Relais Handicap en entreprise

Programme générique en date du 22 octobre 2026. Il peut être adapté à vos besoins.

Présentation générale

Devenir un interlocuteur ressource au service de l'inclusion
Le handicap en entreprise soulève de nombreuses questions : obligations légales, accompagnement des salariés, maintien dans l'emploi, communication adaptée, mobilisation des acteurs internes et externes.

Cette formation permet aux futurs relais handicap, référents handicap, managers, RH ou partenaires internes de développer les connaissances et les réflexes nécessaires pour accompagner efficacement les situations de handicap au sein de leur organisation.

Format demi-journée
Une sensibilisation opérationnelle pour acquérir les fondamentaux :

- Le cadre légal du handicap en entreprise.
- Les chiffres clés et les enjeux pour l'employeur.
- Les différentes typologies de handicap, visibles et invisibles.
- Les représentations et idées reçues.
- La bonne posture à adopter.
- Le vocabulaire et les modes de communication adaptés.

Format journée complète
En complément des fondamentaux :

- Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Les acteurs internes et externes mobilisables.
- Les dispositifs et ressources d'accompagnement.
- La construction d'un plan d'action adapté à l'entreprise.
- Études de cas et mises en situation.
- Les bénéfices pour votre entreprise
- Sécuriser vos pratiques.
- Faciliter l'accompagnement des collaborateurs concernés.
- Renforcer la confiance et le dialogue autour du handicap.
- Identifier les solutions et les partenaires adaptés.
- Développer une culture inclusive et concrète.

Une formation pragmatique, accessible et directement applicable sur le terrain pour faire du relais handicap un véritable acteur de l'inclusion dans l'entreprise.

? Contactez-nous pour construire le format le plus adapté à vos enjeux et à votre organisation.

Objectifs généraux

À l'issue de la formation, les stagiaires sauront :

- Comprendre les enjeux du handicap en entreprise et leur rôle dans la politique handicap de leur organisation.
- Identifier les différentes formes de handicap, y compris les handicaps invisibles.
- Adopter la bonne posture face à un collaborateur qui évoque une problématique de santé ou de handicap.
- Utiliser un langage adapté et communiquer avec tact, sans maladresse ni risque de stigmatisation.
- Orienter les salariés vers les bons interlocuteurs et les dispositifs adaptés.
- Répondre aux questions courantes des managers et des équipes.
- Repérer les situations nécessitant un aménagement ou un accompagnement particulier.
- Mobiliser les acteurs internes et externes pertinents.
- Contribuer au maintien dans l'emploi des collaborateurs concernés.
- Participer à la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'inclusion.

Ce que cela change dans leur quotidien :
Au lieu de se sentir démunis face à une situation de handicap, les participants gagnent en confiance et en légitimité. Ils savent comment réagir, vers qui orienter la personne concernée et quelles solutions peuvent être envisagées.

Ils deviennent de véritables points de repère au sein de l'entreprise, capables de favoriser le dialogue, de prévenir certaines difficultés et de contribuer à un environnement de travail plus inclusif pour tous.

Objectifs opérationnels, pédagogiques, évaluables

Objectifs opérationnels (version commune aux deux formats)

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

- Identifier les principales obligations légales de l'employeur en matière de handicap et d'inclusion.
- Distinguer les différentes typologies de handicap, visibles, invisibles, temporaires ou durables.
- Reconnaître les situations pouvant relever d'une problématique de handicap dans le contexte professionnel.
- Adopter une posture et un vocabulaire adaptés lors d'échanges avec une personne en situation de handicap.
- Expliquer le rôle et les missions d'un relais handicap au sein de l'entreprise.
- Orienter un collaborateur vers les interlocuteurs ou dispositifs appropriés selon la situation rencontrée.
- Identifier les principaux freins, besoins et leviers favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Objectifs complémentaires (format journée)

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

- Identifier les acteurs internes et externes mobilisables dans le cadre de l'accompagnement d'un salarié en situation de handicap.
- Repérer les situations pouvant nécessiter une démarche de maintien dans l'emploi.
- Proposer des pistes d'actions adaptées à une situation de handicap rencontrée dans l'entreprise.
- Participer à l'élaboration d'un plan d'action favorisant l'inclusion et le maintien dans l'emploi.
- Mobiliser les ressources et dispositifs pertinents pour répondre à une situation concrète.

