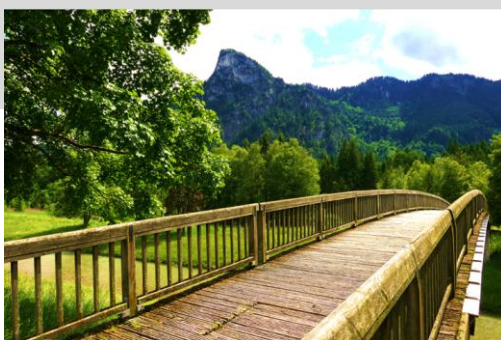




PROGRAMME DE FORMATION

Assurer la mission de tuteur auprès d'un travailleur handicapé

Formation 25



Certification QUALIOPi : B00681

SIRET : 814 307 120 00018 – APE : 7112 B

Enregistré à l'agence nationale DPC sous le n° 9192

Qualifié OPQIBi 0111 Prise en compte du handicap : 18 02 3600

Déclaration d'activité enregistrée sous le N° 76 81 01435 81 - Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État



Formacodes	22214
Formateurs et intervenants	Valérie PORTOLES - Consultante en haute qualité d'usage – Éducatrice spécialisée
Tarifs et durées <i>(à la date du document)</i>	En entreprise en présence : 2 740 € jusqu'à 8 candidats pour 2 jours, soit 14 h (1 intervenant) <i>Exonération de TVA : en application des A. 256 et 256 A et 261-4-4 a du CGI</i> Pour actualiser cliquer ici
Lieux de formation	Dans les locaux de l'entreprise
Conditions	Tous frais de déplacement, de restauration et d'hébergement compris en métropole
Modalités d'accès Délais d'accès	Intra (en entreprise) : dates à convenir Autres modalités de formation sur demande
Nombre de stagiaires	Jusqu'à 8 par session pour un intervenant Âge minimum requis : 18 ans
Taux de satisfaction des stagiaires <i>(à la date du document)</i>	4,85/5 72,22% des 36 bénéficiaires ayant suivi cette formation de septembre 2020 à juillet 2025 ont répondu à notre évaluation. Le taux de satisfaction est de 96.90%.
Taux de validation des compétences	100%
Validation	QCM et remise d'une attestation de compétences sur demande
Lien site internet	https://liessaccess.fr/formations/f25-assurer-la-mission-de-tuteur-aupres-dun-travailleur-handicape

Programme mis à jour le 09/02/2026

Description résumée

Appréhender le rôle de tuteur d'agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) dans le contexte spécifique du handicap ; S'adapter à une diversité de situations d'accueil et d'accompagnement ; Connaître les droits des travailleurs handicapés ; un autre regard sur le handicap ; Inclusion durable dans la collectivité ; les acteurs et les intervenants dans le domaine du handicap ; modes compensatoires ; « aménagement raisonnable » ; boîte à outils du tuteur

1. Contexte

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés incite les maîtres d'ouvrage à porter une réflexion globale sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap afin de favoriser leur intégration.

L'objectif est alors de sensibiliser le personnel encadrant sur la thématique du handicap et d'accompagner les agents directement concernés par l'intégration de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'appréhension des différents types de handicap afin d'adopter une posture adaptée et de favoriser leur intégration.

Ce rôle de référent, de tuteur ou de représentant des salariés, dans le contexte spécifique du handicap, permettra d'optimiser l'inclusion durable dans la collectivité.

Former le tuteur d'une personne salariée handicapée répond aux préoccupations de pérennité et de maintien dans l'emploi ainsi qu'à l'obligation de compensation de handicap.

Pour ces différentes raisons, nous vous proposons une formation courte spécifique à votre activité.

Cette action de formation entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la Formation professionnelle ; elle concourt au développement des compétences dans la catégorie « Action de formation » mentionnée à l'article L. 6313-1 du Code du travail.

2. Public destinataire

Personnes qui accompagnent au quotidien des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi : DRH, référent, tuteur, collègue...

3. Prérequis

- Pas de prérequis.
- Matériel nécessaire pour suivre la formation à distance :
 - > Ordinateur performant avec micro, webcam et connexion internet haut débit

4. Objectifs – but professionnel visé

Permettre à des collaborateurs d'entreprise de réussir leur mission de tutorat afin d'optimiser l'inclusion durable dans la collectivité de travailleurs en situation de handicap.

