

En 2024 et 2025, l'Agefiph Provence-Alpes-
Côte d'Azur a réuni ses 2 réseaux
lors d'ateliers départementaux intitulés :

Référent Handicap en Entreprise et Référent
Handicap en Organisme de formation :

2 environnements,
1 même engagement !

Découvrez dans cette fiche, les bonnes pratiques partagées
par les référents handicap présents
lors des 4 ateliers déployés sur les territoires:

- le 10/10/2024 dans le Var
- le 05/11/2024 dans les Bouches-du-Rhône
- le 16/01/2025 dans le Vaucluse
- le 30/01/2025 dans les Alpes-Maritimes

Référents Handicap en Organisme de Formation et en Entreprise : 2 environnements, 1 même engagement



Recueil de **bonnes pratiques**
partagées lors des ateliers de PACA en 2024 et 2025



POUR SE FAIRE CONNAÎTRE
AUPRÈS DES PERSONNES
DANS SES MISSIONS DE RÉFÉRENT HANDICAP

Visibilité et communication

- Utiliser divers moyens pour identifier le référent handicap : signature mail, porte de bureau, livret d'accueil, site internet, affichage, QR code.
- Communiquer en interne et en externe : site internet, offres d'emploi, réseaux sociaux, cartes de visite.
- Présenter les missions du référent handicap régulièrement et sur plusieurs supports : vidéos, affiches, sensibilisation collègues, jeux.
- Présentation orale et physique du référent handicap : accueil, journée d'intégration, réunions...

Sensibilisation et formation

- Organiser des actions de sensibilisation pour tous : événements (SEEPH, Duoday), diffusion de supports, guides, témoignages.
- Maintenir une sensibilisation continue, pas seulement pendant la SEEPH.
- Former et sensibiliser des relais : formateurs référents, salariés relais, secrétariat scolaire...
- Organiser des temps de cohésion avec des prestataires spécialisés (associations handicap, parasportives).

Amélioration et valorisation

- Organiser des rencontres individuelles à l'initiative des référents handicap et des salariés/apprenants : points écoute, rendez-vous individuels.
- Analyser les causes des échecs d'intégration et planifier des actions correctives.
- Diffuser les expériences positives : témoignages, aménagements, parcours individualisés.

POUR PRENDRE EN COMPTE LE HANDICAP DANS LE PROCESS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION



Sensibilisation et formation

- Former les recruteurs à aborder le handicap lors des entretiens d'embauche.
- Sensibiliser régulièrement le collectif sur le handicap via des outils de communication interne (newsletters, podcasts, affichages) et via des tutoriels, e-learning, ateliers.
- Former les personnes concernées aux différents types de handicap, à la discrimination, et aux dispositifs d'aide par exemple en sollicitant les partenaires spécialisés.

Communication et outils

- Informer clairement de la politique handicap de la structure dans tous les documents et indiquer les coordonnées du référent handicap.
- Présenter le référent handicap et aborder le sujet du handicap lors des séquences d'intégration collective et individuelles.
- Élaborer des outils incluant les questions de handicap dès l'embauche : livret d'accueil, planning, grille d'entretien, grille d'évaluation des besoins, entretien de période d'essai.
- Développer une boîte à outils avec des supports alternatifs et des contacts/ressources sur les typologies de handicap.

Aménagement et accompagnement

- Anticiper les besoins d'aménagement avant le recrutement (consignes, horaires, matériel).
- Mettre en œuvre les besoins de compensation avec l'aide des partenaires (Cap Emploi, médecin du travail).
- Proposer une action de parrainage par des collègues.

Amélioration continue

- Analyser les dysfonctionnements du processus d'accueil pour apporter des améliorations.
- Rédiger un rapport d'étonnement pour la personne en situation de handicap et réaliser un entretien.

