

Référent handicap : l'enquête

**Repérer ses préjugés, accompagner les personnes, faire
vivre la politique handicap**

Programme de formation

Ce programme est volontairement aéré et écrit en grands caractères pour faciliter la lecture sur écran. Les titres du sommaire vous permettent d'aller directement à la partie qui vous intéresse en cliquant dessus.

Vous souhaitez imprimer ce programme ? [Téléchargez la version imprimable \(PDF\)](#)

Sommaire

Présentation	2
Public visé	3
Prérequis	4
Objectif général	4
Objectifs pédagogiques opérationnels	4
Informations pratiques	6
Déroulé de la formation	8
Étape 1 – Préparation individuelle : « Ouvrez l'enquête »	8
Étape 2 – Journée en présentiel	9
Étape 3 – Classe virtuelle : « Clôture de l'enquête »	18

Présentation

Dans une entreprise, près de 8 handicaps sur 10 sont invisibles. Beaucoup de collaborateurs concernés ne le disent pas, ne le savent pas, ou compensent si bien que personne ne le remarque.

Le référent handicap n'est donc ni un détective ni un médecin : son rôle est de créer les conditions pour que chacun puisse, s'il le souhaite, parler de sa situation et obtenir les adaptations dont il a besoin.

Cette formation s'appuie sur un fil rouge immersif : les participants deviennent référentes ou référents handicap d'une entreprise fictive de collaborateurs et collaboratrices aux profils variés. À partir de fiches décrivant le poste, l'environnement de travail et la personnalité de chacun, ils mènent « l'enquête »... **pour découvrir que la bonne question n'est pas « qui est handicapé ? » mais « comment rendre mon entreprise accueillante pour tous ? ».**

Un format pensé pour votre agenda :

- une journée en présentiel,
 - précédée d'une courte préparation individuelle,
 - et suivie d'une classe virtuelle de 2 heures un mois plus tard pour faire le point sur la mise en œuvre de votre plan d'action.
- On ne vous laisse pas seul après la formation.

Un petit groupe de 8 participants maximum : chacun pratique réellement les entretiens. La parole circule librement sur un sujet où la confiance est essentielle. Nous vous garantissons un temps d'échange sur votre propre situation.

C'est une formation qui anticipe le futur cadre réglementaire : un projet de décret, dont l'entrée en vigueur est annoncée au 1er janvier 2027, prévoit que le référent handicap des entreprises d'au moins 250 salariés soit formé à la diversité des handicaps, à la prévention des discriminations et à la maîtrise des obligations légales, par un organisme interne ou certifié Qualiopi.

Ces trois thèmes sont traités dans les modules 1, 2 et 6. Ces derniers abordent aussi la lettre de mission, le temps dédié et le bilan annuel au CSE prévus par le texte. Le programme sera actualisé dès la publication du décret.

Public visé

- Référents handicap nouvellement nommés ou déjà en poste, en particulier dans les entreprises d'au moins 250 salariés où leur désignation est obligatoire (art. L. 5213-6-1 du Code du travail),
- Référents handicap en organisme de formation,
- Responsables et chargés RH, managers, membres du CSE,
- Dirigeants de TPE / PME souhaitant structurer leur politique handicap.

Prérequis

Aucun prérequis de connaissances. Être en poste ou en projet de prise de fonction en lien avec l'emploi, les RH ou le management. Avoir réalisé la préparation individuelle transmise avant la formation.

Objectif général

À l'issue de la formation, le participant ou la participante sera capable de mettre en œuvre et faire vivre une politique handicap dans son entreprise :

- Il ou elle adoptera une posture d'écoute, en mobilisant les acteurs internes et externes,
- et proposera des adaptations appropriées à chaque situation.

