

Le Référent Handicap : un partenaire à votre écoute

Désignation d'un correspondant handicap au sein de chaque collectivité

Afin de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale, **désigner un correspondant handicap dans chaque collectivité** permet de mener à bien des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Acteur de terrain, il concrétise la politique handicap tout en ayant un rôle de relais avec le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord (Cdg59) ou tout autre partenaire œuvrant dans cette politique (ESAT, EA...).

Son rôle

Le référent handicap a un rôle d'intermédiaire avec le Cdg59, ce partenariat a pour but de coordonner des actions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ensemble, ils s'emploient à mettre en œuvre les mesures susceptibles de faciliter cette insertion professionnelle dans plusieurs domaines tels que la sensibilisation, le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'apprentissage aménagé... Le référent handicap a un rôle d' « **agent ressource** », il détecte les situations délicates en interne et informe le Cdg59 ou toute autre institution.

Outre le Cdg59, le référent handicap de chaque collectivité est l'interlocuteur :

- des collaborateurs handicapés,
- du médecin du travail,
- de l'encadrement,
- des CHS.

Ses missions

Par l'intermédiaire du Cdg59, les missions du référent handicap sont :

- **INFORMER** : communiquer sur le thème du handicap les équipes de travail tout au long de l'année afin d'anticiper les arrivées futures, diffuser les informations liées à la politique du handicap et les résultats des actions mises en œuvre (newsletter, lettres d'information...)

- **ACCOMPAGNER** : il veille, en qualité de référent, au bon déroulement et à la pérennité de l'intégration des collaborateurs handicapés (par exemple, lors de l'arrivée d'un nouveau recruté...). Il répond aux questions des collaborateurs.
- **EXPRIMER LES BESOINS** : par rapport à la politique d'emploi de la collectivité, le référent handicap informe son employeur des besoins en recrutement ou en maintien dans l'emploi. Ce dernier l'aide à trouver des solutions en collaboration avec le Cdg59 si besoin.
- **ANIMER LE RESEAU LOCAL VIA LE Cdg59** : le Cdg59 se met en relation avec les bons interlocuteurs pour répondre à chaque problématique (Cap emploi, Sameth, ESAT...).

A noter que les différentes missions du référent handicap sont modulées en fonction des besoins de la collectivité.

Profil et compétences requises du référent handicap

Profil du référent handicap	
• le plus souvent, intégré aux services des Ressources Humaines (DRH, RRH) • appartenant à une catégorie hiérarchique suffisante pour être en situation d'impulser une politique locale en faveur des personnes handicapées • le plus souvent, venant d'une formation en sciences humaines ou sociales • il ne s'agit pas d'un poste en tant que tel mais d'une fonction.	

Compétences requises	
Les « SAVOIRS »	• application des textes et mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés (obligation d'emploi, aides du FIPHFP...)
Les « SAVOIR-FAIRE »	• travail de partenariat avec les autres services et interlocuteurs de la collectivité (chefs de service, médecins de prévention, assistantes de service social, inspecteurs d'hygiène et de sécurité) • accompagner et orienter les agents vers les bons interlocuteurs
Les « SAVOIR-ETRE »	• capacité à travailler en équipe • qualités relationnelles • capacité d'écoute • confidentialité • souci d'objectivité et d'impartialité

Agir sur les mentalités

Pour démystifier le handicap, il est essentiel de travailler sur les représentations, de lever certain a priori afin que l'intégration des agents handicapés soit vue comme une opportunité pour la collectivité.

Pour aller plus loin, le référent handicap peut faire parvenir au service RH de la **documentation relative au handicap**, qui servira lors de tout recrutement ou sera diffusé aux collaborateurs pendant l'année de façon « informelle » (newsletter, plaquette d'information, agraffer des informations sur les fiches de paie...). Il est également un élément moteur pour développer la politique handicap dans la collectivité en proposant de nouvelles idées.

Enfin, il est possible d'anticiper les risques d'inaptitude en favorisant la qualification des agents, handicapés ou non, lors des **entretiens annuels et/ou professionnels**.

