



FICHES POUR LE DEPLOIEMENT DES REFERENTS HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

FICHE RESSOURCE 2. PRECISER LES MISSIONS DES REFERENTS HANDICAP PAR UNE LETTRE DE MISSION

Les référents handicap reçoivent une lettre de mission précisant la nature de leurs missions, leur positionnement, les moyens auxquels ils peuvent recourir et, le cas échéant, l'articulation avec leurs autres fonctions et missions.

La lettre de mission, signée au plus haut niveau de chaque organisme public dont dépend le référent (par exemple, le secrétaire général du département ministériel ou le directeur de l'établissement public), est communiquée à ses supérieurs hiérarchiques (N+1 et N+2) et fait l'objet d'une large diffusion par tout moyen approprié : publication sur l'intranet, affiche dans les locaux.

Les référents handicap sont chargés de :

- I. **Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et accompagner** les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, **notamment pour leurs mobilités et progression professionnelle.**

Les référents handicap représentent, pour les personnes en situation de handicap, une personne ressource pour tout ce qui concerne les modalités d'aménagement de leur poste et le déroulement de leur parcours professionnel.

S'agissant des démarches auprès de la MDPH pour l'obtention ou le renouvellement de la RQTH, les référents orientent vers les acteurs médico-sociaux à qui il appartient de conduire cet accompagnement actif (médecine de prévention, service social du personnel...). Ils répondent à toutes les questions des agents publics quant à l'intérêt d'être reconnu travailleurs handicapé.

Au regard de la situation concrète de l'agent concerné, ils facilitent la mise en place des aménagements nécessaires à la poursuite de son activité professionnelle en termes d'équipement matériel, d'organisation du travail ou de formation.

Ils suivent les agents bénéficiaires d'une RQTH au cours de leur carrière et favorisent la recherche de solution face aux situations d'inaptitude, en lien avec les services RH, de santé au travail et les conseillers-mobilité-carrière.

Par son association nécessaire aux différentes étapes des process RH, le référent handicap participe au suivi des parcours professionnels des agents en situation de handicap, en termes de mobilité, de formation et de progression professionnelles, en promouvant notamment les nouveaux dispositifs mis à la disposition des employeurs publics par la loi de transformation de la fonction publique.

Les référents ont également un rôle d'expertise et de conseil auprès des managers pour le traitement des situations individuelles complexes en lien avec les acteurs RH et de la santé au travail.

En matière de maintien dans l'emploi, les référents handicap pourront en particulier prendre l'attache des Cap emploi, qui assurent notamment des analyses des situations de travail assorties de préconisations, en lien avec l'action du médecin de prévention.

Les plateformes départementales d'emploi accompagné qui offrent un accompagnement spécifique sur les situations de handicap psychique, de troubles de l'autisme et de déficience intellectuelle, peuvent également représenter un appui pour les référents handicap¹. Un demandeur d'emploi ou un agent en poste peuvent bénéficier de cet accompagnement sur prescription soit de la MDPH soit d'un acteur du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi ou Mission Locale). L'employeur ou le service de santé au travail peut proposer à l'agent déjà en poste de solliciter ce dispositif afin de sécuriser sa relation de travail.

II. Suivre, à l'échelle de leur service, les actions de l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Ils sont notamment chargés de coordonner, pour leur service, les actions déployées en matière de ressources humaines (accueil, insertion et maintien dans l'emploi) et de relayer une campagne de communication pour déconstruire les stéréotypes liés aux handicaps.

En tant que membre du réseau de référent handicap d'un département ministériel, ils peuvent être associés par la DRH à l'élaboration du diagnostic, de la stratégie et à son évaluation.

III. Informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions réalisées par l'employeur

¹ Annuaire des dispositifs d'emploi accompagné conventionnés : <https://www.emploi-accompagne.fr>

Les référents handicap participent à la diffusion, auprès des agents en situation de handicap, le cas échéant de leur supérieur hiérarchique et du collectif de travail, des informations relatives aux aides mobilisables, aux prestataires spécialisés et à leurs modalités d'intervention (FIPHFP, Cap emploi, ...).

La sensibilisation de tous les personnels afin de déconstruire les stéréotypes sur le handicap et d'informer sur la diversité des handicaps représente l'une des conditions de la réussite des recrutements et des actions de maintien dans l'emploi. Dans cette perspective, les référents handicap mettent en œuvre, en partenariat avec les autres services concernés, le plan de communication de la politique handicap défini au niveau central. Ils peuvent ainsi être amenés à organiser et animer des actions d'information et de communication sur le handicap auprès de l'ensemble des personnels.

Ils peuvent également organiser, participer ou animer, en lien avec les services concernés, à des actions de sensibilisation et/ou de formation sur la thématique du handicap et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

IV. Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le FIPHFP

Les référents handicap suivent les dépenses réalisées au bénéfice des agents BOETH de leur service cofinancées par le FIPHFP. Ces dépenses sont valorisées dans le cadre du bilan annuel de la convention de partenariat conclue avec le FIPHFP ou de la demande de prise en charge de ces dépenses réalisée auprès du FIPHFP.

Les référents handicap sont également garants, pour leur service, du fait que les agents BOETH soient recensés avec précision et rigueur et que leur RQTH soient bien référencée. Ils contribuent ce faisant à la fiabilisation de la déclaration annuelle des BOTH faite au FIPHFP par leur employeur.

V. Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap

Dans le cadre de la mobilisation accrue en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap impulsée par la circulaire du 17 novembre 2020 pour un Etat plus inclusif, les référents handicap favorisent le recrutement de personnes en situation de handicap en participant à des actions de *sourcing*, en participant à des événements (*jobdating*, salons pour l'emploi, ...),

La participation au Duoday et la sensibilisation de l'ensemble des personnels à cet événement, représentent, tout comme l'accueil de stagiaires en situation de handicap, des actions qui contribuent à développer des viviers de personnes susceptibles de souhaiter accéder à la fonction publique. Il en va bien entendu de même du recrutement d'apprentis en situation de handicap, qui représente un enjeu majeur comme rappelé par la circulaire du Premier ministre du 17 novembre 2020 susmentionnée et en lien avec les cibles de

recrutement d'apprentis définies annuellement pour chacun des départements ministériels.

Les partenariats avec les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, missions locales) seront mobilisés afin d'optimiser les procédures de recrutement. Les relations avec les entreprises adaptées (EA) pourront également être développées comme outil de pré sourcing.

Les référents handicap participent à l'accueil des agents en situation de handicap nouvellement recrutés et facilitent leur intégration, le cas échéant en proposant au manager et/ou au collectif de travail une sensibilisation appropriée sur le thème du handicap.