Objectifs pédagogiques opérationnels

À l'issue de la formation, le participant sera capable de :

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Citer les grandes familles de handicap et les chiffres clés de l'emploi des personnes handicapées |
| <ul style="list-style-type: none">• Citer les obligations légales de l'employeur et les missions du référent handicap |

● Expliquer l'origine de ses propres représentations et préjugés sur le handicap
● Distinguer handicap visible/invisible, maladie/handicap, RQTH / statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOETH)
● Appliquer les principes d'accessibilité et de communication adaptée selon les besoins de chaque interlocuteur
● Conduire un entretien d'écoute active avec un collaborateur concerné par une situation de handicap
● Analyser les impacts d'une situation de handicap sur un poste et son environnement de travail
● Identifier les leviers qui favorisent (ou freinent) la déclaration d'une situation de handicap aux étapes clés du parcours collaborateur
● Repérer les situations à risque de discrimination liée au handicap, notamment l'absence ou le refus d'aménagement raisonnable
● Argumenter l'intérêt, pour le collaborateur et pour l'entreprise, d'une reconnaissance de la situation de handicap, dans le respect du libre choix de la personne

- Sélectionner les acteurs et dispositifs externes pertinents selon la situation
- Élaborer un plan d'action handicap adapté à son entreprise, avec des actions, un calendrier et des indicateurs
- Formaliser sa mission de référent handicap : lettre de mission, temps dédié, information des salariés et bilan annuel au CSE

Informations pratiques

Format	Formation mixte : préparation individuelle + 1 jour en présentiel + 1 classe virtuelle
Durée	9 heures : 7 h en présentiel + 2 h en classe virtuelle à J+30 (préparation individuelle en amont : environ 45 min)
Effectif	8 participants maximum – groupe volontairement restreint pour un accompagnement quasi personnalisé (session maintenue à partir de 4 inscrits)

Intervenantes	Marie-Laure Renaudet, consultante Handicap Module accessibilité co-animé par Béatrice Schaller-Le Leu
Tarif	[inter : 1 100 € HT / participant – intra : 1 900 € HT]
Délai d'accès	15 jours ouvrés après validation de l'inscription
Prérequis techniques (classe virtuelle)	Ordinateur avec connexion internet, micro et caméra. Lien de connexion transmis par e-mail.
Sanction	Attestation de fin de formation précisant les objectifs, les contenus et la durée de la formation, permettant à l'employeur de justifier la formation de son référent handicap
Accessibilité	Formation accessible aux personnes en situation de handicap. Contactez notre référent handicap

	Marie-Laure Renaudet pour étudier les adaptations nécessaires.
--	---

Déroulé de la formation

Étape	Quand	Durée	Modalité
1. Préparation : « Ouvrez l'enquête »	J-7	≈ 45 min	À distance, en autonomie
2. Journée de formation	Jour J	7 h	Présentiel
3. Classe virtuelle : « Clôture de l'enquête »	J+30	2 h	À distance, en groupe

Étape 1 – Préparation individuelle : « Ouvrez l'enquête »

Objectifs pédagogiques

- Prendre connaissance du contexte de l'entreprise fictive et des fiches collaborateurs
- Formuler ses premières hypothèses de façon spontanée

Contenu de l'envoi

- Questionnaire de positionnement (besoins, niveau, attentes, quiz d'idées reçues)
- Présentation de l'entreprise fictive : plusieurs collaborateurs répartis entre consultants RH, commerce et logistique [+ direction/administratif]
- Les fiches collaborateurs : poste, environnement de travail, personnalité
- Consigne : « Statistiquement, environ 1 personne sur 6 est concernée par un handicap. Qui, selon vous, est en situation de handicap dans cette équipe ? Notez vos suspects et les indices qui vous ont guidé. »
- Une fiche synthétique « Les acteurs du handicap », à parcourir avant la journée
- Une fiche synthétique « Le cadre légal du référent handicap » (obligations de l'employeur, missions du référent), à parcourir avant la journée

