

EMPLOI

Favoris

Partage



Le référent handicap est encore peu visible en entreprise

La secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, Sophie Cluzel, annonce la création d'un index pour juillet, inspiré de l'index Egalité femmes-hommes.

Par Anne Rodier

Publié le 30 mars 2021 à 09h00 - Mis à jour le 31 mars 2021 à 09h53 - 🕒 Lecture 4 min.

🔒 Article réservé aux abonnés



La secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, Sophie Cluzel, lors de la Conférence nationale du handicap, le 11 février 2020, à l'Élysée. LUDOVIC MARIN / AFP

L'emploi des personnes en situation de handicap devrait être une question prioritaire en entreprise. C'est ce que pensent 39 % des salariés interrogés en février par l'IFOP, dans une enquête réalisée pour l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et publiée lundi 29 mars. Depuis la loi « avenir professionnel » de 2018, toutes les entreprises de plus de 250 salariés sont tenues d'avoir nommé un référent handicap pour orchestrer cette priorité.

Sa mission n'est pas préétablie, à chaque employeur de la définir. « *Le référent est un lien que le gouvernement a souhaité pour impulser la politique handicap en entreprise. On professionnalise le réseau [des référents] sur quatre axes : le recrutement et le maintien en emploi, la sensibilisation, le management inclusif et le recours au secteur protégé* », décrit la présidente de l'Agefiph, Malika Bouchehioua.

Ils sont au minimum 1 300 en France. C'est le nombre des entreprises membres de l'Agefiph qui ont un référent handicap. Certains n'avaient pas attendu l'obligation légale, comme Thales qui a nommé des référents dès la loi de 2005 sur l'accessibilité. Le groupe spécialisé dans l'électronique de défense en compte aujourd'hui cinquante-deux, un par établissement. Mais « *beaucoup d'entreprises n'en ont toujours pas* », reconnaît Claire Sala Angelì, directrice adjointe des Papillons de jour, l'agence de sensibilisation au handicap qui organise depuis 2018 des formations au rôle de référent. Dans l'enquête IFOP, un tiers des salariés affirment que leur entreprise en est dotée.

Pas d'effet visible sur l'emploi

Quelle efficacité peut-on en attendre pour améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap en entreprise ? « *La BPE [la banque privée de La Banque postale], par exemple, qui recrute à bac + 5 sur les profils de cadres et de managères, a embauché une personne handicapée qui avait un réseau important. En huit mois le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est passé de 2 % à 8 %* », illustre la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, Sophie Cluzel.

🔒 Lire aussi | [L'avenir incertain de l'emploi pour les personnes en situation de handicap](#)

Chez le pionnier Thales aussi les résultats sont tangibles depuis la nomination des référents handicap : « *Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est passé de 3,5 % en 2005 à 6,92 % en 2019* », témoigne Gérard Lefranc, directeur de la mission insertion du groupe. C'est près du double du taux moyen de 3,8 % de personnes en situation de handicap dans l'effectif des entreprises privées.

Mais l'obligation légale ne datant que de 2018, au niveau national il n'y a pour l'instant pas encore d'effet visible sur l'emploi, d'autant qu'« *en 2020, la politique handicap n'a pas été la priorité des entreprises* », remarque Clara Sala Angelì. « *Il faut de quatre à cinq ans pour voir l'impact sur l'emploi*, explique Gérard Lefranc. Le référent porte la politique handicap du groupe qui doit d'abord exister. S'il n'y en a pas c'est compliqué pour lui. Puis il doit la décliner opérationnellement. Enfin, pour être efficace, cette politique doit devenir l'affaire de tous, avec une modification des process pour que dans chaque fonction soient améliorées l'accessibilité, l'adaptation aux postes, l'aide au transport. »

🔒 Lire aussi | [Emploi et handicap : Didier Roche, « serial entrepreneur »](#)

Mais les référents handicaps sont encore largement invisibles en entreprise. « *Selon la taille de l'entreprise et selon l'engagement du chef d'entreprise, il peut avoir des missions très élargies. L'idée était de l'inscrire dans la loi pour qu'il soit personne ressource identifiée et connue des autres collaborateurs. Maintenant il est obligatoire* », rappelle Sophie Cluzel. Dans l'enquête de l'Agefiph, 96 % des salariés estiment que leur existence en entreprise est « *une bonne chose* ». Mais paradoxalement, 67 % ne savent pas qui est leur référent. L'interlocuteur « handicap » est resté pour la plupart des salariés le médecin du travail, suivi par le manager. Le « référent handicap » n'arrive qu'en cinquième position.

