

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.

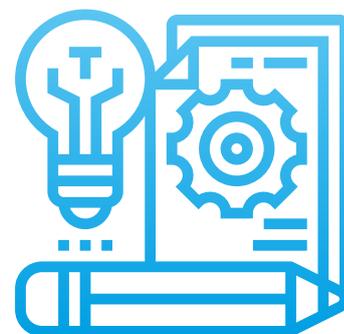
### Adaptation et suivi

- 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.



Ressource Handicap  
Formation



Réseau des Référents  
Handicap

# 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)