

Etre Référent Handicap - Faciliter l'accueil d'une personne en situation de handicap et la collaboration au quotidien



Ressources Humaines - 2025

La formation en résumé

Accueillir et travailler avec une personne en situation de handicap est à la fois un engagement humain et une obligation légale pour les entreprises. En effet, la loi du 05 Septembre 2018 sur la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel poursuit l'objectif d'augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

Depuis le 1er janvier 2019, toutes les entreprises 250 salariés et plus doivent nommer un Référent Handicap. Peuvent être désignés Référent Handicap tout collaborateur d'entreprise intéressé, quelle que soit sa fonction ou son positionnement, qu'il soit élu ou suppléant du CSE, Délégué du Personnel ou collaborateur sans autre mission représentative. Le Référent est le garant de l'intégration et de l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

Depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises ont l'obligation de déclarer leur effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) via la DSN.

Toutefois, quel que soit l'effectif de l'entreprise, la mise en place de dispositifs adaptés et la sensibilisation des équipes sont essentiels pour promouvoir un environnement de travail inclusif. Plus largement, il va s'agir de mieux appréhender la notion du handicap, de comprendre pourquoi on fait référence à l'expression "en situation de handicap" et de manager l'accueil et l'intégration d'une personne en situation de handicap.

Saviez-vous par exemple que lorsqu'elles travaillent, les personnes reconnues handicapées exercent une moins grande variété de métiers par rapport aux autres personnes : 20 professions représentent 37 % de l'emploi des personnes reconnues handicapées, contre seulement 25 % de l'emploi des autres personnes (enquête DREES 2023). Cette formation vous permettra de mieux comprendre les enjeux du handicap au travail, d'accompagner les collaborateurs dans leurs démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et d'aménager les postes de manière adaptée. En tant que Référent Handicap, vous serez un acteur clé pour sensibiliser vos collègues, conseiller les managers et développer des partenariats avec les organismes spécialisés.

1 435 €

(non assujetti à la TVA)



7 heures



1 jours



Cas pratiques



Mises en situation



Ludopédagogie

Dates et villes

À distance -

Sessions à venir - Nous contacter

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Expliquer les impacts des lois relatives à l'égalité des droits des personnes en situation de handicap, notamment les lois du 11 février 2005 et du 5 septembre 2018
- Identifier les obligations légales de l'employeur concernant l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap
- Définir la démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) et les aides disponibles
- Accompagner les collaborateurs dans leur démarche de RQTH et dans l'aménagement de leur poste de travail
- Mettre en place une politique de gestion du handicap en entreprise, comprenant l'état des lieux, un plan d'action et le suivi
- Collaborer avec les acteurs internes et externes pour assurer le bon suivi des collaborateurs concernés
- Organiser des actions de sensibilisation sur le handicap auprès des équipes et des managers pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés
- Communiquer efficacement avec les collaborateurs sur les droits et les devoirs des travailleurs en situation de handicap
- Mettre en œuvre des partenariats avec des organismes externes tels que l'AGEFIPH ou Cap Emploi pour soutenir l'employabilité des personnes en situation de handicap
- Adopter une stratégie de recrutement inclusif et veiller à une intégration durable

Participants :

- Référent Handicap désigné par l'entreprise: tout collaborateur intéressé quelle que soit sa fonction ou son positionnement, élu ou suppléant du CSE (indépendamment de la taille de l'entreprise), Délégué du Personnel
- Manager d'équipe
- Professionnel RH, RRH, DRH
- Dirigeant, Gérant d'entreprise

Prérequis :

Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

Le contenu

Le cadre législatif et règlementaire du Handicap

- Etude des impacts de la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées & de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018
- Les obligations légales de l'employeur
- Les bénéficiaires de la loi
- Les exigences issues de la nouvelle norme Qualité Qualiopi et comment les appliquer

La reconnaissance en qualité de travailleur en situation de handicap: RQTH

- Définition et présentation de la démarche RQTH
- Les avantages et les aides

Définissons le Handicap: qu'entends-nous par là ?

- Quelques données sur le Handicap en France
- Appréhender les différents types de Handicaps moteurs, psychiques....
- Pourquoi la notion de « en situation de Handicap » est si importante
- Bien se comporter avec les Travailleurs en Situation de Handicap et selon leur handicap
- Sensibiliser les équipes et la hiérarchie sur cette thématique

Le rôle du Référent Handicap (obligatoire dans les entreprises de 250 salariés et plus)

- Aménager les postes de travail : accompagner le travailleur en situation de handicap et l'entreprise
- Accompagner les travailleurs en situation de handicap dans leur démarche de RQTH
- Développer et gérer la relation au quotidien

Les actions envisageables: communiquer, orienter, conseiller, accompagner, informer

- Orienter le Travailleur en Situation de Handicap : rôle et périmètre d'action des entreprises, recherche d'informations et de renseignements
- Communiquer avec le Travailleur en Situation de Handicap : ses droits et devoirs
- Mettre en place des partenariats et développer le réseau
- Adopter une véritable stratégie de recrutement et veiller à maintenir l'employabilité
- Associer et accompagner les managers dans la démarche
- Clarifier les conditions d'accueil et de suivi

Les acteurs du Handicap

- Les acteurs internes : service RH, médecin du travail, membres du CSE
- Les acteurs externes : MDPH, AGEFIPH, DDTEFP, CAP EMPLOI, SAMETH

Créer un climat inclusif en entreprise

- Mettre en place une politique du Handicap : état des lieux, plan d'action, accords, mise en œuvre, suivi
- Activer la communication interne de l'entreprise
- Lutter contre les stéréotypes et préjugés sur les handicaps

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « [Agir et Apprendre](#) ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