Ces objectifs pourront être évalués dans l'attestation de fin de formation selon les niveaux :

- Totalement atteint
- Partiellement atteint
- Non atteint

Public concerné

Cette formation s'adresse aux professionnels amenés à être des interlocuteurs de proximité sur les questions liées au handicap au sein de leur organisation, notamment :

- Référents ou futurs référents handicap.
- Professionnels des ressources humaines.
- Responsables RH et responsables QVCT.
- Managers de proximité et managers d'équipe.
- Membres des services santé, prévention ou conditions de travail.
- Représentants du personnel et membres du CSE.
- Chargés de mission diversité, inclusion ou RSE.
- Toute personne identifiée pour contribuer à l'accueil, l'accompagnement ou le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Modalités d'inscription et délai d'accès

L'inscription se fait directement auprès de Diane Dupont, qui est l'interlocuteur pour le recueil des besoins, l'adaptation et l'animation de l'action de formation, la contractualisation, le suivi administratif et la facturation. Des délais de l'ordre d'un mois et demi (en cas de prise en charge OPCO) ou une à deux semaines (financement direct) sont à prévoir entre la demande d'inscription et le démarrage du parcours.

Méthodes mobilisées

Cette formation privilégie une approche active et participative afin de permettre aux participants de s'approprier les notions abordées et de faire le lien avec leur réalité professionnelle.

L'intervention alterne :

- Apports théoriques et réglementaires.
- Échanges d'expériences et analyse des pratiques.
- Quiz et questionnements interactifs.
- Études de cas inspirées de situations réelles en entreprise.
- Mises en situation et travaux en sous-groupes.
- Débriefings collectifs permettant d'identifier les bonnes pratiques et les points de vigilance.

L'objectif est de favoriser la compréhension, la réflexion et la capacité à agir dans des situations concrètes liées au handicap en milieu professionnel.

Déroulement pédagogique en présentiel

La formation repose sur une alternance entre :

Temps théoriques (environ 40 à 50 %)

- Cadre légal et obligations de l'employeur.
- Chiffres clés et enjeux du handicap.
- Typologies de handicap.
- Notions de compensation et d'accessibilité.
- Acteurs et dispositifs mobilisables.

Temps pratiques et participatifs (environ 50 à 60 %)

- Recueil des représentations et des attentes des participants.
- Quiz et exercices de validation des acquis.
- Analyse de situations rencontrées par les participants.
- Mises en situation avec des accessoires de simulation de handicap
- Jeux de rôles autour de la posture du relais handicap.
- Réflexion collective sur les solutions à mettre en œuvre.
- Construction d'axes d'action transférables dans l'entreprise.

Les participants sont régulièrement sollicités pour partager leurs expériences, questionnements et bonnes pratiques afin d'enrichir les apprentissages par l'intelligence collective.

Déroulement pédagogique à distance

Lorsque la formation est réalisée en visioconférence, les objectifs pédagogiques restent identiques.

L'animation s'appuie sur :

- Une classe virtuelle en direct.
- Des supports visuels partagés.
- Des séquences interactives régulières.
- Des quiz en ligne.
- Des travaux en sous-groupes via salles virtuelles.
- Des études de cas et échanges en temps réel.

Afin de maintenir l'attention et la participation, les séquences théoriques sont volontairement courtes et alternent avec des activités collaboratives.

Implication des stagiaires

Tout au long de la formation, les participants sont invités à :

- Questionner leurs représentations du handicap.
- Analyser des situations professionnelles concrètes.
- Identifier les ressources mobilisables dans leur contexte.
- Expérimenter des modes de communication adaptés.
- Élaborer des réponses à des cas pratiques.
- Définir des pistes d'action transférables dans leur environnement professionnel.

Modalités d'évaluation

L'atteinte des objectifs est évaluée tout au long de la formation au moyen :

- De questions orales.
- De quiz ou exercices de validation des connaissances.
- D'études de cas.
- D'observations lors des mises en situation.
- D'échanges collectifs permettant de vérifier la compréhension et la capacité à mobiliser les acquis dans une situation professionnelle.

