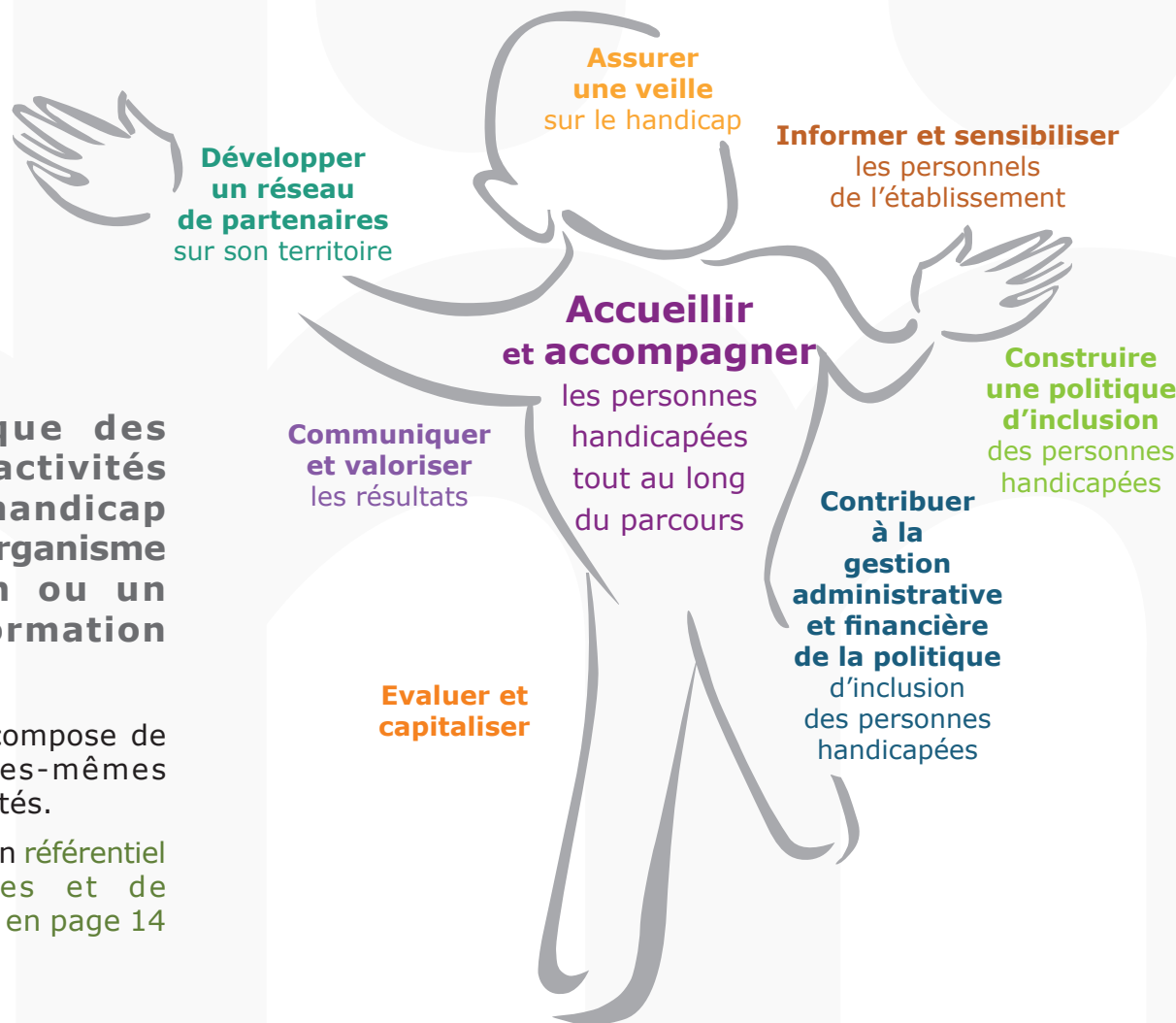


Référentiel Handicap

Guide pratique des missions et activités du référent handicap au sein d'un organisme de formation ou un Centre de Formation d'Apprentis

Le référentiel se compose de **8 missions**, elles-mêmes déclinées en activités.

Il s'accompagne d'un **référentiel de connaissances** et de compétences situé en page 14 du document.



