

FICHE PRATIQUE N°21

La prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle dans les référentiels

Thématique(s) principale(s) :	Référentiels	Version :	01/2026
Répertoire (s) visé(s) :	☒ RNCP - répertoire national ☒ RS - répertoire spécifique		
Procédure(s) d'enregistrement :	☒ Au nom de l'Etat ☒ Sur demande		

Les adaptations nécessaires au travail collaboratif comme les aménagements individuels des postes de travail s'apprécient au regard de la diversité des situations de handicap. Ces actions impactent plus particulièrement la fonction managériale qui, au-delà de la problématique des aménagements, est un facteur clé de la bonne intégration de la personne en situation de handicap dans l'entreprise.

1. La prise en compte des situations de handicap au sein des activités

Les situations de handicap sont multiples ; pour chacune d'elles, il convient de prendre en compte la situation professionnelle de la personne concernée (expériences, compétences acquises) et la situation de handicap identifiée dans le contexte du poste de travail qu'elle occupe ou occupera au sein de l'entreprise ; on peut le faire notamment au regard des relations interpersonnelles (internes, externes), des locaux, des transports et horaires le cas échéant, des outils, etc., et de tous les autres éléments qui définissent et encadrent son activité ou sa future activité au sein de l'entreprise.

Pour ce qui concerne les aménagements du poste de travail à proprement dit, s'ils impliquent en premier lieu la médecine du travail dans leur conception, ils mobilisent également une diversité d'intervenants au sein de l'entreprise mais aussi au sein de l'écosystème dédié à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En premier lieu, pour les personnels occupant des fonctions RH et managériales, il s'agit d'apprécier le champ des possibles mais également de faire traduire concrètement ces aménagements. Ces personnels doivent posséder des compétences idoines et détenir des connaissances suffisantes sur les problématiques associées au handicap ainsi qu'une capacité à concevoir et à impulser ces aménagements.

Les aménagements de poste peuvent amener à introduire une dimension réflexive sur l'organisation du travail elle-même, la réinterroger dans son efficience ou tout simplement mieux en partager les fondements dans une démarche managériale plus globale, incluant notamment l'adaptation de la communication et des outils, notamment lorsqu'ils sont numériques.

Enfin, les aménagements comme toutes les initiatives en lien avec les adaptations nécessaires à la prise en compte des situations de handicap :

- sont évolutifs car dépendants de l'évolution du handicap et de celle du contexte de travail,
- doivent, à l'échelle de l'entreprise, s'inscrire dans une stratégie globale.

Selon le métier ou les compétences visées, ou le domaine d'activité concerné, le référentiel de compétences intégrera, si tel est le cas, et dans une ampleur adaptée, les compétences nécessaires à la prise en compte des situations de handicap.

Cela nécessite, comme pour tous les éléments de conception d'un référentiel de compétences, une analyse des situations de travail afin d'apprécier les activités professionnelles dédiées ou impactées et les compétences nécessaires à leur bonne réalisation.

Ainsi, un référentiel de compétences n'intégrant pas les aspects nécessaires à la prise en compte des situations de handicap pourra être considéré comme un signal plus global d'une ingénierie de compétences insuffisamment investie.

Dans le cas du répertoire spécifique, l'analyse de la prise en compte des situations de handicap se fera de manière contextualisée, notamment pour les certifications visant des compétences complémentaires à un ou plusieurs métiers. En effet, dans certains cas, les publics cibles sont supposés déjà détenir des compétences liées à la prise en compte des situations de handicap.

2. Accessibilité et conception universelle

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit l'accessibilité comme la démarche qui *« permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant, les discordances entre les capacités, les besoins et les souhaits d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement d'autre part. L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités. »*

Ainsi, au-delà des problématiques internes à l'entreprise, la prise en compte des situations de handicap s'apprécie dans l'accessibilité qui est donnée aux lieux, services, produits et activités.

La conception universelle, au-delà des cas de figure où elle est requise par une réglementation spécifique, est une démarche qui :

- dépend de la stratégie de l'entreprise et de la nature des produits ou services plus ou moins propices à sa traduction ;
- implique de penser des profils types sans nécessairement qu'ils épuisent la pluralité des situations de handicap.

La bonne diffusion de la conception universelle nécessite que les différents actifs qui contribuent au processus de conception de réalisation et de mise en œuvre de biens, de produits ou de services, disposent des compétences pour la mettre en œuvre.

3. L'aménagement des épreuves d'évaluation

Si la prise en charge des situations de handicap au sein de l'entreprise implique des aménagements des postes de travail, il en est de même à l'occasion d'une évaluation d'une certification professionnelle enregistrée dans les répertoires nationaux.

Ainsi le certificateur doit prévoir et permettre un aménagement raisonnable des modalités d'évaluation, de nature à anticiper et traduire des aménagements possibles du poste de travail que le futur titulaire pourra être amené à rencontrer dans sa vie professionnelle.

À l'inverse, le certificateur doit prévoir des aménagements des modalités d'évaluation traduisant des aménagements possibles du poste de travail que le futur titulaire pourra être amené à rencontrer dans sa vie professionnelle.

La désignation d'une personne référente disposant des compétences nécessaires pour analyser ou solliciter une expertise externe sur ces aménagements est recommandée ; elle est d'autant plus utile que la certification ou le certificateur a un nombre important de candidats chaque année.

Cette nécessité est par ailleurs affirmée par le processus de certification Qualiopi (obligation de certification pour les prestataires des actions concourant au développement des compétences souhaitant bénéficier des fonds publics pour la formation professionnelle) dont l'indicateur 26 - critère 6 du référentiel national qualité précise que « *Le prestataire mobilise les expertise, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner, former ou orienter les publics en situation de handicap* ».

L'existence d'un « référent » connu des apprenants dans l'organisme peut aussi faciliter un rôle de conseil afin, le cas échéant, d'entamer une démarche de reconnaissance adaptée à la situation de handicap, permettant de faciliter l'insertion professionnelle.

Ainsi, le certificateur ne doit pas limiter les possibilités d'aménagement des épreuves à l'attribution d'un tiers temps ou d'une durée d'évaluation qui lui semble plus adaptée, mais qui ne pourrait être attribuée en situation de travail, mais prévoir des aménagements d'épreuve raisonnables et surtout adaptés à la situation de handicap. Ces modalités d'évaluation peuvent d'autant mieux être en lien avec cette projection d'un poste de travail aménagé dans l'entreprise quand elles s'inscrivent dans le cadre d'une action de formation en situation de travail (AFEST) à visée certifiante ; l'aménagement du poste peut alors directement se traduire dans l'épreuve d'évaluation à la certification professionnelle.

Enfin, les possibilités d'aménagements des épreuves doivent, dans leurs grands principes, être fixées dès l'entrée en formation et communiquées au futur candidat, s'agissant d'une formation certifiante, que la formation soit réalisée par le certificateur lui-même ou l'un de ses partenaires. Sur ce point, le référentiel national de qualité précédemment évoqué précise dans son indicateur 4 - critère 2 faisant référence à l'obligation du prestataire d'analyser le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et ou le financeur concernant l'analyse du besoin du bénéficiaire que : « *Dans le cas où le prestataire accueille un public en situation de handicap : le prestataire démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins en compensation (pédagogie, matériel, moyens techniques, humains...)* »