Cette méthode permet de garantir une formation concrète, dynamique et directement applicable dans l'exercice des missions de relais handicap.

Ressources pédagogiques

La formation s'appuie sur différents supports pédagogiques destinés à faciliter l'acquisition des connaissances, la participation active des stagiaires et le transfert des acquis dans leur pratique professionnelle.

Avant la formation

Selon les besoins du client et le format retenu, les participants peuvent recevoir :

- Une convocation précisant les modalités d'organisation.
- Le programme détaillé de la formation.
- Un questionnaire de recueil des attentes ou des besoins spécifiques.
- Les informations relatives à l'accessibilité de la formation.

Pendant la formation

Les stagiaires disposent de supports utilisés par le formateur pour accompagner les apprentissages :

- Support de présentation projeté (diaporama).
- Fiches repères sur les différentes typologies de handicap.
- Synthèse du cadre légal et des principales obligations de l'employeur.
- Ressources relatives à la posture et à la communication adaptée.
- Cas pratiques, mises en situation et supports d'exercices.
- Quiz et outils pédagogiques interactifs.
- Documents de travail pour les réflexions individuelles ou collectives.
- Liste des principaux acteurs et dispositifs mobilisables dans le champ du handicap et du maintien dans l'emploi.

Ressources remises à l'issue de la formation

Chaque participant reçoit un dossier pédagogique comprenant :

- Le support de présentation utilisé pendant la formation.
- Une synthèse des notions essentielles abordées.
- Un mémo pratique « Réflexes du relais handicap ».
- Une fiche ressources recensant les principaux acteurs et dispositifs d'accompagnement.
- Une sélection de ressources documentaires et de sites utiles pour approfondir les thématiques abordées.
- Les éventuels outils, trames ou supports de travail présentés durant la session.
- Une attestation de fin de formation mentionnant les objectifs opérationnels évalués.

Exploitation des supports

Les supports remis sont conçus comme des outils de référence que les participants pourront réutiliser dans leur activité professionnelle afin de :

- Répondre aux questions courantes sur le handicap en entreprise.
- Identifier rapidement les interlocuteurs compétents.
- Adopter une posture adaptée face à une situation de handicap.
- Contribuer aux démarches d'inclusion et de maintien dans l'emploi.
- Sensibiliser à leur tour leurs collaborateurs ou collègues.

L'ensemble des documents est rédigé dans un objectif d'utilisation opérationnelle afin que les participants puissent s'y référer facilement après la formation.

Modalités d'organisation

Cette formation est proposée en présentiel, en distanciel synchrone (classe virtuelle) ou en format mixte selon les besoins de l'entreprise.

Format demi-journée

Durée totale : 3 h 30

Réalisation :

- soit en une demi-journée continue ;
- soit en plusieurs séquences de 1 h 30 à 2 h réparties sur une période courte.

Répartition pédagogique indicative :

Apports théoriques : environ 1 h 30 à 1 h 45.
Échanges, quiz, études de cas et mises en situation : environ 1 h 45 à 2 h.

Format journée

Durée totale : 7 heures

Réalisation :

- soit en une journée complète ;
- soit en deux demi-journées ;
- soit en plusieurs séquences réparties sur plusieurs jours ou semaines lorsque l'organisation du client le nécessite.

Répartition pédagogique indicative :

Apports théoriques : environ 3 heures.
Travaux pratiques, études de cas, mises en situation et élaboration de pistes d'action : environ 4 heures.

Répartition présentiel / distancie

En présentiel

Jusqu'à 100 % de la durée de formation en présence du formateur et des participants.
Alternance d'apports, d'exercices, de travaux en groupe et d'échanges d'expériences.

En distanciel
Jusqu'à 100 % de la durée de formation à distance en classe virtuelle animée en direct.
Les participants sont connectés simultanément au formateur aux horaires prévus.
Les activités interactives (quiz, études de cas, travaux collaboratifs, mises en situation) sont maintenues afin de garantir l'atteinte des objectifs pédagogiques.

En format mixte (si demandé)
La répartition entre présentiel et distanciel est définie avec l'entreprise en fonction des contraintes d'organisation et des objectifs visés.

Exemples :

50 % présentiel / 50 % distanciel.
Une demi-journée à distance suivie d'une demi-journée en présentiel.
Modules théoriques à distance et séquences pratiques en présentiel.
L'ensemble des heures prévues est animé par le formateur et pris en compte dans la durée effective de formation.