Accueillir
Accompagner

Assurer
une veille

Construire
une politique
d'inclusion
TH

Contribuer
à la gestion
de la
politique
TH

Informez
Sensibiliser

Développer
un
réseau de
partenaires

Évaluer
Capitaliser

Communiquer
Valoriser

Référentiel
de
connaissances





Contexte et enjeux

En 2013, Défi métiers¹ a élaboré un dispositif d'animation et de professionnalisation pour les référents handicap des organismes de formation de droit commun et des Centres de Formation d'Apprentis (CFA). Il s'articule autour d'une plateforme collaborative, des matinées de sensibilisation au handicap et des ateliers d'échanges de pratique.

Trois ateliers d'échanges de pratique ont eu lieu en 2013, fondés sur l'analyse des expériences professionnelles de référents handicap travaillant :

- dans des CFA franciliens impliqués dans la démarche EVOA²
- dans des organismes de formation intervenant sur le dispositif Compétences clés
- dans des organismes de formation prestataires du Programme Régional Qualifiant Compétences ou conventionnés par l'Agefiph

Ces ateliers ont été orientés volontairement sur la résolution de problèmes permettant, à travers le questionnement et l'analyse, d'extraire les compétences acquises par les professionnels exerçant actuellement la fonction de référent handicap.

¹ Défi métiers, le carif-oref francilien, accompagne le processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques régionales de formation et d'emploi
² Démarche EVOA : Évolution et optimisation de l'apprentissage, élaborée par la Région Île-de-France en partenariat avec les CFA (Contrats de développement durable)

Les objectifs des ateliers

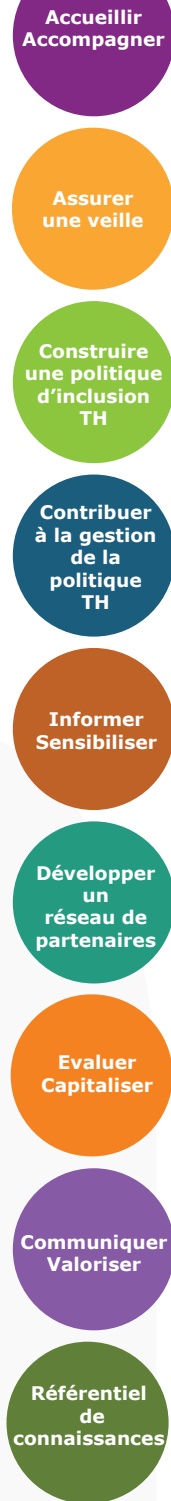
- Définir les contours de la fonction de référent handicap
- Construire une vision partagée de la fonction à travers l'élaboration d'un référentiel d'activités et de compétences
- Outiller les centres de formation et aider les référents handicap à structurer leur activité en tenant compte des opportunités et des limites de leur propre organisation

Ce guide pratique est le résultat des travaux issus des ateliers. Il propose des points de repères, l'identification de compétences et de partenaires à mobiliser pour que les actions du référent handicap puissent être déclinées et visibles au sein d'un centre de formation. Il participe à aider les structures à développer leur politique d'inclusion des personnes handicapées dans les formations dispensées.

Des adaptations seront nécessaires selon les modalités d'organisation et la taille du centre de formation, le temps consacré à la mission de référent handicap, les filières et les métiers préparés, le nombre de TH en formation...

Les enjeux du dispositif

- Contribuer à faciliter l'accès et le maintien en formation et en apprentissage des personnes handicapées
- Sécuriser les parcours des apprenants : mieux accueillir et accompagner les personnes handicapées tout au long du parcours de formation en centre et en entreprise



Préconisation sur les utilisations du référentiel

Utilisation du référentiel par le référent handicap

- Maîtriser le contenu de la fonction
- Rendre visibles les activités du référent handicap
- Structurer les objectifs du référent handicap et définir les priorités du centre de formation sur le thème du handicap

Utilisation du référentiel par la Direction du CFA ou de l'organisme de formation

- Qualifier les éléments constitutifs d'une démarche d'inclusion des travailleurs handicapés et identifier les compétences et les partenaires à mobiliser pour que les actions du référent handicap puissent être déclinées et formalisées au sein du centre de formation
- Un outil d'autodiagnostic permettant d'évaluer ses points forts et ses marges de progrès
- Un outil de pilotage à l'usage des équipes de direction

Conditions de réussite

- Un engagement de la Direction
- Inscrire le projet handicap dans le projet d'établissement
- Identifier un référent handicap, le professionnaliser, lui donner les moyens d'agir (ressources, temps) et assurer la pérennité de cette mission au sein de la structure
- Mettre en œuvre le principe de subsidiarité c'est-à-dire responsabiliser chacun des membres de la structure sur la question du handicap au niveau du poste qu'il occupe



Accueillir et accompagner les personnes handicapées tout au long de leur parcours

A tout moment, en cas de besoin, le référent handicap peut réorienter la personne vers son référent de parcours qui assure le suivi de la personne tout au long de son parcours d'insertion professionnelle ou vers un prescripteur, une association, un organisme adapté.

