuffisante au regard de la charge de travail :

« je ne pense pas que j'ai une rémunération qui corresponde nécessairement au travail que je fais » (Mathéo, Grande école).

Ces professionnels expriment souvent un sentiment de manque de légitimité :

*« il n'y a pas de statut, alors du coup vous vous retrouvez comme moi avec des personnes catégorie C qui gèrent quand même une convention [...] quand j'interviens dans des établissements en tant que catégorie C, je parle à des personnes qui sont catégorie B ou catégorie A, **on ne se sent pas légitime et puis on sait nous remettre à notre place** en nous disant "vous n'êtes que adjoint administratif" »*
(Myriam, GH).

La politique du handicap qu'ils défendent se trouve parfois en concurrence, voire éclipsée, par d'autres priorités, telles que la politique de ressources humaines globale.

« si on veut trouver un peu de marge financière, il faut qu'on réduise nos effectifs, mais en même temps on demande aux services de jouer le jeu du reclassement et donc d'accueillir dans les équipes des agents qui sont moins opérationnels, qu'il va falloir former, etc. En effet, ça c'est une vraie contradiction et il y a des services qui nous le font savoir »
(Anne-Marie, Agglomération).

Paradoxalement, on leur demande souvent de réduire les effectifs tout en facilitant le reclassement. L'efficacité de leur mission dépend largement du soutien institutionnel et de la volonté politique de la direction de l'établissement.

*« en fait c'est une volonté politique, **s'il y a une volonté politique** ça va fonctionner et on vous laisse la **marge de manœuvre**. [...] **Je fais tout ça**, parce qu'on me laisse une marge de manœuvre incroyable [...] **parce que j'ai ce président**, parce que j'ai cette DGA et en fait si demain c'était quelqu'un d'autre qui n'était absolument pas intéressé par ça [...] c'est fini quoi »* (Fatima, Centre de formation).

Tous ces facteurs contribuent au fort turn-over parmi les référents handicap, ce qui fragilise la continuité de la mise en œuvre et du suivi de la politique du handicap dans les établissements.

Et après ?

Cette enquête a mené à la réalisation d'une [vidéo informative](#) sur le rôle et les besoins des référents handicap dans leur structure, ainsi que d'une journée d'étude organisée le 13 juin 2024.

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

BERCOT, R., & TCHOLAKOVA, A. (2018). CHAPITRE 13. ROLES ET COMPETENCES DES REFERENTS HANDICAP. IN INCLURE SANS STIGMATISER (P. 213-225). PRESSES DE L'EHESP.

FILLION, E., LEJEUNE, A., & THIVET, D. (2021). RECENSER ET PREVENIR LE HANDICAP, PLUTOT QUE LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS. LES REFERENT.ES HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE FRANÇAISE. ALTER, 15(1), 71-88.

VALDES, B. (2022). LES REFERENTS HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE, DES MISSIONS VARIEES DANS UN CONTEXTE ENCORE PEU PROFESSIONNALISE. REVUE FRANÇAISE DES AFFAIRES SOCIALES, 109-131.

VALDES, B., & DAUBAS-LETOURNEUX, V. (2022). REFERENTS HANDICAP : MIEUX RECONNAITRE LEUR FONCTION ESSENTIELLE POUR FAVORISER L'INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS L'EMPLOI. ALTER. EUROPEAN JOURNAL OF DISABILITY RESEARCH, 3, ART. 3.

VIDÉO RÉFÉRENT HANDICAP (HYPERLIEN)

VIDEO PRESENTANT LES RESULTATS DE LA RECHERCHE (HYPERLIEN)

Auteurs :

Béatrice Valdes (responsable),
Véronique Daubas-Letourneux,
Emmanuelle Fillion,
Fanny Jaffrès,
Blanche Le Bihan,
Frédérique Quidu.

Membres du département des Sciences Humaines et Sociales de l'École des Hautes Études en Santé Publique, du laboratoire Arènes (UMR 6051) et du Collectif de recherche sur le handicap, l'autonomie et la société inclusive.