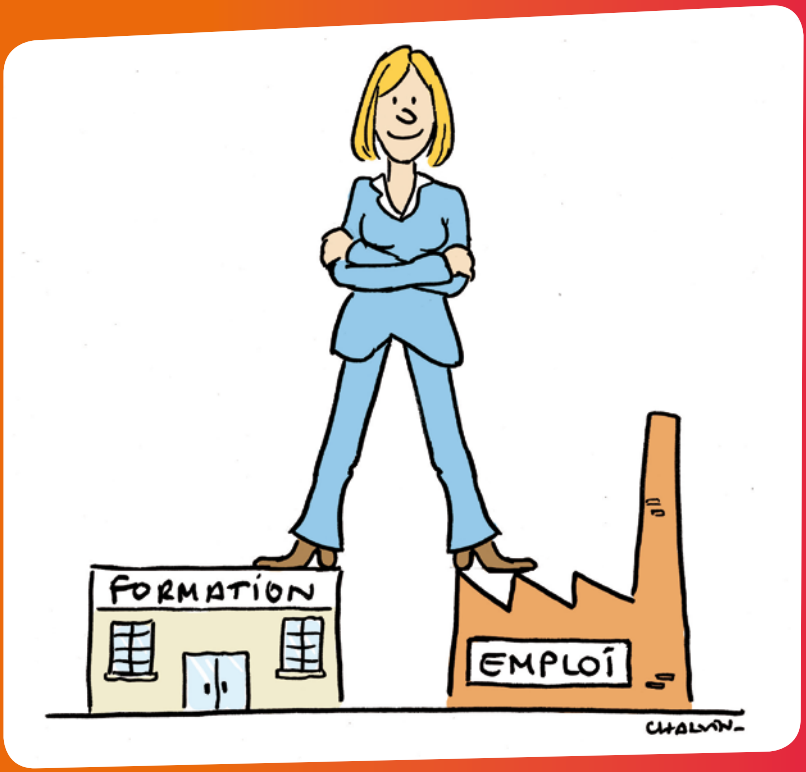
RESSOURCES HUMAINES

GUIDE HANDICAP et ALTERNANCE



p. 06 État des lieux

p. 11 Développer un projet d'alternance

p. 29 Passer à l'action

Ce livret a été réalisé à l'initiative de l'Agefiph
Novembre 2013

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

Liaisons sociales magazine

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



Plus que jamais mobilisés ...
... autour de la formation !



Actions en région

Rencontres avec des spécialistes du recrutement et du maintien dans l'emploi ainsi que de nombreuses autres initiatives.

HandiChat

Dialogues en direct sur internet avec des entreprises qui recrutent, dépôt de CV ...



Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

Du 18 au 23 novembre 2013



Rejoignez-nous sur **facebook.com/agefiph**

www.semaine-emploi-handicap-agefiph.fr



Odile Menneteau,
Présidente
de l'Agefiph

Tous les acteurs s'accordent pour le dire : l'alternance constitue l'une des meilleures clés d'entrée pour l'emploi des personnes handicapées, et ce quel que soit leur âge.

Pour les employeurs, l'alternance est une vraie opportunité. Elle leur donne l'occasion de former des candidats en phase avec leurs besoins tout en assurant à ces derniers une intégration progressive dans l'entreprise pendant la période d'alternance. C'est aussi une bonne façon de détecter des potentiels.
Pour les personnes, c'est aussi un outil précieux. Au terme d'une formation initiale, pour les plus jeunes, ou dans le cadre d'une reconversion professionnelle, pour les plus âgés, elle leur permet d'accéder tout à la fois à une qualification et à une vraie expérience professionnelle par la voie d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation. Les chiffres le montrent : 55 % des personnes handicapées étaient en situation d'emplois chez le même employeur ou chez un autre, 12 mois en moyenne après la fin de leur contrat ; il s'agit pour 70 % d'emplois en CDI.
En cohérence avec les politiques publiques de formation, l'Agefiph s'est engagée sur l'alternance depuis ces dernières années. Elle en a fait l'une de ses priorités pour les trois années à venir dans le cadre d'un Plan de développement de l'alternance 2013-2015 visant à augmenter de 20 % le nombre de contrats primés sur la période. Cet engagement s'appuie sur la mobilisation de l'Agefiph au niveau national et en région, au côté de l'ensemble des acteurs, qu'il s'agisse des branches professionnelles, des entreprises engagées sur des dispositifs sectoriels pour développer l'alternance, des conseils régionaux, des chambres consulaires, des organismes financeurs (OPCA,...), des centres de formation,...

« L'alternance est une opportunité pour les employeurs. Elle leur donne l'occasion de former des candidats en fonction de leurs besoins tout en assurant à ces derniers une intégration progressive dans l'entreprise. »

L'objectif est également de renforcer l'accompagnement des entreprises, notamment des plus petites, grâce à l'appui des partenaires services que sont Cap emploi et Alther.

Lorsqu'ils sont bien mobilisés, les dispositifs d'alternance constituent un véritable facteur de réussite pour les personnes handicapées comme pour leur employeur. En nous associant au magazine *Liaisons Sociales* dans la publication de ce guide, nous souhaitons apporter aux entreprises des repères utiles et des exemples concrets, pour développer leurs propres projets d'alternance, identifier les acteurs susceptibles de les accompagner et réunir toutes les conditions pour concrétiser et réussir la démarche. ■

SOMMAIRE



État des lieux

p. 06
L'alternance, une priorité nationale

En cohérence avec les objectifs définis par l'État en matière de formation professionnelle, l'Agefiph a fait de l'alternance des personnes handicapées l'une de ses priorités. En juin dernier, elle a lancé un plan de développement visant notamment à renforcer les aides et appuis apportés aux employeurs.

p. 08
Un vrai levier d'employabilité

En 2012, 4 000 personnes handicapées sont entrées en alternance dans des entreprises de toutes tailles. Elles pourront par ce biais acquérir de façon concrète et adaptée les qualifications requises pour répondre aux besoins des entreprises.

p. 10
Les chiffres clés

Enquête et rédaction Etienne Guillermond : 06 86 89 95 69
Conception graphique et réalisation Agence GAYA : 01 42 43 80 25 - **Illustrations** Marc Chalvin : 06 22 58 12 75

Développer un projet d'alternance

OÙ TROUVER LES CANDIDATS ?

p. 12 Le sourcing ou l'art de la mise en relation

En matière d'alternance, l'offre et la demande existent bel et bien. L'enjeu est de susciter la rencontre entre des entreprises conscientes de leurs besoins et des candidats motivés pour se former à des métiers qu'ils ne connaissent pas toujours…

PRÉPARER L'ALTERNANCE

p. 18 Des parcours sur mesure et des passerelles

L'alternance peut constituer un point d'entrée vers tous les métiers et toutes les entreprises, à condition de s'entourer, dès le départ, des partenaires compétents pour réussir.