En amont du parcours

- Informer et sensibiliser la personne handicapée et son entourage (famille, tuteur...) sur les conditions d'intégration au sein du centre de formation et les possibilités de mises en œuvre d'aide à la compensation du handicap afin d'optimiser un parcours de formation réussi
- Communiquer, si nécessaire, sur les avantages du statut de travailleur handicapé et les démarches administratives à mettre en œuvre
- Envisager un travail de remise à niveau, de diagnostic ou de consolidation du projet professionnel à travers les outils existants (Prestation Ponctuelle Spécifique de l'Agefiph, Passerelle d'accompagnement vers l'apprentissage...)
- Elaborer un plan d'accompagnement des publics dans leur recherche d'entreprise, misant avant tout sur la projection des situations de travail et des activités afférentes
- Avec l'équipe pédagogique du centre de formation, l'employeur, les médecins (médecin du travail, médecin traitant...) et les prestataires financés par l'Agefiph,

examiner et évaluer les modalités de compensation du handicap en centre de formation et en entreprise

- Connaître les circuits et modalités de financements en fonction des besoins éventuels de la personne handicapée

Pour aller plus loin*

- Agefiph - Reconnaissance du handicap : 5 bonnes raisons
- Agefiph - Reconnaissance du handicap : la marche à suivre
- OETH - La reconnaissance du handicap
- Agefiph - Aménager la situation de travail d'un travailleur handicapé
- Agefiph - Guide de la compensation du handicap dans l'insertion professionnelle
- Cinergie - Aménagement du temps de travail
- David Lela Luzolo - Guide du handicap dans la fonction publique hospitalière
- Practhis - Les adaptations pédagogiques pour l'accueil de personnes handicapées



Accueillir et accompagner les personnes handicapées tout au long de leur parcours

Pendant le parcours

- Assurer l'accueil et le suivi de la personne handicapée en continu au sein du centre de formation
- Concilier la construction du parcours individualisé de la personne, les besoins de compensation de son handicap et les conséquences de la pathologie sur ses capacités d'apprentissage en mobilisant les partenaires, les prescripteurs...
- Avec l'équipe pédagogique et l'équipe administrative du centre de formation et le tuteur en entreprise, veiller à assurer un accueil, un suivi et des activités adaptées à la situation de la personne handicapée en entreprise au regard des éventuels préconisations émises par le médecin du travail, le prestataire Agefiph...

Après le parcours

- Préparer la fin et la suite du parcours avec les structures compétentes

Pour aller plus loin*

- Association Régionale des Missions Locales Ile-de-France (ARML)
- Pôle emploi Ile-de-France
- Agence Pôle emploi Paris Handipass
- Cap Emploi Ile-de-France
- Maison Départementale des Personnes Handicapées Ile-de-France



Accueillir et accompagner les personnes handicapées tout au long de leur parcours

Pendant la période en entreprise pour les alternants

- Prendre contact avec le référent pédagogique de l'apprenti au sein du centre de formation, si besoin, pour prévoir un accompagnement renforcé de la période de formation en entreprise
- S'assurer que le lien centre de formation/maître d'apprentissage en entreprise (tuteur) permet un accueil adapté et un suivi dans les deux structures tout au long du parcours
- Contribuer à lever les freins constitués par les représentations du handicap chez les employeurs, en recentrant l'accompagnement sur l'efficacité avec laquelle l'apprenti réalisera les activités qui lui incomberont au moyen d'un tutorat et d'un suivi centre de formation/entreprise renforcés
- Veiller à ce que le suivi de l'apprenti se centre sur les activités envisagées en entreprise et les compétences professionnelles à acquérir

Pour aller plus loin*

- Agefiph - Guide handicap et alternance
- Agefiph - Kit communication alternance
- Agefiph - Aides et services aux entreprises - mode d'emploi
- Agefiph - Aides et services aux personnes handicapées - mode d'emploi
- Pour les CFA : sur Gloria, extranet régional de l'apprentissage : consulter le kit handicap (panorama des textes, des acteurs et des aides existantes)



