Référent handicap : accompagnement à la mise en oeuvre des politiques d'inclusion



Mise à jour le 20/01/2026

Objectifs

A l'issue de la formation, l'apprenant(e) aura la capacité de :

- Comprendre le rôle et les missions du référent handicap en entreprise.
- Maîtriser les obligations légales et réglementaires liées à l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Mettre en oeuvre des actions concrètes pour favoriser l'inclusion et l'accessibilité.
- Sensibiliser et mobiliser les équipes autour des enjeux du handicap.
- Assurer un suivi efficace des collaborateurs en situation de handicap et adapter les conditions de travail.
- Connaître le cadre du handicap
- Identifier le handicap invisible (autisme, HPI, TDA-H, TSA, la famille DYS-, maladie auto-immune, sclérose en plaque, endométriose, dépression etc.

- Adapter et s’adapter aux situations de handicap invisible

Connaître le cadre du handicap

- Comprendre la notion de handicap
- Identifier les différents champs du handicap
- Connaître le cadre légal

Identifier le handicap invisible

- Comprendre le handicap invisible
- Connaître les formes de handicap invisibles
- Reconnaître les situations de handicap invisibles

Adapter et s’adapter aux situations de handicap invisibles

- Prendre en compte le milieu et ses interactions sociales
- Prendre en compte l’individu et ses spécificités

Public

Tout public

Programme

Jour 1

- Comprendre le handicap dans toutes ses dimensions (visible, invisible, temporaire, évolutif).
- Le cadre légal et les obligations des employeurs : loi Handicap, accords collectifs, DOETH.
- Identifier les enjeux stratégiques et humains de l’inclusion.
- Le rôle du référent handicap : missions, posture et responsabilités.
- Mettre en place des outils de suivi et d’accompagnement.
- Sensibiliser les équipes et prévenir les stéréotypes.

Jour 2

- Adapter les postes et les environnements de travail : solution concrètes et bonnes pratiques.
- Accompagner les parcours professionnels des personnes en situation de handicap (recrutement, intégration, évolution).
- Mobiliser les dispositifs d’aides et de financement.
- Construire un plan d’action handicap pour l’entreprise.
- Études de cas : réussites et difficultés dans les démarches d’inclusion.
- Bilan de la formation et élaboration d’un projet personnalisé.

DURÉE & DATES

2 jours soit **14 heures**

- 9-10 février 2026
- 12-13 novembre 2026

Pour être informé d'éventuelles dates supplémentaires
ou organiser une formation sur votre site : Écrivez à formationcontinue27@normandie.cci.fr

COÛT

900 € net de taxe / pers.

EFFECTIFS

Interentreprises : Min. : 2 participants / Max. : 8

Intra-entreprise : Min. : 1 participant / Max. : 6

PRÉREQUIS

Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

Alternance d'éléments théoriques, des activités pratiques et des échanges interactifs.
Exercices pratiques

SUIVI ET ÉVALUATION

- Signature de feuilles d'émargement.
- Évaluation
- Questionnaire de satisfaction.
- Attestation de formation.

ENCADREMENT

Formateur consultant Expert en politique handicap et inclusion professionnelle.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Retrouvez notre charte d'accueil des personnes en situation de handicap en cliquant ici

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Retrouvez toutes les modalités d'inscription à nos formations en cliquant ici

DÉROULEMENT DE LA FORMATION

Vous souhaitez savoir comment se déroule une formation à la CCI Portes de Normandie ? Cliquez ici pour en connaître le déroulement.

TAUX DE RÉUSSITE AUX CERTIFICATIONS

Cliquez ici pour découvrir les taux de satisfaction à nos formations

BESOINS D'INFOS

DANS LE MÊME DOMAINE

Accompagner le changement

Leadership d'équipe : inspirer, mobiliser et motiver vos collaborateurs **(éligible CPF)**

Conduire des réunions efficaces

Gérer les personnalités difficiles

Harcèlement, sexisme et violences au travail : identifier et agir

Handicaps invisibles : identifier, adapter et accompagner

[NOUVEAU] Le pouvoir du feedback : motiver, recadrer, faire grandir

Manager avec les accords toltèques (gestion des conflits)

Manager ses anciens collaborateurs

Management Intergénérationnel

[NOUVEAU] Management transverse : manager une équipe sans lien hiérarchique

Négocier et gérer les conflits

PLATO – Acquisition

PLATO – Expert

Encadrants : Comprendre et Prévenir le Harcèlement sexuel

Prévenir les risques psychosociaux

Renforcer sa posture de manager

Réussir l'intégration d'un nouveau collaborateur

Savoir déléguer et responsabiliser ses collaborateurs

ACCUEIL