RÉUSSIR LE PROJET D'ALTERNANCE

p. 24 L'anticipation, la clé du succès

Handicap ou pas, l'alternance est une ouverture sur l'avenir. Pour multiplier les chances de réussite, de nombreux partenaires spécialisés peuvent intervenir en amont auprès de l'employeur et de la personne pour sécuriser la démarche.

Passer à l'action

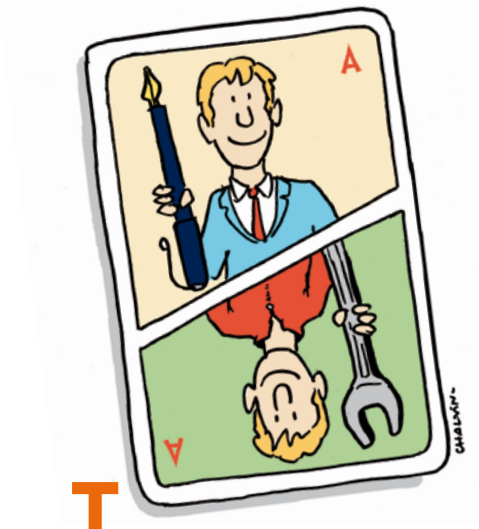
p. 29 L'alternance en pratique

Quelles différences entre apprentissage et professionnalisation ? Quelles aides disponibles ? Vers qui s'orienter pour amorcer un projet d'alternance ? Les pistes à suivre.

* Tous les termes marqués d'une astérisque sont explicités et développés dans la partie *Passer à l'action* (p. 29).

L'alternance, une priorité nationale

En cohérence avec les objectifs définis par l'État en matière de formation professionnelle, l'Agefiph a fait de l'alternance des personnes handicapées l'une de ses priorités. En juin dernier, elle a lancé un plan de développement visant notamment à renforcer les aides et appuis apportés aux employeurs.



La rentrée 2013 a été marquée, pour les partenaires sociaux, par l'ouverture des négociations sur la réforme de la formation professionnelle souhaitée par le gouvernement, qui devrait aboutir à un projet de loi avant fin 2013. Dans le document d'orientation qu'il leur a remis, le ministre du Travail, Michel Sapin, a rappelé que la réforme de la formation professionnelle est une composante majeure du pacte de compétitivité et a demandé au patronat et aux syndicats de travailler dans trois directions : améliorer la formation professionnelle en donnant un meilleur accès à « *celles et ceux qui sont les plus exposés au risque de rupture professionnelle dans et hors de l'entreprise* » (salariés peu qualifiés, travailleurs précaires, demandeurs d'emploi…) ; faire de la formation un levier de compétitivité au sein de l'entreprise ; enfin, simplifier et rendre plus efficiente la gouvernance des politiques de formation professionnelle. Le développement de l'alternance et la construction de formations en lien avec les besoins de recrutement des entreprises figurent parmi les points importants de la réforme attendue. Le ministre souhaite notamment porter le nombre d'apprentis de 435 000 à 500 000 à l'horizon 2017.

DES AIDES REVALORISÉES ET OPTIMISÉES

Les personnes handicapées figurent parmi les publics directement concernés par le projet de loi à venir. En dépit d'importantes évolutions enregistrées depuis la loi de 2005, elles demeurent plus fragiles face au chômage, en raison à la fois d'une moyenne d'âge plus élevée et d'un

niveau de qualification moins en phase avec les besoins du marché. Depuis de nombreuses années, l'Agefiph mise sur la formation professionnelle. L'alternance, considérée comme une voie privilégiée pour accéder à des qualifications reconnues – et *in fine* à l'emploi – est aujourd'hui l'une de ses priorités. En juin 2013, elle a rendu public un Plan Alternance 2013-2015 visant à promouvoir ce mode de formation et de recrutement auprès des personnes et des entreprises. Cet engagement se traduit par une revalorisation des aides financières allouées *(voir p. 31)*, mais aussi par un renforcement des dispositifs et des partenariats existants, au plan national et régional. « *La vocation de l'Agefiph est d'intervenir sur tous les champs relatifs à la compensation du handicap en lien avec l'insertion professionnelle,* rappelle Sandrine Roy en charge du pilotage opérationnel du Plan Alternance à la Direction Grands Comptes. *Le Plan s'inscrit donc en pleine complémentarité avec les politiques de droit commun et les différents acteurs concernés : le service public de l'emploi, les OPCA, les branches professionnelles, les conseil régionaux, les chambres consulaires… Notre stratégie de développement de l'apprentissage et de la professionnalisation vise à optimiser les synergies existantes.* »
Concrètement, ce plan apportera aux employeurs, outre des aides financières, un appui renforcé en amont dans la définition de leur projet d'alternance, dans la recherche de candidats et la construction de formations en phase avec leurs besoins, mais aussi un meilleur accompagnement tout au long de la période d'alternance (suivi des personnes handicapées, mise en place du tutorat…). L'objectif visé est d'augmenter de 20 % le nombre de personnes handicapées en contrat d'apprentissage et de professionnalisation primés à l'horizon 2015. ■

3 QUESTIONS À…



Stéphane Clavé,
directeur général de l'Agefiph

Pourquoi lancer aujourd'hui un Plan Alternance ?

Stéphane Clavé : L'engagement de l'Agefiph sur l'alternance n'est pas nouveau. Entre 2005 et 2010, le nombre de contrats primés a augmenté de façon continue. Du fait d'un contexte économique délicat, l'Agefiph a souhaité dynamiser davantage encore sa politique d'alternance. Nous sommes déterminés à promouvoir ce mode de qualification et d'insertion professionnelle particulièrement adapté au public handicapé et qui a largement fait ses preuves.

Quelles sont les grandes lignes de ce plan ?

S. C. : Notre intervention se situe à deux niveaux. Au plan national sont déjà, ou vont être engagées, des actions transverses à travers un plan de communication mais aussi des conventions avec des branches professionnelles, des OPCA, des grandes entreprises, afin de mobiliser ces acteurs sur l'alternance. Seront aussi poursuivies et amplifiées les actions préparatoires à l'alternance menées dans le cadre de dispositifs mutualisés regroupant des entreprises d'un même secteur. L'approche locale est aussi fondamentale. Dans chaque région, l'Agefiph met en œuvre des plans de développement de l'alternance en phase avec les politiques et les spécificités de chaque territoire.

