

6 #DOSSIER

RÉFÉRENT HANDICAP MAILLON ESSENTIEL DE L'ACCESSIBILITÉ



En France, le handicap reste, année après année, l'un des premiers motifs de discrimination, notamment dans l'emploi. Le référent handicap s'impose comme une pièce maîtresse pour faire évoluer les pratiques en entreprise. Au-delà de l'obligation légale, cette fonction devient un véritable levier de transformation pour les salariés en situation de déficience visuelle.

UN RÔLE NÉ DE LA LOI

Depuis la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap pour orienter, informer et accompagner les salariés concernés. Cette obligation, entrée en vigueur en 2020, s'inscrit dans le cadre plus large de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, qui touche toutes les entreprises de plus de 20 salariés.

Le référent handicap peut être un salarié volontaire, un professionnel RH ou une personne dédiée, interne ou externe, à condition d'être formé et identifié par les équipes. Ses missions couvrent l'accompagnement individuel, la coordination de la politique handicap et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs.



Nous avons interrogé Sandrine Duchemin-Pincos, référente handicap à la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes, sur son rôle au sein de son entreprise.

« UN CHEF D'ORCHESTRE » DU HANDICAP AU TRAVAIL

La fonction peut s'apparenter à celle d'un poste de chef d'orchestre : « *On pilote et on anime la politique handicap au niveau régional, en coordonnant les différentes priorités de notre accord groupe : recrutement, maintien dans l'emploi, échanges réguliers avec la sphère médico-sociale, achats responsables dans le Secteur du Travail Protégé et Adapté et actions de sensibilisation.* ». Elle s'appuie sur une mission handicap nationale et une communauté de référents, présents dans chaque entité du groupe BPCE. Au quotidien, elle mène un travail de synergie et d'échanges avec les médecins du travail et les assistants sociaux, et de contacts avec les ergonomes et les prestataires spécialisés pour imaginer des aménagements de poste adaptés. Elle intervient plus globalement sur le périmètre de santé au travail / Qualité de Vie au Travail, les temps partiels thérapeutiques

ou la constitution des dossiers de reconnaissance de handicap, toujours dans une logique de faciliter le quotidien des salariés.

Mais, avant l'accompagnement que propose Sandrine Duchemin-Pincos, il faut trouver vers qui se tourner. Il existe plusieurs interlocuteurs et ressources au sein de l'entreprise.

Elisabeth O., salariée au sein d'une entreprise de marketing, touchée par une déficience visuelle progressive, illustre ces enjeux : « *J'ai d'abord parlé à mon patron, très compréhensif, quand ma vue s'est dégradée au point que je ne pouvais plus cacher mon handicap. L'entreprise de 250 salariés n'avait pas de référent dédié, c'était la DRH qui gérait. J'attendais surtout une écoute et de l'aide, car je ne me débrouillais plus seule avec l'informatique. Ce premier échange s'est fait dans l'urgence : on était toutes les deux prises au dépourvu, mais nous avons écouté les conseils du médecin du travail et de Ceciaa, une entreprise de matériel adapté et de conseil en aménagement de poste, pour avancer.* »

RECRECITER, INTÉGRER, MAINTENIR DANS L'EMPLOI ET SENSIBILISER POUR FAIRE TOMBER LES TABOUS

Une des missions du référent handicap est de faciliter le recrutement et l'intégration

des personnes en situation de handicap, notamment lors de job datings dédiés avec les écoles, France Travail, Cap Emploi ou les Maisons de l'emploi. Sandrine Duchemin-Pincos travaille à sensibiliser tous les acteurs du recrutement pour qu'ils abordent le sujet sans tabou et sécurisent les trajectoires professionnelles.

Autre volet majeur pour le référent handicap : le maintien dans l'emploi. Il coordonne les études de poste, les échanges avec les services de prévention et de santé au travail et les propositions d'aménagement, en lien avec les managers. Cette médiation permet d'accompagner au mieux les situations (fatigue, aggravation de pathologie, difficultés liées à une déficience...) en parcours sécurisés, parfois via la formation ou la mobilité interne. Elisabeth O. en témoigne : « *Avant l'accompagnement, mon quotidien était épuisant : je cachais tout, j'étais stressée et isolée, avec la peur de perdre mon poste. La DRH et les services (Cap Emploi, Ceciaa, Agefiph) ont proposé le logiciel ZoomText pour agrandir les caractères, un lecteur d'écran, un mi-temps thérapeutique, une rééducation à l'hôpital et des verres adaptés. Le plus décisif a été cette écoute initiale et la*



coordination, malgré mon rôle actif dans les recherches. Aujourd'hui, je gère mieux l'informatique et des logiciels d'intelligence artificielle m'aide comme un assistant. »