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

- 4.1. Appréhender la mission et les compétences humaines nécessaires au tutorat
- 4.2. Discerner les besoins et attentes des personnes en situation de handicap et connaître les solutions compensatoires
- 4.3. Appréhender et gérer l'accueil des personnes en situation de handicap avec aisance et sérénité, utiliser des ressources matérielles
- 4.4. Faciliter l'intégration dans l'entreprise et la liaison avec les acteurs externes
- 4.5. Assurer la plus grande autonomie possible au salarié handicapé grâce à une évaluation des adaptations nécessaires et une résolution des problèmes

5. Objectifs pédagogiques à atteindre

Pendant la formation, le participant devra :

- 5.1. Acquérir des connaissances sur les missions du tuteur
- 5.2. Acquérir des connaissances sur les déficiences et les besoins des personnes handicapées
- 5.3. Développer des techniques pédagogiques appropriées à l'accueil des personnes handicapées, connaître le fonctionnement des solutions compensatoires
- 5.4. Acquérir des bases et des réflexes sur la dédramatisation du handicap
- 5.5. Inventorier les supports d'informations, cheminements et activités dans la structure qui constituent des ruptures dans la chaîne de déplacement et de participation du salarié handicapé

6. Méthodes et moyens pédagogiques

Enseignement théorique et pratique avec mises en situation, ateliers dynamiques et études de cas.

Matériel :

- Vidéo-projection (textes, schémas, photos, vidéos)
- Si mode présentiel : Matériel et équipements de mise en situation de handicap (fauteuil roulant manuel ou électrique, lunettes de vision altérée ou bandeau de cécité, canne d'aveugle...)
- Documentation numérique

Pour la formation à distance en mode "classe virtuelle" :

- Jours et horaires imposés
- Pour compléter votre formation à distance, nous vous proposons d'assister à titre gracieux à une séance de mise en situation de handicap. Vous pourrez ainsi manipuler et utiliser le matériel et les équipements (fauteuil roulant manuel ou électrique, lunettes de vision altérée ou bandeau de cécité, canne d'aveugle...). Pour ce faire, il vous suffit de repérer sur le site internet une session de la formation 1 dont les dates vous conviennent, sachant que ce module a lieu le premier après-midi de la session, en général un lundi après-midi.

7. Programme et contenu

JOUR 1 :

- Présentation de l'action de formation
- Tour de table et partage des activités et projets professionnels
- Expression des attentes des participants

- Rappel des objectifs de la formation et présentation du déroulement du stage

- **Qu'est-ce que le tutorat ?**

(Exposé théorique, exercices pratiques, échanges, réponse aux questions)

Compétences développées : Être capable de dépasser les préjugés en favorisant la communication et l'information.

- > Auto-évaluation du tuteur sur son volontariat et ses qualités humaines
- > Définition de l'attitude professionnelle à adopter lors des relations humaines et de la transmission des savoir-faire
- > Évaluation des compétences dans les domaines de la coordination, la médiation et la résolution de problèmes

- **Comment réussir l'intégration du salarié handicapé ?**

Compétences développées : Être capable de dépasser les préjugés en favorisant la communication et l'information.

Planification et gestion :

- > Organisation de l'accueil, visite de l'entreprise, prise de repères, convivialité avec l'équipe
- > Accompagnement au poste de travail et vérification du bon fonctionnement des adaptations
- > Liaison avec la hiérarchie et avec les acteurs externes

JOUR 2 :

Sensibilisation aux handicaps et aux solutions compensatoires :

- **Quels sont les déficiences et besoins des personnes handicapées ?**

Compétences développées : Être capable de comprendre les spécificités de chaque type de handicap ; Être capable d'appréhender les difficultés auxquelles les personnes en situation de handicap peuvent être confrontées en situation de travail.

- > Caractéristiques des différents types de handicap et descriptif des déficiences fréquentes (handicaps visibles et invisibles)
- > Les modes de compensation : aides techniques et technologies adaptées
- > Manipulation du matériel et des équipements de mise en situation de handicap
- > Exercices de mise en situation de handicap en intérieur et en extérieur dans différents contextes : expérimentation des difficultés qui peuvent être rencontrées suivant le handicap ou la déficience
- > Retours d'expériences, échanges

- **Comment accueillir un salarié handicapé quel que soit son handicap ?**

Compétences développées : Être capable de bien accueillir une personne handicapée en fonction des spécificités de son handicap ; Être capable d'adopter des comportements et des modes de communication appropriés.

- > Discussion autour des préjugés et idées reçues liés au handicap : comment les désamorcer
- > Méthodes, techniques, savoir-faire et savoir-être pour appréhender sereinement l'accueil de tous ; Pratiques à mettre en œuvre pour faciliter les échanges et gérer des situations de communication particulières
- > Présentation de situations spécifiques, études de cas
- > Exercices de mise en situation d'accueil par jeux de rôles pour les principaux types de handicap

- **Comment favoriser l'autonomie du salarié handicapé ?**

Compétences développées : Être capable grâce à une grille de contrôle de repérer les non-conformités de l'établissement, de les pallier ou les compenser.