De quels appuis peuvent désormais bénéficier les entreprises ?

S. C. : Le conseil d'administration a décidé de renforcer les aides à l'alternance. Au-delà de l'aspect financier, la synergie entre les différents acteurs autour des employeurs et des personnes en alternance est également primordiale. C'est pourquoi nous avons le souci de rendre plus efficients les partenariats existants et d'en développer de nouveaux, avec les chambres consulaires, par exemple. La Direction Grands Comptes et les délégations régionales de l'Agefiph sont également à la disposition des entreprises souhaitant intégrer l'alternance dans leur politique d'emploi.

Un vrai levier d'employabilité

En 2012, 4 000 personnes handicapées sont entrées en alternance dans des entreprises de toutes tailles. Elles pourront par ce biais acquérir de façon concrète et adaptée les qualifications requises pour répondre aux besoins des entreprises.

Depuis 2005, l'alternance des personnes handicapées a connu une forte croissance sous l'impulsion de l'Agefiph et de l'État, mais aussi des employeurs, qui ont saisi l'intérêt de la formule pour former des collaborateurs handicapés à leurs métiers et les intégrer progressivement dans leurs organisations. Jusqu'en 2010, le nombre de contrats signés a suivi une courbe ascendante, notamment pour les contrats de professionnalisation qui ont été multipliés par trois. Depuis, cette progression marque le pas en raison de la conjoncture et du manque de visibilité des entreprises sur l'avenir immédiat. Mais ce phénomène concerne tous les publics, handicapé ou non. En 2012, ce sont près 4 000 personnes handicapées qui sont entrées en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans des entreprises privées (5 700 en incluant le secteur public). Elles n'étaient que 2 600 en 2005.

Au-delà de l'approche quantitative, les résultats des récentes enquêtes menées par l'Agefiph montrent que l'alternance est à la fois un formidable levier d'employabilité pour les personnes handicapées et un mode de recrutement efficace et sécurisé pour les entreprises. Près de 80 % des employeurs ayant adopté la formule sont prêt à renouveler l'expérience. Quant à l'idée reçue selon laquelle un alternant handicapé serait moins « fiable » qu'un autre, elle est tout simplement fausse : les taux de réussite à l'examen (autour de 75 %) sont en effet comparables à la moyenne tous publics. « *Ces résultats justifient nos efforts pour orienter les demandeurs d'emploi et les entreprises vers la voie de l'alternance en misant, notamment, sur la préparation des personnes, l'accompagnement et le suivi en cours de contrat* », explique Annick Montfort, directrice de l'évaluation et de la prospective à l'Agefiph.

QUI SONT LES ALTERNANTS HANDICAPÉS ?

Certains secteurs professionnels (ou grandes entreprises) recrutant à des niveaux équivalent à bac+2 ou au-delà ont parfaitement saisi cette réalité. Conscients que l'alternance constitue pour eux la meilleure voie d'intégration de

collaborateurs handicapés, ils multiplient les dispositifs sur mesure pour faciliter l'accès à leurs métiers *(voir article p. 18)*. Mais qui sont-ils, ces candidats à l'alternance que les recruteurs recherchent avec tant d'empressement ? Selon les études, ils correspondent à deux types de publics : d'une part, des jeunes issus de l'enseignement spécialisé – et de plus en plus de l'Éducation nationale – présentant, pour une grande partie, un handicap cognitif et qui s'orientent majoritairement vers l'apprentissage. D'autre part, des personnes plus âgées, souvent en reconversion professionnelle, suite à un accident ou une maladie. Elles peuvent apporter à un employeur une expérience professionnelle non négligeable. La connaissance du terrain d'un ancien chef de chantier déclaré inapte à son poste peut s'avérer par exemple précieuse pour un bureau d'études tout comme celle d'un ancien commercial dans un service achat… « *De ce point de vue, l'alternance n'est pas seulement un mode de recrutement. C'est aussi un outil très intéressant dans le cadre de la valorisation des compétences de salariés plus âgés, en cas de reconversion* », souligne Annick Montfort. ■



© AMLouvet

3 QUESTIONS À…

Annick Montfort,

directrice de l'évaluation et de la prospective à l'Agefiph

Pourquoi l'alternance est-elle particulièrement adaptée au public handicapé ?

Annick Montfort : Pour les jeunes handicapés, et en raison même de leur handicap, apprendre un métier en situation concrète dans l'entreprise, sous la conduite d'un tuteur, est une réelle opportunité de réussite. Pour les personnes plus âgées, qui ont souvent eu une scolarité courte, l'acquisition d'une qualification ou l'apprentissage d'un nouveau métier sur le terrain est beaucoup plus aisée que dans le cadre d'une formation traditionnelle. N'oublions pas que les trois quarts de la population handicapée ont au moins 40 ans.

Quels sont les avantages pour l'employeur ?

A. M. : C'est un moyen de rencontrer des personnes qui ont acquis des compétences dans une vie professionnelle antérieure et ne demandent qu'à les réinvestir. C'est aussi un moyen d'embaucher des personnes formées. Par ailleurs, l'alternance est une première étape pour démystifier le handicap, amener les managers et les collaborateurs à travailler au quotidien avec un(e) collègue handicapé(e). L'expérience est le meilleur moyen de faire tomber les préjugés. Enfin, il faut rappeler que pour certaines entreprises, c'est aussi une réponse à une double obligation : celle d'employer des personnes handicapées et de recourir à l'alternance.

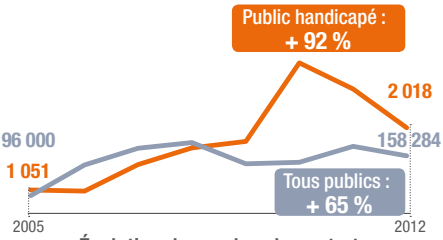
Quels sont les points de vigilance pour réussir un projet alternance ?

