

DU - Exercer la fonction de référent handicap

Objectifs :

La certification professionnelle : DU- Exercer la fonction de référent handicap vise à reconnaître les compétences d'une personne dans le domaine de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, que ce soit dans une entreprise, un établissement de santé, ou un établissement public. L'objectif principal du référent handicap est de prendre en compte, au sein de sa structure, les besoins des personnes en situation de handicap notamment eu égard à leur insertion professionnelle, à leurs conditions de maintien dans l'emploi et/ ou dans leur parcours de soins notamment au vu du cadre réglementaire consacré par la loi 2005-102 du 11 février 2005 sur la citoyenneté des personnes handicapées, et des lois du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, et du décret n° 2022-1679 du 27 décembre 2022 et l' INSTRUCTION N° DGOS/R4/2023/66 du 1er juin 2023 relative au référent handicap en établissement de santé.

Professionnels visés :

Salariés du secteur public ou parapublic, (santé, enseignement, collectivités, associations)
Salariés des entreprises de plus de 250 salariés ;
Responsables et chargés des ressources humaines ;
Délégués du personnel ;
Personnel médical.

Prérequis à la formation :

BAC +2

Avoir un projet professionnel de devenir référent handicap dans sa structure

Prérequis à la certification :

- avoir suivi 90 % de cours dispensés
- avoir fait le stage pratique d'au moins 70h

| Activités /Missions | Compétences professionnelles | Référentiel d'évaluation | |
|---|---|--|--|
| | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| <p>Entreprise : Analyse et recueil des besoins et attentes de la personne en situation de handicap notamment en matière de recrutement, d'insertion, de maintien dans l'emploi</p> <p>Santé : Recueil des besoins spécifiques du patient dans l'organisation des soins en matière de communication adaptée, de matériel adapté, de protocoles de soins adaptés ou d'une compétence spécifique</p> <p>Public : Identification et collecte des besoins spécifiques des agents en situation de handicap</p> | <p><u>C1. Caractériser la situation de la personne en handicap</u> en définissant à l'aide d'un entretien/ et ou questionnaires ses besoins et attentes spécifiques afin de faciliter son projet professionnel, son employabilité, son recrutement, son accueil, sa prise en charge dans un parcours de soins, son insertion professionnelle et/ ou son maintien dans l'emploi</p> | <p>Pour pouvoir accéder à la certification, il est indispensable d'avoir suivi 90% des cours dispensés tout au long de la formation et d'avoir réalisé le stage de 70h sur lequel reposera le projet professionnel et la soutenance orale.</p> <p>Projet professionnel : Le projet professionnel sur lequel sera évalué et certifié le candidat en fin de formation repose sur 6 modules (170h en présentiel) et 70h de stage pratique. Il sera demandé au candidat de définir son stage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'interroger sur la visée professionnelle - s'interroger sur sa motivation personnelle vis-à-vis du projet - sa disponibilité (capacité de travail, ses moyens, ses ressources) <p>Le candidat devra également définir sa mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> - partir d'un problème concret | <p>Le candidat identifie et comprend les différents types de handicaps (moteur, visuel, auditif, psychique, mental), leurs impacts sur le travail et les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap au travers d'une enquête de terrain.</p> <p>Exemple: Se référer au guide de l'emploi des PSH et aménagement raisonnable (2017) : environnement physique avec aménagement de poste pour des personnes en situation de handicap visuel avec logiciel informatique adapté, organisation du temps de travail....</p> <p>Le candidat devra construire son guide d'entretien avec plusieurs thématiques pour questionner la personne en SH : connaissance du handicap et des soins, parcours scolaire ou universitaire, besoins liés au handicap, attentes professionnelles). La posture du candidat doit être un questionnement sans jugement où les éléments de l'entretien peuvent rester confidentiels afin de créer un climat de confiance.</p> |