Référents Handicap en Organisme de Formation et en Entreprise : 2 environnements, 1 même engagement



Recueil de **bonnes pratiques**
partagées lors des ateliers de PACA en 2024 et 2025



POUR PRENDRE EN COMPTE LE HANDICAP DANS LE PROCESS D'ACCOMPAGNEMENT DE PARCOURS

Identification des besoins

- Anticiper les besoins d'aménagement avant le recrutement et adapter le parcours en conséquence.
- Mettre en place un processus d'évaluation des besoins individuels et de suivi pour vérifier les adaptations et les besoins évolutifs.
- Mettre en place un calendrier des étapes de suivi du parcours pour interroger régulièrement sur les besoins et agir précocement.
- Intégrer le suivi du sujet handicap à tous les parcours et pour tous les stagiaires/salariés.

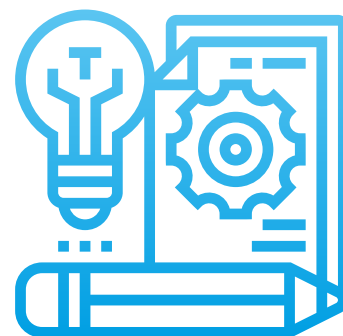
Adaptation et suivi

- Identifier, connaître et mobiliser les différents partenaires du handicap régulièrement.
- Mobiliser et coordonner tous les acteurs et partenaires pour définir ensemble les responsabilités et actions pour chaque situation.
- Assurer le suivi des aménagements tout au long du parcours et les évaluer dans une logique d'amélioration continue.
- Rédiger les supports pédagogiques et informatifs selon les règles FALC.
- Veiller à une bonne adaptation du contenu de formation : accessibilité numérique.

Sensibilisation et formation

- Sensibiliser et former tous les acteurs de l'organisation sur le handicap via des plans de formation, tutoriels, e-learning, ateliers.
- Réaffirmer le rôle du référent handicap comme personne ressource.
- Former les intervenants à l'utilisation de l'IA dans les moyens de compensation.
- Analyser les dysfonctionnements du processus d'accompagnement pour apporter des améliorations.

POUR ADAPTER LE POSTE DE TRAVAIL OU DE FORMATION



Sensibilisation et formation

- Sensibiliser et former les managers et les équipes pédagogiques au repérage des problématiques liées au handicap.
- Former les acteurs à identifier et remonter les informations au référent handicap.
- Sensibiliser le collectif aux adaptations, même en cas de handicap invisible.

Anticipation et diagnostic

- Questionner la personne sur les adaptations dont elle a bénéficié dans le passé.
- Proposer un questionnaire en amont de la formation ou de l'intégration pour identifier les besoins de compensation en lien avec le handicap.
- Intégrer la dimension temps pour préparer l'entrée en formation ou en emploi.

Coordination et partenariat

- Identifier et contacter les ressources externes en fonction du statut de la personne.
- Mobiliser et coordonner tous les acteurs et partenaires pour définir les responsabilités et actions pour chaque situation.

Mise en œuvre des adaptations

- Mettre en œuvre les types d'adaptation : aménagement horaire, numérique, technique, organisationnel, aide humaine, avec l'appui de Cap emploi et rechercher les financements.
- Recenser dans un répertoire des outils et idées simples de solutions d'aménagement.

Evaluation, suivi et valorisation

- Mettre en place un processus d'évaluation et de suivi pour vérifier les adaptations et les besoins évolutifs.
- Analyser les causes des échecs d'aménagement avec tous les acteurs pour améliorer les prochaines fois.
- Communiquer sur les adaptations réussies et les conditions de travail et d'apprentissage par le témoignage des acteurs.



Pour aller plus loin

Vous êtes un organisme de
formation

et souhaitez être accompagné
pour votre démarche
d'accessibilité,

vous pouvez prendre contact
avec la RHF PACA :

[rhf-provence-alpes-
cotedazur@agefiph.asso.fr](mailto:rhf-provence-alpes-cotedazur@agefiph.asso.fr)

<https://www.rhf-paca.fr/>

Vous êtes une entreprise
privée

et souhaitez être
accompagnée par l'Agefiph

pour mettre en place une
politique handicap ?

Ecrivez à :

[entreprises.paca-
corse@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises.paca-corse@agefiph.asso.fr)