A. M. : En réalité, ce sont les mêmes que pour tout recrutement : il faut trouver le bon candidat. Avec nos partenaires, nous avons développé de nombreux appuis en région pour faciliter la recherche de candidats. Afin de réunir tous les facteurs de réussite, tant pour l'employeur que pour les personnes handicapées, nous proposons aussi des formations préparatoires, des aides au tutorat et, bien sûr, toutes les mesures nécessaires pour compenser le handicap : aides techniques, adaptations des situations de travail…

LES CHIFFRES CLÉS

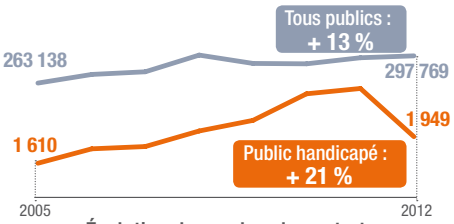
Source : Agefiph 2012

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION



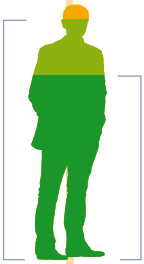
Évolution du nombre de contrats de professionnalisation

CONTRATS D'APPRENTISSAGE



Évolution du nombre de contrats d'apprentissage

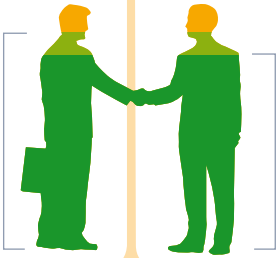
94 % des employeurs **globalement satisfaits** du déroulement du contrat



72 % des employeurs **globalement satisfaits**

Les employeurs insatisfaits pointent souvent des attitudes qui sont davantage liées à la jeunesse des apprentis qu'à leur handicap

87 % des employeurs sont **prêts à renouveler l'expérience** de l'embauche d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation



78 % des employeurs sont **prêts à renouveler l'expérience** de l'embauche d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage

PROFIL MOYEN DES ALTERNANTS HANDICAPÉS

En contrat de professionnalisation

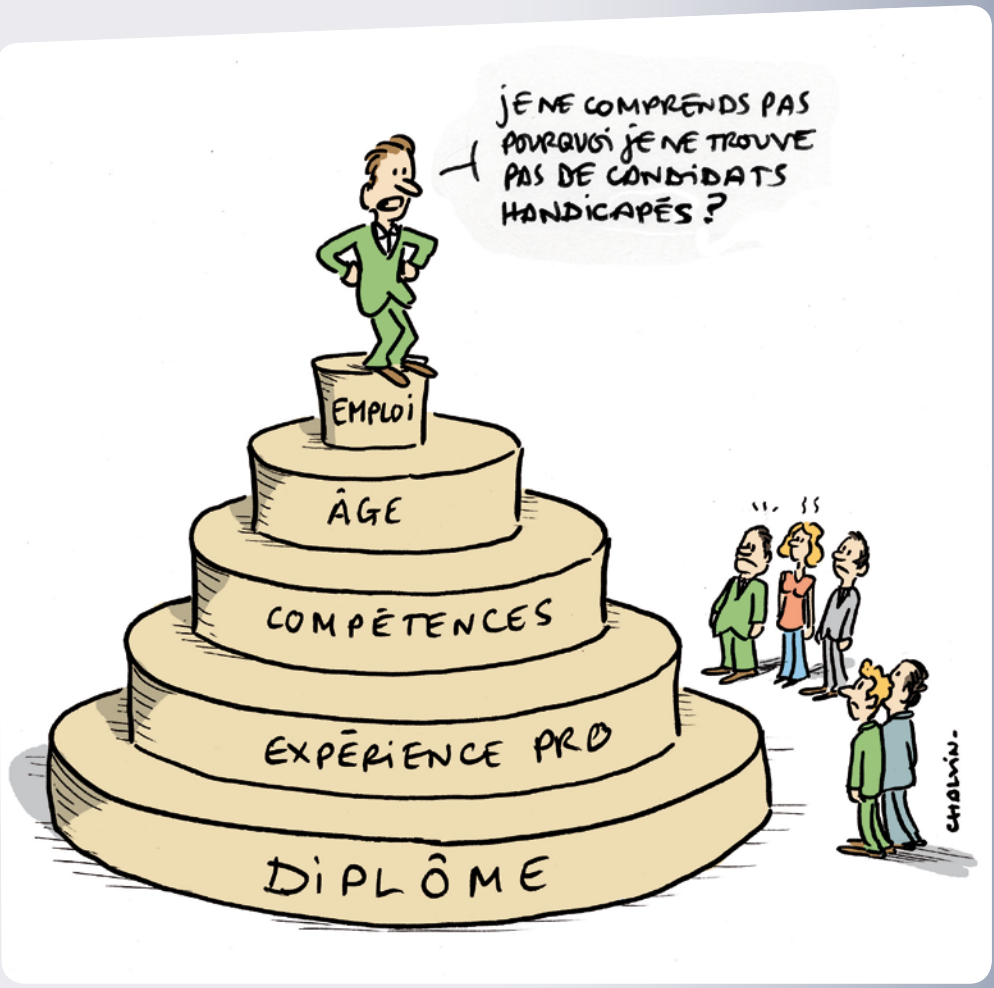


- Âge moyen : **37 ans**
- Niveau de qualification : **bac et plus** (48 %)
  (tous publics : 73 %)
- Taux de réussite à l'examen : **74 %**
  (tous publics : 69 %, dernier chiffre connu 2006)

En contrat d'apprentissage



- Âge moyen : **20 ans**
- Niveau de qualification : **≤ à CAP/BEP** (88 %)
  (tous publics : 65 %)
- Taux de réussite à l'examen : **73 %**
  (tous publics : 75 % pour CAP ; 80 % pour BEP)

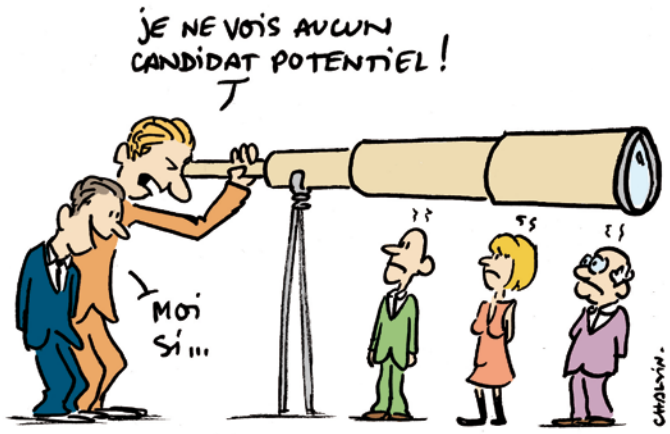


Développer
un projet d'alternance

Le sourcing ou l'art de la **mise en relation**

En matière d'alternance, l'offre et la demande existent bel et bien. L'enjeu est de susciter la rencontre entre des entreprises conscientes de leurs besoins et des candidats motivés pour se former à des métiers qu'ils ne connaissent pas toujours…

Hervé a travaillé près de vingt ans comme électricien. Suite à un accident, il a perdu une partie de l'audition, mais aussi le sens de l'équilibre. Son métier l'obligeant à travailler en hauteur, son employeur le licencie pour inaptitude. À 42 ans, Hervé se retrouve au chômage avec en poche son seul CAP d'électricien.