Étape 2 – Journée en présentiel

Accueil et lancement – 20 min

- Présentation des participants et retour sur les attentes exprimées dans le questionnaire
- Rappel du fil rouge : chacun est désormais référent handicap de l'entreprise fictive

Module 1 – Les types de handicap, nos préjugés et la prévention des discriminations – 1h30

Objectifs pédagogiques

- Identifier les grandes familles de handicap : moteur, sensoriel (visuel, auditif), psychique, mental, cognitif (dont troubles du neurodéveloppement), maladies chroniques invalidantes)
- Reconnaître ses propres préjugés et en expliquer l'origine (peurs, interprétations, éducation, images du handicap héritées de l'enfance)
- Distinguer les handicaps visibles des handicaps invisibles
- Repérer comment un préjugé peut conduire à une discrimination et en connaître les conséquences juridiques

Contenus

- Définition légale du handicap (loi du 11 février 2005) et approche par la situation : le handicap naît de la rencontre entre une personne et un environnement
- Chiffres clés : environ 12 millions de personnes concernées en France ($\approx$ 1 sur 6), part des handicaps invisibles, handicaps survenant au cours de la vie, obligation d'emploi de 6 %
- Les mécanismes des préjugés et stéréotypes et leur influence sur les décisions RH
- Du préjugé à la discrimination : le handicap, critère de discrimination interdit (art. L. 1132-1 du Code du travail),

discriminations directes et indirectes, sanctions encourues, rôle du Défenseur des droits

Mise en commun de l'enquête Confrontation des « suspects » désignés par chacun lors de la préparation. Débriefing : sur quoi repose mon jugement ? Qu'est-ce que cela dit de mes représentations ? Qui n'ai-je pas du tout envisagé ? *Message clé : avoir des préjugés est humain ; les reconnaître permet de ne plus agir sous leur influence.*

Module 2 – Rendre possible l'expression du handicap dans le parcours collaborateur – 1h

Objectifs pédagogiques

- Identifier les moments clés où une situation de handicap peut être exprimée : recrutement, intégration, vie du contrat, visite médicale, entretien professionnel
- Analyser les freins à la déclaration (peur de la stigmatisation, de l'impact sur la carrière, méconnaissance des droits)
- Argumenter l'intérêt pour la personne de faire reconnaître sa situation, tout en respectant son libre choix

Contenus

- Le cadre légal : la RQTH est une démarche personnelle et volontaire auprès de la MDPH ; le collaborateur n'a aucune

obligation d'en informer son employeur ; l'employeur ne peut pas questionner un salarié sur son état de santé

- L'obligation d'aménagement raisonnable (art. L. 5213-6 du Code du travail) : l'employeur prend les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'emploi, son maintien et l'évolution professionnelle ; un refus non justifié peut constituer une discrimination
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) et le rôle du médecin du travail (secret médical)
- Ce que la reconnaissance apporte : aménagements financés, accompagnement, aides de l'Agefiph, suivi individuel renforcé
- Recrutement inclusif et non discriminant (rédaction des offres, questions interdites en entretien, aménagement des épreuves), intégration, dossier du collaborateur (confidentialité, RGPD)

Atelier express : en sous-groupes, repérage des étapes du parcours d'un collaborateur fictif qui encouragent ou découragent la déclaration ou présentent un risque de discrimination, et proposition de 2 actions d'amélioration.

Module 3 – L'accessibilité : communiquer selon les besoins de chacun – 1h30 min

Co-animé par Béatrice [fonction]

Objectifs pédagogiques

- Définir l'accessibilité universelle et ses dimensions (physique, numérique, communicationnelle, organisationnelle) dignité autonomie respect considération
- Adapter sa communication écrite et orale selon les besoins (langage clair, FALC, formes, visuels, contrastes des couleurs, numérique, sous-titrage, interprète langue des signes ou autre langue...)
- Évaluer l'accessibilité d'un support ou d'une signalétique (mail ou une affiche ou offre d'emploi)

Contenus

- Signalétique et accessibilité des locaux (Accessibilité du bâtiment intérieur et extérieur, mobilier, signalétique...)
- Communication adaptée : Facile à lire et à comprendre (FALC), échanger avec une personne sourde ou malentendante, aveugle ou malvoyante, ayant des troubles cognitifs
- L'accessibilité bénéficie à tous (exemples des femmes qui allaitent pour l'espace calme, moins de stress pour les candidates, des consignes plus claires, des offres d'emploi plus précises...)