Assurer une veille sur le handicap

- Identifier les ressources disponibles
- Capitaliser les informations nécessaires à la politique d'inclusion du public handicapé au sein du centre de formation
- Diffuser une information actualisée et concevoir des outils de communication simples à l'aide de documents adaptés ou à partir de documents élaborés et mis à disposition par d'autres

Pour aller plus loin*

- [Site du PRITH](#)
- [Site de l'Agefiph](#)
- [Site du FIPHP](#)
- [Site de Défi métiers](#)
- Défi métiers - Plateforme collaborative (accès réservé aux référents handicap)
- [Site de Handipole](#)
- [Site officiel de l'administration française](#)
- [Site du service public de l'accès au droit - Legifrance](#)
- [Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi en Ile-de-France](#)
- [Ministère des Affaires Sociales et de la Santé](#)
- [Agence Régionale de Santé Ile-de-France](#)
- [Projet Régional de Santé Ile-de-France](#)
- [Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social](#)
- [Comité Interministériel du Handicap](#)



Construire une politique d'inclusion des personnes handicapées

- Identifier les obligations en termes d'accessibilité à la formation et d'aménagement des examens et concours
- En collaboration avec la Direction, préparer les éléments pour intégrer ou développer le champ du handicap dans le projet du centre de formation
- Mettre en place et formaliser des processus clairs et visibles pour structurer la prise en compte du handicap au sein du centre de formation
- Préparer les éléments de bilan des actions menées et des résultats obtenus qui serviront à la Direction pour faire le bilan de l'année N et engager et prioriser les actions à mener pour l'année N+1

Pour aller plus loin*

- Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances
- Décret relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant
- Décret relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement agricole
- Décret relatif aux aménagements des examens et concours étendu au Ministère de la culture
- Décret relatif aux aménagements et concours de l'enseignement scolaire et supérieur
- Agefiph - Guide handicap et formation
- Chaîne de valeur d'un organisme de formation - Défi métiers



Contribuer à la gestion administrative et financière d'une politique d'inclusion des personnes handicapées

- Participer au suivi administratif et financier des conventions, des audits (Agefiph, Région Ile-de-France, FSE), des projets, des actions co-financées...
- Contribuer à la gestion et la transmission des documents relatifs à la rémunération, les défraiements, la protection sociale en lien avec l'Agence de Services de Paiement
- Contribuer à la gestion des absences au sein des programmes et dispositifs (impact financier)
- Alerter sur les investissements structurels

Pour aller plus loin*

- [ASP - Agence de Services et de Paiement](#)



Informer et sensibiliser les personnels de l'établissement

- Être personne ressource en interne
- Informer de son rôle et sa disponibilité
- Lever les freins constitués par les représentations du handicap
- Mettre en oeuvre auprès des équipes pédagogiques, des équipes administratives et de la direction, des actions de sensibilisation adaptées à l'organisation interne, aux besoins recensés et à l'objectif visé
- Sensibiliser les équipes pédagogiques au handicap et particulièrement aux situations de handicap invisible afin de mieux détecter les risques de rupture ou d'échec consécutifs à la maladie
- Assurer le tutorat du nouveau référent handicap

Pour aller plus loin*

- IMS - Les stéréotypes Comprendre et agir dans l'entreprise
- Ministère de la Culture et de la Communication - Définition des handicaps
- Droit au savoir - Déficiences.Maladies invalidantes. Situations de handicap
- AAF - Le syndrome d'Asperger et l'autisme de haut niveau
- Agefiph - Recruter et accompagner un collaborateur déficient auditif
- Agefiph - Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel
- Agefiph - Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur
- Agefiph - Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique
- Agefiph - Travailler avec une personne handicapée atteinte d'une maladie chronique évolutive
- Collectif - Nos habitudes, attitudes, inquiétudes, certitudes
- INJS - Accueillir un sourd en entreprise
- INPES - Informer les personnes aveugles ou malvoyantes
- INPES - Informer les personnes sourdes ou malentendantes
- FAF - Guide du savoir être avec un collègue déficient visuel
- OETH - Handicap psychique et emploi
- UNAPEI - Le travail des personnes handicapées mentales
- UNAPEI - Guide pratique de l'accessibilité en faveur des personnes en situation de handicap mental