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>Respect des normes et dispositions réglementaires, législatives et administratives en vigueur</p> | <p><u>C2. Mettre en pratique les dispositions réglementaires, législatives et administratives</u> et contribuer au suivi administratif et financier des actions conduites au titre de la politique d'inclusion des PSH, en adaptant les informations à l'interlocuteur afin d'accompagner et de maintenir la personne en situation de handicap dans son secteur d'activité ou dans son parcours de soins</p> | <ul style="list-style-type: none"> - en fonction de sa situation professionnelle - en rapport avec le handicap et ses problématiques <p>Exemples : réorganisation d'un service, accompagnement, communication, manifestation...</p> <p>Le candidat devra élaborer une procédure qui permettra de résoudre un problème défini avant. Le projet professionnel à une visée professionnelle tout en conservant une formalisation académique. Il permet d'apporter une spécialisation en développant les compétences visées au sein du référentiel et permet une matérialisation de sa réussite professionnelle.</p> <p>Soutenance orale : 25 minutes</p> <p>Lors de la soutenance orale, le candidat exposera avec un support PowerPoint pendant 10 min son projet professionnel en argumentant au regard du contexte et des compétences visées au sein du référentiel et d'un point de vue théorique.</p> | <p>Le candidat applique les dispositions réglementaires, législatives et administratives du statut de travailleur handicapé telles que <u>la loi 2005-102 du 11 février 2005</u> sur la citoyenneté des personnes handicapées, les <u>lois du 5 septembre 2018</u> sur la liberté de choisir son avenir professionnel, du <u>6 août 2019</u> sur la transformation de la fonction publique, et le Décret n° 2022-1679 du 27 décembre 2022 ainsi que l'<u>INSTRUCTION N° DGOS/R4/2023/66 du 1er juin 2023 relative au référent handicap en ES.</u></p> <p>Le candidat accompagne la personne en situation de handicap dans les démarches administratives à mettre en œuvre en adéquation avec son milieu professionnel ou parcours de soins (déclaration - renouvellement RQTH, aides-financement matériel...).</p> <p>Le candidat communique à sa direction sur les dispositions réglementaires et les démarches administratives.</p> |
| <p>Entreprise : Suivi et accompagnement personnalisé des collaborateurs en situation de handicap Santé : Accompagnement</p> | <p><u>C3. Concevoir un projet d'accompagnement de la personne en situation de handicap dans son insertion scolaire, professionnelle, sociale et/ou parcours de soins</u> en favorisant le développement de son pouvoir d'agir et en appliquant l'Obligation d'Emploi des Travailleurs</p> | <p>Puis, un entretien de 10 à 15 minutes suivra où le jury posera des questions pour éclaircir, justifier ou approfondir un point, et regarder la posture</p> | <p>Le candidat conçoit un projet d'accompagnement personnalisé, en définissant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les objectifs, |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>des professionnels dans la préparation du séjour ou de la consultation, dans l'accueil, l'orientation et la prise en soins ainsi que dans la sortie du patient en situation de handicap</p> <p>Public: Accompagnement des agents en situation de handicap tout au long de leur carrière notamment pour leur mobilité et progression professionnelle</p> | <p>(OETH) afin de répondre aux besoins et attentes de la personne en situation de handicap</p> | <p>professionnelle du candidat (Justifier ses choix, prise de recul sur la fonction de référent handicap).</p> | <ul style="list-style-type: none"> - les actions adaptées, - les moyens nécessaires pour favoriser l'insertion et le développement du pouvoir d'agir de la personne en situation de handicap (par exemple, aides administratives, aménagement de poste, dialogue social, formation et gestion des compétences) |
| <p>Amélioration continue afin d'accroître la qualité des accompagnements dispensés, des dispositifs et des actions mises en place</p> | <p>C4- Évaluer un projet d'accompagnement de la personne en situation de handicap dans son insertion scolaire, professionnelle, sociale et/ou parcours de soins, en recueillant les informations nécessaires de la personne en situation de handicap et des autres acteurs impliqués, afin d'apporter les ajustements nécessaires pour améliorer les résultats obtenus</p> | | <p>Le candidat met en place des mécanismes de collecte d'informations (feedbacks, entretien, questionnaire, études statistiques) auprès de la personne en situation de handicap, des professionnels intervenant dans l'accompagnement et des autres acteurs impliqués, tels que les enseignants, les employeurs, les membres de la famille.</p> <p>Le candidat analyse les informations recueillies, en identifiant les forces, les faiblesses, les besoins et les attentes exprimés par la personne en situation de handicap et les autres acteurs impliqués dans le projet d'accompagnement.</p> <p>Le candidat identifie les ajustements nécessaires en fonction des informations et des résultats évalués, en proposant des</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | | | <p>mesures correctives ou des adaptations du projet d'accompagnement pour améliorer les résultats et répondre aux besoins et attentes de la personne en situation de handicap et des exigences du milieu professionnel, éducatif et/ou médical.</p> |