« Indicateurs de progression »

« *Dans les entreprises, l'important c'est d'avoir un tableau de bord pour suivre la montée en puissance de ces référents et de les former au fil de l'eau. Il ne suffit pas de nommer un référent, il faut le former, le faire connaître dans l'entreprise et l'activer sur sa mission qui est multiple, montrer son utilité selon où en est la politique handicap de l'entreprise. La maturité des référents handicap est très variable selon les entreprises* », poursuit la secrétaire d'Etat.

🔒 Lire aussi | [Emploi et handicap : vers une société plus inclusive](#)

En début de formation, « *on fait avec eux un état des lieux de la politique handicap de leur entreprise, à partir duquel on émet des projets à réaliser : des actions de sensibilisation, de nouvelles procédures de recrutement, et on explique aux entreprises que c'est bien que le référent soit extérieur à la fonction RH pour être au plus près du terrain et faciliter l'échange salarié-direction* », explique Claire Sala Angelì. Le référent handicap est le plus souvent issu des effectifs des ressources humaines, mais rien ne l'impose. Rien n'interdit non plus qu'il soit extérieur à l'établissement.

En revanche, cumuler sa fonction de référent handicap avec celle de référent harcèlement ou référent égalité femmes-hommes y réfléchissent certains DRH ne paraît pas souhaitable pour la secrétaire d'Etat : « *Ce n'est pas un plein-temps, certes, mais on est obligé d'avoir des personnes identifiées sur la thématique du handicap à un niveau de management performant, et il y a encore énormément à faire sur l'information, pour faire tomber les préjugés sur l'intégration au collectif de travail, sur la performance des personnes handicapées. Avec le référent, on avance. Mais je veux aller beaucoup plus loin, avec un baromètre qui publiera les résultats des politiques inclusives de l'entreprise, avec des indicateurs de progression. Au-delà du taux d'emploi directs, on aura notamment le nombre d'apprentis en situation de handicap, le nombre de formations, de sensibilisation. On reprendra aussi les dix critères du Manifeste inclusion. Je pense qu'on ne progresse que sur ce qui se mesure. Comme on a fait l'index égalité femmes-hommes, il faut qu'on puisse publier les résultats sur la politique handicap de l'entreprise et en faire une force. Mon objectif est de pouvoir publier le baromètre bâti lors du comité interministériel du handicap qui aura lieu début juillet.* »

Les chiffres

16 % de chômage des personnes en situation de handicap.

100 millions d'euros pour aider les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap grâce à l'adoption du plan de relance inclusif.

4 000 euros d'aide à l'emploi de personnes handicapées pour toute embauche de plus de trois mois en CDD ou en CDI. Le dispositif a été prorogé jusque fin juin.

8 000 euros d'aide exceptionnelle par contrat d'apprentissage de personne handicapée : 7 000 contrats ont été signés, dont 60 % en CDI.

Anne Rodier

Contribuer

Favoris

Partage



Édition du jour

Daté du jeudi 8 avril



Lire le journal numérique

PUBLICITÉ

Découvrez le dossier

Mobilités urbaines



sur **Le Monde** avec **PEUGEOT**

Les plus lus

1 Vaccin d'AstraZeneca : les caillots sanguins considérés comme des effets secondaires « très rares » par l'AEM

2 Journalistes matraqués : une nouvelle vidéo confirme la responsabilité du commissaire P.

3 Covid-19 et obésité : « Le tissu adipeux servirait de réservoir de virus »