Autre mission importante : la sensibilisation, notamment durant la SEEPPH - Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Sandrine Duchemin-Pincos met en œuvre plusieurs moments clés dans la semaine : des conférences avec des témoignages d'expert et/ou de collaborateurs concernés, des ateliers, des permanences « handi écoute » (échanges sans rdv), des podcats, des vidéos/clips, des jeux/ quizz sur le réseau social interne etc

Elle sensibilise également tout au long de l'année les nouveaux managers entrants, et sollicite le réseau social interne pour diffuser des informations plus largement. Toutes ces actions contribuent à rendre le handicap plus visible, en particulier celui que l'on considère comme invisible, tout en évitant de réduire la personne à sa déficience. Ces actions de sensibilisation produisent des effets mesurables : le nombre de collaborateurs se déclarant en situation de handicap augmente, tout comme le taux d'emploi direct dans l'entreprise.

La parole se libère peu à peu alors que, pour la huitième année consécutive, le handicap demeure le premier critère de discrimination en France, notamment dans l'emploi. Ce manque de sensibilisation en entreprise et la peur du regard des collègues, Elisabeth O. en a aussi fait les frais, elle raconte : « Je craignais le regard des collègues et de la hiérarchie, renfermée dans un mutisme après de mauvais conseils. Depuis les aménagements, les attitudes ont évolué : l'Unadev a organisé une journée de sensibilisation sur mon lieu de travail, cela a permis à certaines personnes de poser des questions. L'arrivée d'une autre personne en situation de handicap visuel a normalisé les choses, même si certains hésitent encore à m'aider (comme prendre le bras). Mes collègues parlent plus ouvertement du handicap, il rentre dans les mœurs. »

UNE VALEUR AJOUTÉE ENCORE TROP DÉPENDANTE DES ENTREPRISES

Si la désignation d'un référent handicap est maintenant obligatoire dans les grandes structures, l'ampleur réelle de sa mission reste largement tributaire de la culture interne et des moyens alloués par l'entreprise. Le poste peut aller d'un casquette additionnelle confiée à un

salarié déjà très sollicité à une fonction à plein temps, dotée d'un positionnement stratégique au sein de la direction des ressources humaines.

Les référents doivent, par ailleurs, se former en continu pour suivre l'évolution des règles en matière de handicap, d'invalidité, de temps partiel thérapeutique ou de retraite. Cette montée en compétences s'accompagne d'un élargissement du périmètre, qui inclut de plus en plus souvent la santé au travail, la qualité de vie au travail et les questions de diversité. C'est précisément ce rôle d'appui au long cours que décrit Elisabeth O., salariée accompagnée par sa référente handicap : « Sans cet accompagnement RH, je ne sais pas si je serais encore là après 25 ans, surtout post-burn-out. J'aimerais plus de sensibilisations obligatoires pour tous handicaps, des visites sur poste pour comprendre les outils, et des relais locaux réactifs ».

LE RÉFÉRENT HANDICAP DE DEMAIN

À l'horizon 2026, la fonction de référent handicap tend à se professionnaliser davantage, avec une montée en puissance de la formation, du pilotage des indicateurs d'inclusion et de la coopération avec les directions RH. De plus en plus d'entreprises inscrivent ce rôle au cœur de leurs démarches RSE, conscientes que les

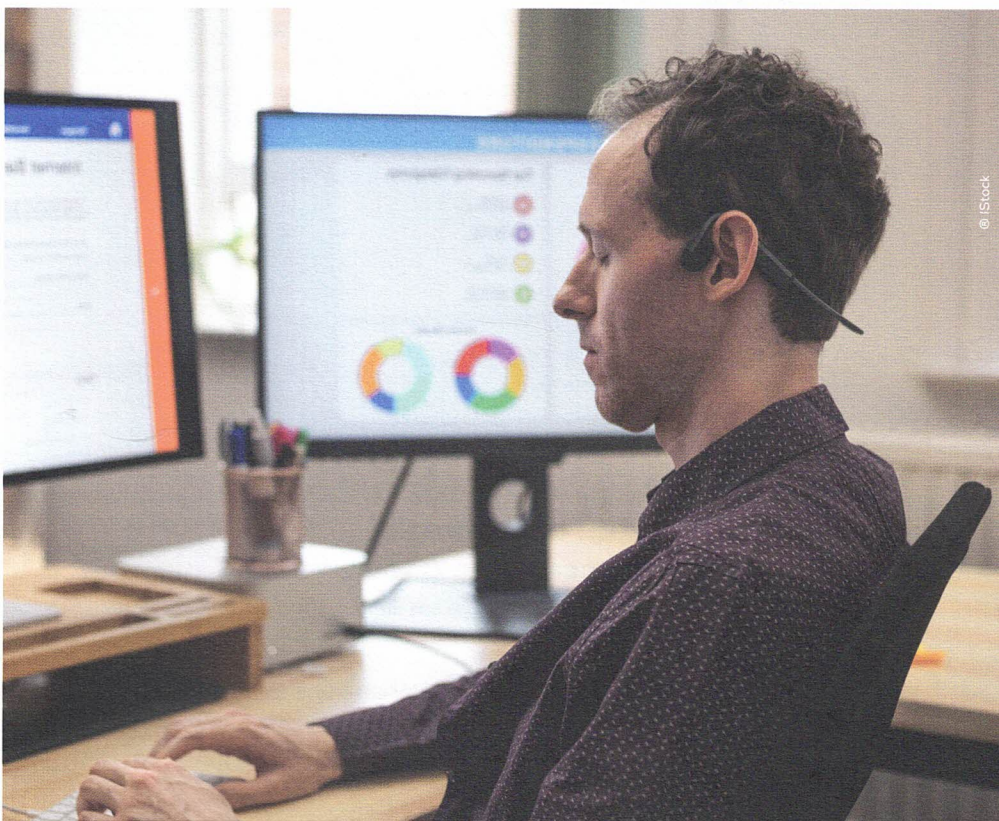
politiques handicap sont à la fois un enjeu de performance sociale, de fidélisation des talents et d'image. En parallèle, elles doivent aussi « faire savoir » ces engagements, dans un contexte où clients et partenaires se montrent de plus en plus attentifs à ces sujets.