Matériel pédagogique

Les moyens matériels sont adaptés au format retenu (présentiel, distanciel ou hybride) et au nombre de participants.

Formation en présentiel

Matériel mis à disposition par l'organisme de formation

Le formateur dispose de :

- Un ordinateur portable.
- Les supports pédagogiques numériques.
- Les exercices, études de cas et documents de travail.
- Les outils d'animation nécessaires aux activités pédagogiques.
-

Matériel à prévoir par l'entreprise d'accueil

L'entreprise met à disposition :

- Une salle adaptée au nombre de participants.
- Un écran de projection ou un vidéoprojecteur avec écran.
- Une connexion internet lorsque cela est nécessaire.
- Un paperboard ou tableau (optionnel mais recommandé).
- Matériel nécessaire aux stagiaires
- Aucun équipement individuel n'est obligatoire.

Toutefois, pour faciliter la prise de notes et certains exercices, il est recommandé que chaque participant dispose :

- D'un support de prise de notes (papier ou numérique).
- D'un ordinateur portable ou d'une tablette lorsque la formation comprend des recherches ou des travaux collaboratifs.
- Mise à disposition de matériel informatique
- Ékité ne dispose pas d'un parc d'ordinateurs destiné à être déployé chez les clients. Les équipements individuels restent donc à la charge de l'entreprise ou des participants lorsqu'ils sont nécessaires.

Formation à distance

Moyens techniques mis en œuvre
Les formations à distance sont réalisées en classe virtuelle synchrone.

Le formateur utilise :

- Une solution de visioconférence (Microsoft Teams ou équivalent).
- Le partage d'écran pour les apports pédagogiques.
- Des présentations numériques.
- Des outils interactifs (quiz, sondages, nuages de mots, tableaux collaboratifs selon les besoins).
- Le partage de documents numériques avant, pendant ou après la formation.

Matériel nécessaire aux stagiaires

Chaque participant doit disposer :

- D'un ordinateur ou d'une tablette.
- D'une connexion internet stable.
- D'un navigateur web à jour.
- D'un dispositif audio (haut-parleurs ou casque).
- D'un micro et, idéalement, d'une webcam afin de favoriser les échanges.

Accessibilité et assistance technique

Avant chaque session, les participants reçoivent les informations pratiques nécessaires à leur connexion ou à leur accueil.

En cas de besoin particulier lié à une situation de handicap, les modalités matérielles et techniques peuvent être adaptées afin de favoriser l'accès à la formation dans les meilleures conditions possibles.

Modalités d'évaluation

Un positionnement avant l'entrée en formation permet d'adapter les ressources pédagogiques et le déroulement du parcours de formation.

En fin de parcours, une évaluation collective impliquant le commanditaire et responsables en présence du formateur est prévue pour évaluer les compétences acquises.

Une évaluation des impacts 3 mois après la formation sera proposée.

Accessibilité des personnes en situation de handicap

L'accessibilité d'un organisme de formation doit répondre au principe d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, établi par la loi Handicap du 11 février 2005.

Accès aux formations
À chaque personne son projet de formation adapté à ses besoins spécifiques.

Nos formations et les locaux dans lesquels elles se déroulent sont accessibles à toutes et tous.

En cas de besoin spécifique, n'hésitez pas à contacter la référente handicap de Coopaname : Carine Julien / of@coopaname.coop.

Tarif indicatif

Tarif par stagiaire
245 € HT (294 € TTC) Soit 70 € HT (84 € TTC) de l'heure
Tarif pour un groupe d'une même structure
1200 € HT (1440 € TTC) Soit 342,86 € HT (411,43 € TTC) de l'heure

Tarif réduit

Tarif par stagiaire
160 € HT (192 € TTC) Soit 45,71 € HT (54,86 € TTC) de l'heure
Tarif pour un groupe d'une même structure
800 € HT (960 € TTC) Soit 228,57 € HT (274,29 € TTC) de l'heure

Programme de formation

Durée 3 heures et 30 minutes

Intervenant(e)