Tandis qu'Hervé s'inscrit comme demandeur d'emploi, Dominique Janeczek, chef d'entreprise dans les Hautes-Pyrénées, réfléchit au recrutement d'un nouveau salarié. Il aurait besoin d'une personne polyvalente, expérimentée, fiable et motivée pour assurer la fabrication d'un nouveau produit qu'il a conçu, capital pour le développement de sa petite entreprise qui emploie 3 salariés. Mais comme beaucoup de patrons de PME, il sait que l'embauche est risquée. Et comment trouver la perle rare ? Jamais il n'aurait l'idée d'aller chercher un ancien électricien quadragénaire pour le former à la chaudronnerie… De son côté, Hervé n'imagine pas une seconde, que d'ici peu, il intégrera l'entreprise Socmi comme apprenti pour apprendre un nouveau métier…

Et pourtant, la rencontre entre les deux hommes s'est faite par l'intermédiaire de Cap emploi, partenaire-service de l'Agefiph. Pendant un an, Hervé a préparé un CAP de chaudronnier dans un Centre de formation des apprentis (CFA) de Tarbes tout en commençant à travailler chez son nouvel employeur. Il est aujourd'hui embauché en CDI. « *Bien sûr, il n'avait pas*

toutes les compétences au départ, se souvient Dominique Janeczek, *mais il avait derrière lui un parcours professionnel, une maturité et son savoir-faire d'électricien constituait un vrai plus. Il était exactement la personne dont j'avais besoin.* »

FAIRE CONNAÎTRE LES MÉTIERS DE L'ENTREPRISE

La rencontre entre Hervé et l'entreprise Socmi résume à elle seule toute la problématique de l'alternance des personnes handicapées avec, d'un côté, des candidats à l'embauche de tous âges, possédant un vrai potentiel, mais ne sachant pas vers quels métiers ils pourraient s'orienter ; et de l'autre, des employeurs légitimement prudents. « *La mission de Cap emploi est précisément de favoriser ces rencontres, d'une part en accompagnant les personnes handicapées dans la construction de leur projet professionnel, d'autre part en sensibilisant les entreprises sur l'intérêt de l'alternance et en les aidant, étape par étape, à concrétiser la démarche* », résume Sophie Beydon-Crabette de Cap emploi 31 *(voir interview p. 16).*

Mais l'équation n'est pas toujours simple à résoudre. « *Dans certains cas, les entreprises ont des besoins sur des métiers très spécifiques et parfois peu connus, ne correspondant pas aux profils disponibles sur le marché ; dans d'autres, ils affichent des exigences élevées en regard du niveau de qualification moyen du public handicapé,* résume Sandrine Roy, de l'Agefiph. *C'est là où l'alternance prend tout son sens : l'objectif est d'accompagner jusqu'au niveau requis des candidats présentant à la fois le potentiel, les capacités et la motivation afin de répondre au besoin de l'entreprise.* »

Dans de nombreux secteurs d'activité, les entreprises ont compris la nécessité de communiquer le plus largement ■■■

Infos +

Arpejeh, le trait d'union entre l'école et l'entreprise pour créer la rencontre

La meilleure manière de former des personnes handicapées à un métier, c'est de les orienter dès l'école vers des formations qu'elles ne choisiraient pas spontanément. Ce message, l'association Arpejeh (Accompagner la réalisation des projets d'études des jeunes élèves handicapés) le porte depuis 2008. Avec l'appui d'une cinquantaine de grandes entreprises et de partenaires publics, elle multiplie les initiatives pour créer des passerelles entre le milieu scolaire et le monde professionnel : ateliers découverte des métiers avec des collégiens et des lycéens, séances d'exploration de métiers insolites avec des entreprises partenaires… Mais l'association mise surtout sur la semaine d'observation en entreprise, obligatoire pour tous les élèves de 3e pour laquelle seulement un collégien handicapé sur trois réussit à trouver une entreprise d'accueil… C'est pourtant là une occasion de créer un premier contact avec le handicap et de bousculer les idées reçues…

Enfin, Arpejeh aide les élèves handicapés à obtenir des stages dans le cadre de leur cursus (bac pro, BTS, stage de fin d'étude). Toutes ces rencontres sont autant d'amorces possibles pour un éventuel projet d'alternance. À ce jour, plus 2 700 jeunes ont bénéficié d'une action Arpejeh. L'engagement de l'association au sein de son réseau d'entreprises partenaires a favorisé la signature de 216 contrats d'alternance.

www.arpejeh.com

FOCUS

La branche propreté mise sur l'alternance

Chaque année, le secteur de la propreté intègre 350 alternants handicapés de tous âges en contrat de professionnalisation. Ces recrutements sont le résultat d'un long travail de sensibilisation et de sourcing engagé par la Fédération des entreprises de propreté (FEP) avec l'ensemble de ses opérateurs.

Depuis une vingtaine d'années, la branche propreté mène une politique active en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Pour mobiliser ses 24 600 entreprises adhérentes, de la TPE au grand groupe national, la FEP, l'organisation patronale représentative de la profession, s'est dotée d'une structure nationale, le Fare. En partenariat étroit avec l'Agefiph, il travaille notamment au développement de l'alternance.
« *Face à la demande des clients, les entreprises de propreté doivent aujourd'hui répondre à une exigence de professionnalisation. L'alternance est donc devenue l'une des principales voies d'accès à nos métiers,* explique Sandrine Razeghi, chef de projet handicap du Fare. *Le public handicapé n'est pas différencié. Il fait l'objet des mêmes modalités de recrutement, suit les mêmes formations pour accéder au même certificat de qualification professionnelle (CQP). Il bénéficie simplement, si nécessaire, de modalités d'accompagnement spécifiques.* »
En dépit de l'ancienneté de la démarche du Fare, la promotion de l'alternance des personnes handicapées nécessite un travail de sensibilisation et de communication permanent, tant en direction des employeurs que des candidats potentiels. « *Avec nos partenaires, notamment Cap emploi et Alther, nous multiplions les initiatives locales pour convaincre les entreprises de la pertinence de la formule et les aider à conduire leurs projets. Nos métiers sont réputés contraignants, mais tous les postes sont a priori accessibles à des personnes handicapées. Dans 80 % des cas, aucun aménagement n'est nécessaire. Nous insistons également sur les compétences que peuvent apporter des personnes en reconversion professionnelle.* »

L'ALTERNANCE, UNE AFFAIRE DE CHOIX INDIVIDUEL

Côté recrutement, il faut battre en brèche les idées reçues sur la profession, faire connaître les métiers. Au-delà de la communication nationale et des initiatives d'information collective en direction des demandeurs d'emploi, le Fare propose aux candidats intéressés un parcours individuel sur mesure pour valider leur choix. Cela se traduit par des « sessions d'information publique », un « bilan d'orientation propreté » avec un formateur, complété le cas échéant par un entretien médical avec un médecin du travail. « *Il ne s'agit pas seulement d'évaluer les personnes, mais aussi de les informer pour leur permettre de s'orienter en toute connaissance de cause. Le caractère volontaire de la démarche est fondamental pour la réussite de l'alternance.* » En fonction de sa situation, le candidat peut ensuite accéder directement à un contrat d'alternance ou passer par une phase de préparation (Action préalable à l'alternance*, Préparation opérationnelle à l'emploi*). Ce sas permet, selon les cas, de répondre à des besoins spécifiques en termes de remise à niveau, de connaissance de l'environnement de l'entreprise ou de compensation du handicap, l'objectif étant de sécuriser en amont le parcours d'alternance à venir.