Dans ce mouvement, le témoignage des salariés accompagnés, notamment en situation de déficience visuelle, devient une ressource précieuse pour mesurer l'impact de ce métier et convaincre que l'inclusion ne relève pas seulement du discours, mais bien d'une pratique quotidienne.

Et, d'ailleurs, Elisabeth O. prodigue enfin quelques conseils pour les référents handicap et entreprises de demain mais aussi pour ceux, qui hésitent encore à parler :

« Ce qu'il manque encore, c'est un intérêt réel pour la parole de celles et ceux qui vivent directement la situation : les associer avant toute décision. Aux entreprises : communiquez largement, formez vos équipes. À un salarié qui hésite : osez en parler naturellement. ».

Par Séverine Baruet



coordination, malgré mon rôle actif dans les recherches. Aujourd'hui, je gère mieux l'informatique et des logiciels d'intelligence artificielle m'aide comme un assistant. »

Autre mission importante : la sensibilisation, notamment durant la SEEPH - Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Sandrine Duchemin-Pincos met en œuvre plusieurs moments clés dans la semaine : des conférences avec des témoignages d'expert et/ou de collaborateurs concernés, des ateliers, des permanences « handi écoute » (échanges sans rdv), des podcats, des vidéos/clips, des jeux/ quizz sur le réseau social interne etc

Elle sensibilise également tout au long de l'année les nouveaux managers entrants, et sollicite le réseau social interne pour diffuser des informations plus largement. Toutes ces actions contribuent à rendre le handicap plus visible, en particulier celui que l'on considère comme invisible, tout en évitant de réduire la personne à sa déficience. Ces actions de sensibilisation produisent des effets mesurables : le nombre de collaborateurs se déclarant en situation de handicap augmente, tout comme le taux d'emploi direct dans l'entreprise.

La parole se libère peu à peu alors que, pour la huitième année consécutive, le handicap demeure le premier critère de discrimination en France, notamment dans l'emploi. Ce manque de sensibilisation en entreprise et la peur du regard des collègues, Elisabeth O. en a aussi fait les frais, elle raconte : « Je craignais le regard des collègues et de la hiérarchie, renfermée dans un mutisme après de mauvais conseils. Depuis les aménagements, les attitudes ont évolué : l'Unadev a organisé une journée de sensibilisation sur mon lieu de travail, cela a permis à certaines personnes de poser des questions. L'arrivée d'une autre personne en situation de handicap visuel a normalisé les choses, même si certains hésitent encore à m'aider (comme prendre le bras). Mes collègues parlent plus ouvertement du handicap, il rentre dans les mœurs. »

UNE VALEUR AJOUTÉE ENCORE TROP DÉPENDANTE DES ENTREPRISES

Si la désignation d'un référent handicap est maintenant obligatoire dans les grandes structures, l'ampleur réelle de sa mission reste largement tributaire de la culture interne et des moyens alloués par l'entreprise. Le poste peut aller d'une casquette additionnelle confiée à un

salarié déjà très sollicité à une fonction à plein temps, dotée d'un positionnement stratégique au sein de la direction des ressources humaines.

Les référents doivent, par ailleurs, se former en continu pour suivre l'évolution des règles en matière de handicap, d'invalidité, de temps partiel thérapeutique ou de retraite. Cette montée en compétences s'accompagne d'un élargissement du périmètre, qui inclut de plus en plus souvent la santé au travail, la qualité de vie au travail et les questions de diversité. C'est précisément ce rôle d'appui au long cours que décrit Elisabeth O., salariée accompagnée par sa référente handicap : « Sans cet accompagnement RH, je ne sais pas si je serais encore là après 25 ans, surtout post-burn-out. J'aimerais plus de sensibilisations obligatoires pour tous handicaps, des visites sur poste pour comprendre les outils, et des relais locaux réactifs ».