Son CV
https://www.linkedin.com/in/dianedupont/

Site Web
https://www.ekite.pro/accueil/

Diane Dupont

Inclusion, Qualité de vie et conditions de travail

Je suis tombée dans la marmite de l'inclusion dès la naissance. Enfant entendante de parents sourds, dyslexique, perçue comme “garçon manqué”, j’ai grandi dans un environnement familial et culturel profondément divers, où coexistaient plusieurs langues, religions et façons d’être. Cette richesse m’a forgée une conviction : **la différence ne se surmonte pas, elle s'accueille.** Ancienne directrice de colonie de vacances, j’ai toujours cherché à créer des environnements où chacun trouve sa place. Aujourd’hui, j’aide les organisations à intégrer concrètement les enjeux de QVCT, d’égalité et de diversité dans leurs pratiques. **Pour moi, l'inclusion n'est ni un buzz, ni un chantier perpétuel, c'est la norme.**

Casser les stéréotypes, lutter contre les discriminations, oser faire autrement, c'est le cœur de mon métier. J’imagine des formations, des dispositifs de sensibilisation et des campagnes de communication créatives, conviviales et impactantes, pour faire évoluer les regards et les pratiques. Car ce changement culturel indispensable passe autant par la forme que par le fond.

L'avenir appartient aux entreprises qui savent fédérer par le sens. Ce sont elles qui, demain, attireront les talents, fidéliseront les équipes et renforceront leur performance.

Ses réalisations

Formations Handicap et Aidance :

Formation « Accueil du public en situation de handicap » pour une collectivité locale
Formation « Référent Handicap en Entreprise » en interentreprise
Formation « Référent handicap en organisme de formation » en interentreprise
Formation « Bientraitance » pour un EPHAD
Formation « Tutorat Handicap » pour une entreprise de distribution
Formation « Relais Handicap » pour une banque
Formation « Manager équitablement les personnes en situation de handicap » pour une entreprise industrielle
Formation « Aider à l’intégration d’une personne en situation de handicap » pour une entreprise publique
Formation « sensibilisation au handicap » pour tous les collaborateurs pour une entreprise publique
Formation « Comment optimiser sa DOETH » pour une entreprise supérieur du numérique

Formations Egalité Femmes / Hommes :

Formation « Référent Harcèlement » pour une entreprise industrielle
Formation « Référent Harcèlement » en interentreprise
Formation « Harcèlement » pour les collaborateurs et les managers pour une entreprise de la distribution
Formation « Le rôle et la posture du référent harcèlement » pour un Elu CSE d’une entreprise privée
Formation « l’égalité femme homme » pour tous les collaborateurs dans une entreprise publique
Formation « Manager équitablement les hommes et les femmes » dans une entreprise industrielle
Formation « Harcèlement » pour tous les collaborateurs dans une entreprise publique

Formations Diversité :

Formation « Recruter sans discriminer » pour un Institut de recherche internation
Formation « Manager sans discriminer » pour une entreprise industrielle
Formation « Recruter sans discriminer » pour une collectivité locale
Formation « Relais diversité » pour une entreprise industrielle
Formation « Inclusion » pour tous les collaborateurs pour une entreprise industrielle

Formations QVCT :

Formation « Santé Mentale » pour des RH d’une entreprise industrielle
Formation « Prévenir et Stopper les Rumeurs » pour tous les collaborateurs d’une association

Contenus

Cette formation permet aux participants d'acquérir les connaissances et les outils nécessaires pour exercer un rôle de relais handicap au sein de leur organisation. Elle aborde le cadre légal et les enjeux du handicap en entreprise, les chiffres clés et les principales obligations de l'employeur. Les participants découvrent les différentes typologies de handicap, visibles et invisibles, ainsi que leurs impacts possibles sur l'activité professionnelle. La formation travaille également les représentations, les idées reçues et les bonnes pratiques de communication. Une attention particulière est portée à la posture du relais handicap et à l'accompagnement des collaborateurs concernés. En format journée, sont également abordés le maintien dans l'emploi, les acteurs internes et externes mobilisables et les dispositifs d'accompagnement existants. Des études de cas, des échanges d'expériences et des mises en situation permettent d'ancrer les apprentissages dans la réalité professionnelle. La formation se conclut par l'identification de pistes d'actions concrètes favorisant l'inclusion au sein de l'entreprise.