Mise en situation Audit express d'un support de l'entreprise fictive (affiche, mail de convocation, plan d'accès) et propositions de corrections.

Module 4 – Écouter et communiquer : l'entretien avec le collaborateur – 1h

Ou présenter une situation de handicap à une équipe

Objectifs pédagogiques

- Comprendre que la personne est la mieux placée pour connaître son handicap, ses besoins et les adaptations qui lui conviennent
- Utiliser les techniques d'écoute active : questions ouvertes, reformulation, silence, validation émotionnelle
- Conduire un entretien qui permet à la personne de s'exprimer et de construire ses propres adaptations
- Analyser les impacts d'une situation sur le poste et co-construire des pistes d'aménagement

Contenus

- La posture du référent : accueillir sans juger, sans diagnostiquer, sans convaincre
- Les pièges à éviter : projection, conseils prématurés, curiosité médicale
- Types d'adaptations : matérielles, organisationnelles, humaines, managériales

Mise en situation – jeux de rôle en parallèle

Les participants sont répartis en deux trinômes (collaborateur / référent / observateur), chacun conduisant l'un des deux entretiens (avec 4 ou 5 participants, l'intervenante joue le rôle du collaborateur) :

1. Un collaborateur qui a déjà évoqué sa situation mais n'a pas encore engagé la démarche de reconnaissance → l'informer, identifier ses freins, présenter l'accompagnement possible
2. Un collaborateur qui n'a pas identifié ou pas accepté sa situation → ouvrir un espace de dialogue autour des difficultés rencontrées au travail, sans nommer le handicap à sa place

Débriefing collectif croisé à l'aide d'une grille d'observation.

Module 5 – Les acteurs du handicap : s'appuyer sur un réseau – 30 min

Objectifs pédagogiques

- Identifier les acteurs internes et externes et leur rôle
- Sélectionner l'interlocuteur pertinent selon la situation

Contenus (*approfondissement de la fiche transmise en amont*)

- Acteurs internes : direction, RH, managers, CSE (destinataire du bilan annuel du référent), service de prévention et de santé au travail

- Acteurs externes : MDPH, Agefiph, Cap emploi, France Travail, Carsat, OPCO, entreprises adaptées et ESAT, associations spécialisées, Défenseur des droits
- Réseaux de pairs : clubs et réseaux de référents handicap

Module 6 – Cadrer sa mission et construire son plan d'action – 1 h

Objectifs pédagogiques

- Situer sa mission dans le cadre légal : obligations de l'employeur et missions du référent handicap
- Évaluer la situation de l'entreprise fictive au regard de l'obligation d'emploi et de sa culture inclusive
- Élaborer un plan d'action handicap structuré (objectifs, actions, responsables, calendrier, indicateurs)
- Transposer ce plan à sa propre entreprise
- Rédiger les grandes lignes de sa lettre de mission

Contenus

- Le référent handicap, une obligation dans les entreprises d'au moins 250 salariés (art. L. 5213-6-1 du Code du travail) : orienter, informer et accompagner les personnes en situation de handicap, participer à la sensibilisation et au suivi du plan d'action
- Ce que prévoit le projet de décret (entrée en vigueur annoncée au 1er janvier 2027) : lettre de mission, temps dédié, formation

obligatoire, communication de l'identité et des coordonnées du référent aux salariés, obligation de discrétion, bilan annuel présenté au CSE, délai de 12 mois pour former les référents déjà en poste