| <p>Entreprise : Mise en place des actions de formation, de communication et de sensibilisation</p> <p>Santé : Capitalisation et diffusion des connaissances et bonnes pratiques auprès des professionnels de l'établissement en matière de prise en compte des personnes en situation de handicap et des patients</p> <p>Public : Participation à la sensibilisation, l'information et la formation de l'ensemble des personnels de la structure sur les objectifs de la politique handicap et les dispositifs mobilisables afin de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap</p> | <p><u>C5. Former les personnels et les employeurs sur les conditions spécifiques liées à l'employabilité, le recrutement, l'accueil notamment en parcours de soins, l'inclusion, l'insertion professionnelle et/ ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap</u> au moyen de sessions et supports de sensibilisation, de communication, d'événements, d'initiatives inclusives et de sessions de formation afin de favoriser l'atteinte des objectifs de recrutement, d'accompagner les demandes de RQTH et de diffuser les bonnes pratiques.</p> | | <p>Le candidat présente les informations sur le/les handicaps. (par exemple, les caractéristiques des différents handicaps, les besoins de soins, les conséquences potentielles sur l'activité professionnelle, les adaptations possibles).</p> <p>Le candidat crée des activités et des supports de sensibilisation adaptés à l'audience ciblée (flyer, affiche, diaporama, ateliers d'échanges, de réflexion, conférences ...).</p> <p>Le candidat propose des actions de formation à l'aide de partenaires externes (association, structure spécialisée).</p> <p>Le candidat mesure l'impact de ses actions de sensibilisation et ou de formation. Cela peut se faire par le biais de sondages, de questionnaires, de retours d'expérience ou d'autres méthodes permettant d'évaluer la prise de conscience, les changements de comportement et les améliorations dans l'accueil et l'inclusion des personnes en situation de handicap.</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>Entreprise : Pilotage et animation d'une politique handicap au sein de l'entreprise</p> <p>Santé : Mise en place et pilotage d'une commission handicap au sein de l'établissement</p> <p>Public : Mise en œuvre, pilotage et animation d'une politique handicap</p> <p>Développement d'un réseau de partenaires</p> | <p><u>C6. Définir une politique handicap et créer un réseau de partenaires</u> en développant des relations partenariales avec les acteurs du territoire, les structures spécialisées et non spécialisées pour aider au recrutement, aider au maintien dans l'emploi, bénéficier d'une information actualisée et d'une expertise spécifique dans le domaine de l'emploi et/ou du parcours de soins</p> | | <p>Le candidat identifie les compétences et l'expertise spécifiques des acteurs du territoire et des structures spécialisées et non spécialisées. (par exemple, médecine du travail, AGEFIPH/FIPHFP, MDA, France travail, associations, structures spécialisées, adaptées pour personnes en SH...)</p> <p>Le candidat établit et exploite ce réseau de partenaires par la création de convention, de journée d'actions, de communication inter-structures, de réunions afin d'aider au recrutement, définir la politique handicap, sensibiliser et former les employés, aider au maintien dans l'emploi, bénéficier d'une information actualisée et de leur expertise spécifique dans le domaine de l'emploi et/ou du parcours de soins.</p> |
| <p>Développement d'une réflexion globale des différents enjeux du handicap pour assurer une cohérence globale du projet</p> | <p><u>C7. Mettre en pratique une réflexion citoyenne sur les enjeux humains, sociaux et éthiques relatifs au champ du handicap dans son secteur d'activité</u> au moyen de diverses actions de communication et d'information afin de favoriser l'inclusion, d'améliorer les politiques et pratiques professionnelles, de promouvoir les droits humains et la diversité tout en renforçant la performance et la responsabilité sociale des entreprises</p> | | <p>Le candidat dans son projet professionnel propose une conclusion amenant les différents enjeux (humains, sociaux et éthiques) relatifs au champ du handicap. Ces points de réflexion seront également questionnés pendant la soutenance orale.</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>Facilitation et coordination de la mise en œuvre de la politique handicap de l'établissement et assurer la mise en place d'actions spécifiques</p> | <p><u>C8. Coordonner la mise en œuvre de la politique handicap</u> en participant aux différentes actions menées par l'employeur en matière d'accueil en parcours de soins, d'insertion, de maintien dans l'emploi et, en particulier, à l'élaboration, à la mise en place et au suivi du plan d'action de la structure dans le but de garantir un environnement inclusif et équitable pour les personnes en situation de handicap.</p> | | <p>Le candidat dans son projet professionnel démontre la mise en œuvre de la politique handicap et propose des liens entre des axes de cette politique et les actions qu'il a mis en œuvre durant son stage. Il doit démontrer la mise en place d'un environnement inclusif et équitable (adaptation et échange de compétences) pour les personnes en SH.</p> |
|---|--|--|---|