* liste non exhaustive



Développer un réseau de partenaires sur son territoire

- Cartographier les acteurs
- Créer et développer des relations partenariales avec les acteurs du territoire, les structures spécialisées et non spécialisées qui orientent le public en situation de handicap scolarisé et/ou en recherche d'emploi
- En relation avec le référent de parcours, sensibiliser les entreprises et plus particulièrement les TPE et PME qui ne disposent pas de mission handicap
- Participer, favoriser ou impulser des dynamiques locales autour de projets liés au handicap

Pour aller plus loin*

- Agefiph - Annuaire des opérateurs de l'insertion professionnelle des TH en milieu ordinaire
- Défi métiers - Cartographie des acteurs de l'AIO et de l'offre de formation
- Défi métiers - Cartographie des acteurs et partenaires à mobiliser dans l'établissement et sur son territoire



Evaluer et capitaliser

- Définir des indicateurs permettant de mesurer et rendre compte de son activité
- Veiller à la complétude des indicateurs
- Faire remonter les données dans le cadre du projet du centre de formation
- Formaliser et capitaliser les retours d'expériences
- Diffuser et partager les retours d'expériences



Communiquer et valoriser les résultats

- Intégrer le handicap dans les documents de présentation du centre de formation, dans les rapports d'activités...
- Promouvoir et communiquer à l'interne et à l'externe sur les possibilités d'accueil des personnes handicapées dans les formations dispensées par le centre de formation
- Valoriser les actions mises en œuvre au profit des personnes handicapées en interne (via l'intranet par exemple) et à l'externe : dans des rubriques spécifiques sur son site web, lettres d'information, journaux...
- Participer à des événements, des forums orientés sur le handicap

Pour aller plus loin*

- Agefiph - Communiquer sur le handicap en entreprise (Document de communication)
- Agefiph - Communiquer sur le handicap en entreprise (Guide et outil)



Référentiel de Connaissances et de Compétences

Liste des connaissances et des compétences utiles aux référents handicap pour l'exercice de leur fonction

- Avoir une bonne connaissance du champ de la formation (les acteurs, les financements, les modalités et pratiques pédagogiques, l'offre de formation spécifique et de droit commun...)
- Avoir une bonne connaissance du champ du handicap (la nature des handicaps, le cadre institutionnel et juridique, les acteurs du handicap, les réseaux spécialisés et non spécialisés, les dispositifs et les aides financières mobilisables, les possibilités d'accompagnement et de compensation du handicap...)
- Avoir une bonne connaissance de la législation concernant la prise en compte du handicap en entreprise et des filières, des métiers qui favorisent l'intégration des TH
- Avoir des capacités d'écoute et de discrétion, être bienveillant, établir des relations de confiance, savoir rassurer et accompagner
- Travailler en partenariat et en réseau, créer du lien, animer des réunions techniques...
- Veiller au suivi administratif et financier des dossiers
- Innover, être force de proposition



Remerciements

Ce **Référentiel Handicap** a été réalisé avec le concours d'un panel de professionnels, représentatifs des organismes de formation et des CFA franciliens, exerçant la fonction de référent handicap :

Kamarou BADIROU	ISP
Janine BERNARD	FAIRE
Yasmine BOUCHERIT	GRETA 92 Sud
Céline BOUGNOUX	CFA CFM BTP
Betty CHENET	FREE COMPETENCES 78
Cécile COSSARD-JAMET	CFA de la CCIR - CFI
Nelly GERVASONI	GRETA M2S
Frédéric GIRARD	AFEC
Malika KADA	GRETA MTE 93
Mélanie MARION	HORIZONS
Floriane MEGHRAOUI	ACIFE Chatillon
Said MOURI	AFPA
Sophie PORETZKY	CFA de la CCIR - CFI
Chrystelle PRADINES	CFA Descartes
Valérie PUJOL	CFA UTEC
Pascale RECOLET	AFPA
Patricia ROGER	AFEC
Florence SIMONY	LB DEVELOPPEMENT
Peggy VASSEUR	CFA AFORPA

Défi métiers les remercie pour leur contribution et leur soutien.

La présente publication a été réalisée par Défi métiers, le carif-oref francilien

16, avenue Jean Moulin ■ 75014
PARIS Tél. 01 56 53 32 32

Défi métiers est financé par la Préfecture de Région et le Conseil régional d'Ile-de-France

Directeur de la publication :
Hella Kribi-Romdhane, Présidente de Défi métiers, Conseillère régionale d'Ile-de-France

Coordination du projet :
Pauline Baumgartner, Chef de projet Handicap

Conception : Défi métiers