LE RÉFÉRENT HANDICAP DE DEMAIN

À l'horizon 2026, la fonction de référent handicap tend à se professionnaliser davantage, avec une montée en puissance de la formation, du pilotage des indicateurs d'inclusion et de la coopération avec les directions RH. De plus en plus d'entreprises inscrivent ce rôle au cœur de leurs démarches RSE, conscientes que les

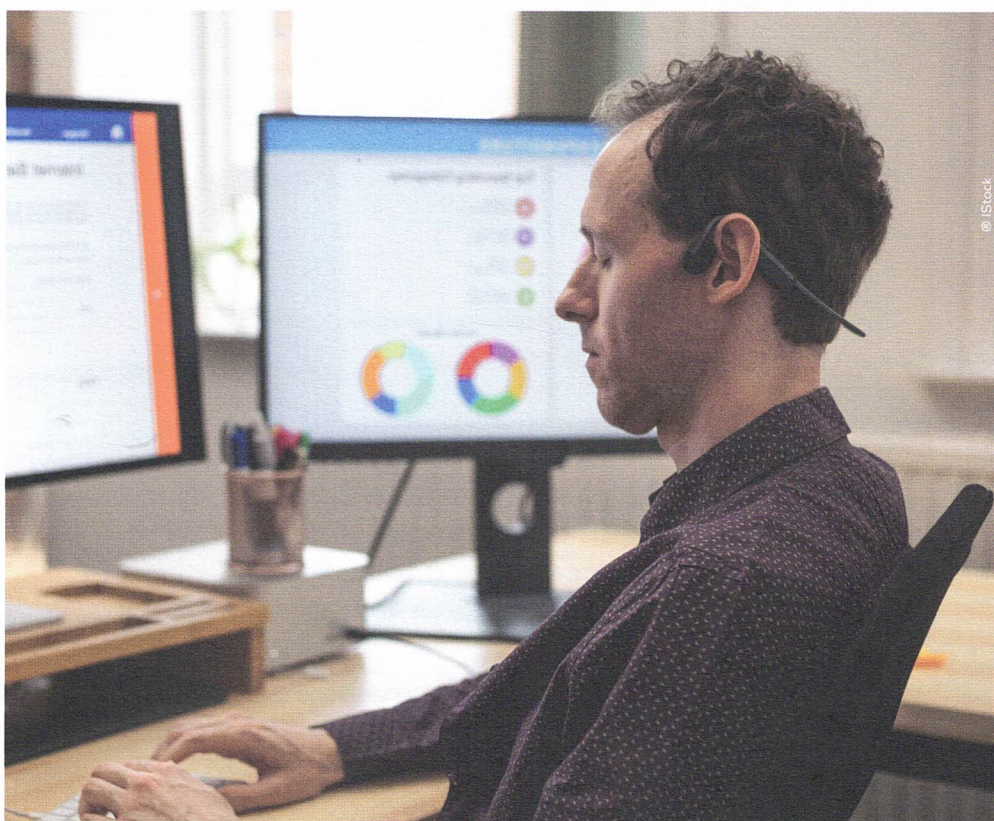
politiques handicap sont à la fois un enjeu de performance sociale, de fidélisation des talents et d'image. En parallèle, elles doivent aussi « faire savoir » ces engagements, dans un contexte où clients et partenaires se montrent de plus en plus attentifs à ces sujets.

Dans ce mouvement, le témoignage des salariés accompagnés, notamment en situation de déficience visuelle, devient une ressource précieuse pour mesurer l'impact de ce métier et convaincre que l'inclusion ne relève pas seulement du discours, mais bien d'une pratique quotidienne.

Et, d'ailleurs, Elisabeth O. prodigue enfin quelques conseils pour les référents handicap et entreprises de demain mais aussi pour ceux, qui hésitent encore à parler :

« Ce qu'il manque encore, c'est un intérêt réel pour la parole de celles et ceux qui vivent directement la situation : les associer avant toute décision. Aux entreprises : communiquez largement, formez vos équipes. À un salarié qui hésite : osez en parler naturellement. »

Par Séverine Baruet





6 #DOSSIER

LE RÉFÉRENT HANDICAP

**MAILLON ESSENTIEL
DE L'INCLUSION**

14 #SOCIÉTÉ

**GARANTIR
L'ACCESSIBILITÉ DES
BUREAUX DE VOTE**

16 #SOLUTIONS

**JEUX ACCESSIBLES :
UNE TABLE OUVERTE
À TOUS**