Dans le secteur de la propreté, près d'un alternant sur cinq (22 %) est reconnu travailleur handicapé. Les personnes accompagnées par le Fare et son réseau de partenaires dans le cadre d'un contrat de professionnalisation sont principalement en reconversion professionnelle.

possible sur leurs métiers pour susciter les vocations et se faire connaître auprès des structures d'insertion. Depuis deux ans, des professionnels de l'ingénierie industrielle, confrontés à une forte pénurie de main d'œuvre, ont choisi de s'allier pour développer et promouvoir l'alternance en direction des personnes handicapées. « *Notre branche génère chaque année près de 10 000 opportunités d'embauches sur des postes de techniciens et d'ingénieurs,* explique Erwan Le Cornec, responsable de la mission handicap d'Assystem. *Pour recruter des collaborateurs handicapés, il faut leur faire savoir que nos entreprises sont prêtes à les accueillir et à les former. Séparément, notre voix ne porte pas assez. C'est pourquoi nous prenons appui sur la Fédération Syntec, tant pour échanger nos expériences que pour communiquer. Avec l'aide de l'Agefiph, nous travaillons à la création d'un portail Internet "handinumerique.fr" pour améliorer la visibilité de nos opportunités d'emploi.* »

« Nous disons aux étudiants handicapés : "Soyez ambitieux, poursuivez vos études ! Nos entreprises sauront vous accompagner". »

Dans le secteur des technologies de communication, Alcatel-Lucent, rejoint depuis par Safran, a créé l'association @talentEgal, visant à accompagner les étudiants handicapés dans la préparation, en alternance, des diplômes allant de bac+2 à bac+4/5. « *Lorsque les candidats n'existent pas, on ne peut pas les inventer,* explique Dominique Delwaide, directrice opérationnelle de l'association. *Nous allons donc dans les collèges, les lycées et les écoles pour inciter les jeunes en situation de handicap à s'engager sur des filières de formation longues.* » Pour ce faire, @talentEgal les accueille dès le stage de découverte en classe de 3e et a mis en place un dispositif complet pour les soutenir ensuite tout au long de leur parcours. « *S'engager sur le handicap est une chose, mais il faut que le message parvienne aux intéressés : nous leur disons : "Soyez ambitieux ! L'association et les entreprises partenaires sauront vous accompagner".* »

UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Avec l'appui de l'Agefiph et de ses partenaires-services, en particulier Cap emploi, toutes les entreprises peuvent ainsi s'ouvrir à des candidatures potentielles. « *Accueillir une personne en stage, proposer des visites de l'entreprise, participer à l'opération Un jour, un métier en action*, toutes ces initiatives sont autant d'occasions de créer une rencontre susceptible de déboucher sur un projet d'alternance* », argumente Sandrine Roy. Une fois le premier contact établi reste à choisir la meilleure formule (apprentissage ou professionnalisation) et à l'adapter aussi bien à l'entreprise qu'au candidat. « *Mais le préalable,* insiste Sophie-Beydon-Crabette, *est de sécuriser la démarche dès le départ en évaluant précisément les motivations, les aptitudes professionnelles et médicales et les éventuels besoins de la personne handicapée en matière de remise à niveau, d'aménagement, d'organisation, d'accompagnement social… Pour ce faire, nous travaillons avec tout un réseau d'acteurs. Un projet d'alternance est un investissement aussi bien pour l'employeur que pour la personne handicapée.*

Notre objectif est de proposer des solutions au cas par cas pour réunir toutes les chances de réussite. » Reste que l'embauche d'un alternant en situation d'un handicap ne nécessite évidemment pas de mobiliser systématiquement tous les acteurs et toutes les aides. Dans le cas d'Hervé, le chaudronnier-électricien de chez Socmi, aucune mesure spécifique au handicap ne s'est avérée nécessaire. « *Nous avons reçu une subvention de l'Agefiph et du conseil général des Hautes-Pyrénées, mais ces aides financières n'ont pas été déterminantes,* note Dominique Janeczek. *Tout s'est déroulé simplement. Compte tenu de l'âge et de l'expérience d'Hervé, il m'a même paru légitime, à l'époque, de le rémunérer à 100 % du Smic, sans tenir compte du fait qu'il était apprenti.* »



3 QUESTIONS À...

Sophie Beydon-Crabette,
Cap emploi 31

Beaucoup d'employeurs vous sollicitent-ils spontanément sur des projets d'alternance pour des personnes handicapées ?

Sophie Beydon-Crabette : Les grandes entreprises ont saisi l'intérêt de la formule. Nous les accompagnons depuis plusieurs années sur le montage de projets d'alternance et le sourcing de candidats. Les plus petites entreprises en revanche connaissent mal les dispositifs et n'y recourent pas spontanément. Elles restent dans l'idée que la démarche est compliquée, risquée et coûteuse et qu'il n'y a pas de candidats suffisamment qualifiés. La mission de Cap emploi est précisément de les accompagner de bout en bout pour trouver les bonnes personnes, construire un projet de formation adapté et apporter des financements, notamment de l'Agefiph, en complément des aides de droit commun.

On dit que près de 80 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de qualification inférieur au bac. N'est-ce pas un réel obstacle ?

S. B.-C. : Tout notre travail consiste à analyser précisément le besoin de l'entreprise afin de lui proposer des candidats ayant à la fois le potentiel et la motivation pour le métier envisagé. Il faut savoir que la moyenne d'âge des personnes que nous accompagnons chez Cap emploi est de 46 ans. Si elles n'ont pas de diplôme, elles ont déjà un vécu professionnel, un ensemble de savoir-être et de savoir-faire qui ne demandent qu'à être valorisés. Si une remise à niveau est nécessaire pour accéder à l'alternance, nous pouvons la mettre en place en mobilisant par exemple une Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*.