- > La chaîne de déplacement et les ruptures
- > Recherche de solutions
- > Constitution d'un registre d'accessibilité du poste de travail
- > Constitution d'un livret mémo du tuteur rappelant les points de sa mission, les procédures en cas de problèmes, les contacts de ses partenaires sociaux, médicaux et administratifs

- **Boîte à outil pour un accompagnement optimal des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi – Orienter et accompagner dans le temps**

Compétences développées : Être capable de cerner les aptitudes et difficultés spécifiques de son interlocuteur pour bien l'orienter ; Être capable d'anticiper ou de solutionner des éventuelles situations problématiques.

- > Identifier les aptitudes et inaptitudes d'une personne en fonction de son handicap par rapport à un contexte professionnel
- > Points de vigilance et suivi
- > Présentation de situations problématiques : comment les anticiper ou les solutionner
- > Exercices pratiques et études de cas

- Clôture de la formation :
Contrôle des connaissances par un QCM sur demande
Remise de documents numériques
Remise de l'attestation de compétences
Évaluation de l'action de formation par les stagiaires

8. Modalités d'information et d'accueil

Nos salles sont accessibles aux personnes utilisatrices d'un fauteuil roulant selon les dispositions réglementaires en vigueur. Nous pouvons répondre à d'autres spécificités sur demande (mobilier, boucle à induction magnétique...). Cela ferait l'objet d'un avenant à la convention de formation.

Une convocation à la session de formation est adressée 10 jours avant la session de formation. Le candidat reçoit en même temps le programme et le règlement intérieur.

Le formateur prend en charge les stagiaires dès leur arrivée. Il gère l'emploi du temps et propose de prendre les repas de la pause déjeuner en commun.

Un tour de table permet aux stagiaires de se présenter, d'exprimer ce qu'ils attendent de la formation et les applications qu'ils en feront dans leur activité professionnelle. Cela permet au formateur de prévoir le transfert des compétences à faciliter. Il rappelle les objectifs de la formation avant de commencer le programme.

Les questions sont libres et participent à la richesse des échanges et au rythme des différentes interventions.

9. Modalités de contrôle continu

Les exercices pratiques, l'autodiagnostic et la constitution du registre d'accessibilité et du livret mémo du tuteur sont confrontés, tout au long de la formation, aux avis du formateur.

La répétition et la reformulation sont régulièrement pratiquées.

10. Modalités d'évaluation des acquisitions

Exercices pratiques et mises en situation.

En fin de session, chaque candidat doit répondre à un QCM. Le résultat du QCM compte pour la validation des connaissances acquises pendant le stage. Une attestation de compétences est remise si un nombre suffisant de bonnes réponses est atteint.

Choisir **LIESS ACCESS** pour l'expertise et la complémentarité des intervenants

LIESS ACCESS s'associe les compétences de formateurs et intervenants spécialisés dans leur domaine et ayant une solide expérience de terrain, afin de délivrer des formations de qualité. LIESS ACCESS met tout en œuvre pour que les bénéficiaires des formations soient rapidement opérationnels et autonomes dans l'exercice des acquis de la formation au sein de leur activité professionnelle.

Dans le cadre de la certification QUALIOP1, LIESS ACCESS vise l'excellence dans toutes ses prestations.

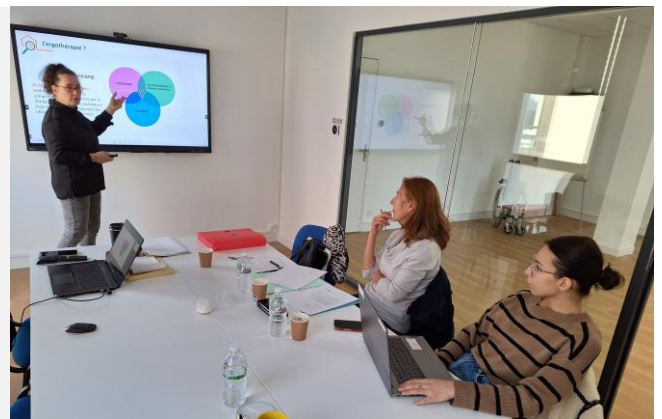
Une documentation numérique est partagée en fin de session de formation, y compris le diaporama complet de la formation.

Valérie PORTOLES,

Chef de projet, consultante-formatrice – Spécialiste de la Qualité et du Confort d'Usage pour tous – Spécialiste de l'adaptation du logement.

Elle a créé *happenGo*, une solution numérique labellisée par l'État "Tous concernés, Tous Mobilisés" pour décrire et valoriser l'accessibilité des ERP.

Également titulaire d'un diplôme d'éducatrice spécialisée et forte de 15 ans d'expérience en pilotage de projet, elle accompagne aujourd'hui les territoires et les entreprises dans leurs actions et projets de mise en accessibilité.



Session de formation à Muret (31)