- Les piliers d'une politique handicap : sensibilisation, recrutement, maintien dans l'emploi, accessibilité, achats responsables, communication
- L'obligation d'emploi de 6 % et ses modalités (emploi direct, recours aux entreprises adaptées, ESAT et travailleurs indépendants handicapés, accord agréé), la contribution, la déclaration annuelle (DOETH) via la DSN et les seuils d'effectif
- Les temps forts pour faire vivre la politique : SEEPH en novembre, DuoDay

Atelier de production chaque participant amorce le plan d'action de sa propre entreprise à l'aide de la trame fournie et choisit 2 à 3 actions prioritaires à lancer dans le mois. Il repart également avec une trame de lettre de mission à compléter et à faire valider par sa direction.

Clôture de la journée – 10 min

- Ce que je retiens, ce que je mets en place dès mon retour
- Évaluation de satisfaction à chaud
- L'enquête n'est pas terminée... rendez-vous dans un mois

Étape 3 – Classe virtuelle : « Clôture de l'enquête »

Objectifs pédagogiques

- Analyser la mise en œuvre de ses premières actions et les obstacles rencontrés
- Réajuster son plan d'action à partir des retours du groupe
- Évaluer si sa politique handicap bénéficie aussi aux personnes qui ne se déclarent pas

Déroulé

Séquence	Durée
Accueil et tour de table : où en suis-je ?	30 min
La révélation de l'enquête : parmi plusieurs collaborateurs, une situation n'était visible nulle part. Un collaborateur avec un TDAH compense depuis des années, au prix d'une fatigue importante, sans que personne ne l'ait remarqué. Débriefing : si je ne peux pas savoir qui est concerné, comment ma politique handicap peut-elle profiter à tous ?	30 min
Retours d'expérience sur les plans d'action : chaque participant présente ses actions lancées, ses réussites et ses difficultés ; le groupe apporte des pistes (co-développement)	45 min

Questions sur des situations réelles rencontrées depuis la formation	20 min
Quiz final, évaluation à froid et clôture	10 min

Méthodes pédagogiques

Formation mixte et immersive fondée sur une étude de cas fil rouge (entreprise fictive de plusieurs profils collaborateurs) : préparation individuelle, jeux de rôle en trinômes, ateliers en sous-groupes, apports théoriques courts, co-développement, échanges d'expériences.

Supports remis aux participants

- Fiches collaborateurs de l'étude de cas (transmises en amont)
- Fiche « Les acteurs du handicap » (transmise en amont)
- Livret stagiaire (synthèse des apports)
- Guide d'entretien et grille d'écoute active
- Trame de plan d'action handicap
- Fiche « Le cadre légal du référent handicap » (transmise en amont)
- Trame de lettre de mission du référent handicap
- [Liste de ressources et contacts utiles sur votre territoire]

Modalités d'évaluation

Moment	Outil
Avant la formation	Questionnaire de positionnement et quiz d'idées reçues
Pendant la journée	Mises en situation observées, grille d'évaluation des jeux de rôle, production du plan d'action
Fin de la journée	Évaluation de satisfaction à chaud
Classe virtuelle J+30	Présentation de l'avancement du plan d'action, quiz final portant notamment sur les obligations légales (comparé au quiz initial), évaluation à froid

Contact : Marie-Laure Renaudet – ml.renaudet@o-rh.fr

Vous souhaitez imprimer ce programme ? Téléchargez la version imprimable (PDF) :

<https://www.o-rh.fr/wp-content/uploads/2026/10/Referent-handicap-lenquete-programme-formation-version-papier.pdf>

O'RH – Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 75331249133. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

Organisme certifié Qualiopi au titre de la catégorie : actions de formation.

Programme mis à jour le 22 octobre 2026. Il sera actualisé à la publication du décret relatif au référent handicap.