Le handicap ne reste-t-il pas un frein pour les employeurs ?

S. B.-C. : Les employeurs sont de plus en plus sensibilisés sur le sujet, mais les préjugés sont tenaces. Il y a une grande diversité de handicaps et les moyens de compensation ne manquent pas. Si nécessaire, nous mobilisons l'Agefiph pour un aménagement de poste, une aide au transport… Mais ce qui importe, c'est de s'assurer dès le départ de la bonne adéquation entre les capacités de la personne et les besoins réels de l'entreprise. Nous veillons également à être présents durant toute la période d'alternance et au-delà pour intervenir si le besoin s'en fait ressentir.

À retenir

Les personnes handicapées représentent 7,4 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Par crainte de ne pas voir leur candidature retenue ou par méconnaissance des possibilités de formation existantes, beaucoup renoncent à postuler sur certains métiers.



- Le recrutement des personnes handicapées passe par **une véritable communication** de l'entreprise sur ses métiers et sur sa capacité à intégrer le handicap.

- **L'accueil d'élèves ou de stagiaires handicapés** dans l'entreprise est l'occasion d'une première rencontre pour faire tomber les idées reçues et éventuellement déboucher sur un projet d'alternance.

- **Le diplôme ou le niveau de qualification ne peuvent être le seul critère de recrutement.** La motivation, l'expérience et le potentiel d'un candidat sont décisifs dans la réussite d'un parcours d'alternance. Des dispositifs de préformation permettent par ailleurs de combler les écarts.

- Beaucoup de candidats à l'alternance sont en **reconversion professionnelle** : ils peuvent apporter une expérience et des savoir-faire précieux à l'employeur.

Des parcours sur mesure et des passerelles

L'alternance peut constituer un point d'entrée vers tous les métiers et toutes les entreprises, à condition de s'entourer, dès le départ, des partenaires compétents pour réussir.

En septembre dernier, 7 étudiants ont fait leur rentrée à l'Université Paris X en vue de préparer une licence professionnelle « Gestion d'actifs financiers back et middle office ». Leur particularité ? Tous ont plus de 40 ans et ont déjà derrière eux un parcours professionnel comme restaurateur, commercial, entrepreneur… Tous sont en situation de handicap. Au terme d'une année d'apprentissage, ils auront acquis le diplôme et une première expérience pour être embauchés par l'une des entreprises engagées dans le programme HandiForma-Finance, nouvellement créé par l'Association française de la gestion financière (AFG) et l'Association Française des professionnels des Titres (l'AFTI) *(voir p. 20)*.
À l'autre bout de la France, en région Midi-Pyrénées, ils sont une douzaine, de tous âges et de tous niveaux, à se former – toujours en alternance – aux différents métiers techniques et commerciaux d'ERDF. Peinant à trouver sur le marché des candidats handicapés directement opérationnels, le groupe a décidé de leur apporter les prérequis nécessaires en vue de les embaucher.

Depuis plusieurs années, de nombreuses grandes entreprises et dispositifs mutualisés au sein d'un même secteur d'activité (banque, aéronautique, ingénierie informatique, assurance…) ont saisi l'intérêt de recourir à l'alternance pour répondre tout à la fois à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et à des besoins de recrutement sur des métiers en tension. « *C'est l'alternance qui nous a permis de tenir les engagements de notre premier accord d'entreprise en termes d'embauches* », confirme Claude Boumendil, responsable du Pôle RH-RSE France de STMicroelectronics. Depuis 2010, le fabricant de semi-conducteurs a mis en place deux programmes pour ouvrir ses métiers aux demandeurs d'emploi handicapés via le contrat de professionnalisation. « *Dans un premier temps, nous avons organisé une "formation*

30 millions
d'euros, tel est le montant investi par l'Agefiph en 2012 pour remobiliser les demandeurs d'emploi handicapés et les aider à élaborer leur projet professionnel.



d'adaptation aux métiers" qui a permis, depuis, de former et de recruter une quarantaine d'opérateurs en salle blanche. Nous avons ensuite instauré un dispositif de préformation qui a offert la possibilité à des candidats handicapés de tous horizons de valider un projet professionnel et de s'orienter vers des spécialités correspondant aux besoins de nos différents sites en Rhône-Alpes (ressources humaines, achats, production…). »

DES APPUIS OPÉRATIONNELS ET DES FINANCEMENTS

Tous ces employeurs ne travaillent évidemment pas seuls pour développer leurs projets. « *Dans chaque région, l'Agefiph et ses partenaires locaux, spécialisés ou de droit commun, sont mobilisés pour les accompagner dans la définition de leurs besoins, la sélection des candidats, l'identification des organismes de formation, la construction de programmes pédagogiques adaptés et, bien sûr, la recherche de financements,* souligne Évelyne Balmès, chargée de la formation à la direction des interventions de l'Agefiph. *Le Plan de développement de l'alternance décidé par notre conseil d'administration vise précisément à amplifier et optimiser l'intervention des différents acteurs.* »

Au-delà de l'ingénierie de formation proprement dite, la construction d'un parcours d'alternance intègre en effet de nombreux éléments : la compensation du handicap, la préparation des futurs alternants (remise à niveau, remobilisation) voire la mise en place d'un accompagnement social, dont certaines personnes, éloignées de l'emploi, peuvent avoir besoin.

Depuis 2011, le groupe Générale de Santé s'attache par exemple à créer des passerelles adaptées vers ses métiers via l'apprentissage. Pour ce faire, il a réuni autour de la table un centre de formation des apprentis, un centre de reclassement professionnel, un institut de formation d'aides-soignants et l'UNIRH (qui fédère plusieurs Cap emploi d'Île-de-France). « *En matière d'alternance, notre* ■■■

FOCUS

Un an pour apprendre un métier en alternance

Avec GEMA Handicap et HandiFormaFinance, les assureurs mutualistes et les professionnels de la finance ont mis en place des cycles courts de formation en alternance pour ouvrir leurs métiers aux personnes handicapées.

Pour les services RH, la question du niveau moyen de qualification des demandeurs d'emploi handicapés est une idée reçue : au-delà du bac, point de salut… Mais la réalité statistique n'est pas une fatalité. Si le diplôme n'est pas le bon, le candidat a peut-être les qualités et la motivation requises pour se former aux métiers proposés.

UNE PORTE D'ENTRÉE VERS LES MUTUELLES D'ASSURANCE

Ce raisonnement, le syndicat professionnel des mutuelles d'assurance l'a mis en pratique depuis 2009 en créant GEMA Handicap, chargé, notamment, de mettre en place un parcours sur mesure pour permettre à des candidats handicapés éloignés de l'emploi de préparer en un an, via un contrat de professionnalisation, un certificat de qualification professionnelle de chargé relation clientèle. Avec l'aide de l'Agefiph, de six CRP et de l'Institut de formation de la profession de l'assurance (IFPASS), l'association a construit un cursus adapté reposant sur une préformation de 4,5 mois. Elle ouvre l'accès à l'alternance proprement dite à des personnes présentant un niveau de départ allant du CAP/BEP au bac. Identification des besoins dans les entreprises adhérentes, sourcing des candidats, période d'initiation jalonnée d'immersions en entreprise, tutorat : d'année en année, le dispositif s'est affiné, avec le souci de sécuriser les parcours au maximum.

Les périodes de préformation permettent aux candidats de se familiariser avec le métier, de valider leur choix et de se remettre à niveau en vue de la formation à venir.

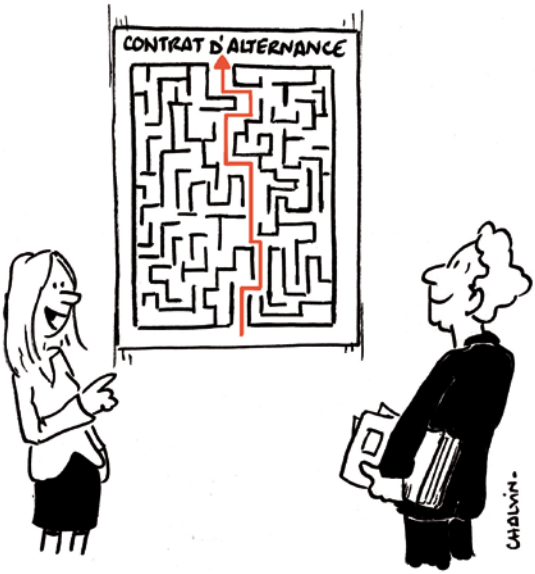
De février à mai, Marie-José Uger, déléguée générale, et ses partenaires (Pôle emploi, Cap emploi, CRP) préparent la session annuelle destinée à pourvoir, en moyenne, une cinquantaine de postes sur toute la France. Une trentaine de candidats ont été retenus pour 2013-2014.
À terme, ils verront leur contrat pérennisé ou, forts de leur nouvelle qualification, seront en position, de candidater dans des entreprises de la branche assurance.

UNE OUVERTURE SUR LES MÉTIERS DE LA FINANCE

C'est un principe similaire qu'ont retenu les professionnels de la gestion financière en créant le dispositif HandiFormaFinance, qui recrutait en avril dernier, ses sept premiers candidats pour un contrat d'apprentissage d'un an. La promotion est restreinte, mais les métiers visés, gestionnaire d'actifs et dépositaire/administrateur de fond, sont peu connus du public et exigent quelques prérequis (bac+2). Quant au diplôme, préparé à l'Université Paris X-Nanterre, c'est une licence professionnelle. La clé du dispositif est une période de deux mois de préformation. « *Nous nous sommes largement appuyés sur l'expérience déjà ancienne du secteur bancaire (HandiFormaBanque), mais notre souhait, à terme, est de développer notre propre modèle,* explique Jean-François Baralon, président du groupe de travail. *Le cycle court que nous avons choisi et l'alternance entre la formation académique et l'immersion en entreprise nous apparaissent comme le meilleur format pour permettre à des personnes adultes totalement étrangères au monde de la finance d'acquérir, au-delà du diplôme, l'expérience et la légitimité pour intégrer la profession.* »
Une deuxième session annuelle est d'ores et déjà en préparation pour 2014.

■■■ *secteur est soumis à une contrainte particulière : tout postulant s'orientant vers les métiers soignants doit préalablement se soumettre à un concours. C'est un obstacle supplémentaire pour des personnes ayant eu un cursus scolaire difficile,* explique Latifa Zemmouri, directrice de la formation et de l'innovation sociale. *Notre démarche consiste donc à construire des parcours individuels sur mesure, au plus près des besoins des personnes, en prenant en compte leurs aptitudes professionnelles, leur situation sociale, psychologique, médicale et, bien entendu, le handicap. Seuls, nous ne pourrions pas agir sur ces différents champs. »*

Mais l'accompagnement ne concerne pas seulement les alternants. *« Si nos établissements sont déjà largement sensibilisés sur la thématique du handicap dans le cadre de notre accord de groupe, nous veillons également à appuyer les équipes accueillantes pour que l'alternance ne soit pas vécue comme une contrainte,* poursuit Latifa Zemmouri. *Les tuteurs, notamment, doivent être formés, outillés et soutenus, leur rôle est fondamental. L'expérience nous a montré que les échecs sont souvent liés à un changement de tuteur pendant la formation. »*



« Le Plan de développement de l'alternance 2013-2015 décidé par l'Agefiph vise à optimiser l'appui apporté aux entreprises pour la construction de leurs projets d'alternance. »

PME : L'AVANTAGE DE LA PROXIMITÉ

De ce point de vue, les plus petites entreprises ont un atout de taille : la proximité du management, la taille humaine de l'organisation et la stabilité du personnel offrent aux alternants un excellent terrain d'intégration. Mais la complexité des dispositifs de formation et des financements mobilisables inquiète encore les PME. Pourtant, le soutien apporté par Cap emploi, l'engagement des organismes financeurs de la formation (Opca) et le déploiement, par ou avec l'appui de l'Agefiph, de dispositifs régionaux sur l'apprentissage et la professionnalisation, constituent autant de points d'appui précieux. En région Rhône-Alpes, par exemple, Opcalia s'est engagé depuis de nombreuses années avec l'Agefiph dans une logique de « guichet unique » pour offrir un accompagnement clé-en-main aux PME *(voir interview d'Isabelle Vray-Echinard p. 22)*. À Valence, le magasin Carbone Zéro (2 salariés), spécialisé dans la vente et la réparation de vélos et véhicules électriques, a bénéficié de cet appui pour accueillir Jonathan, issu d'un Institut médico-éducatif. « *Nous avions besoin de quelqu'un, mais ne pouvions* ■■■

prendre le risque d'embaucher directement, raconte François-Xavier Dauphin, co-gérant. *Nous avons parié sur les capacités de Jonathan et Opcalia a pris en charge tout le montage du projet.* » Le dossier n'était pourtant pas simple : pour préparer son CAP mécanique, le jeune homme ne pouvait s'appuyer sur la seule expérience pratique offerte par son employeur. Un concessionnaire moto de la ville a finalement accepté de l'accueillir à mi-temps pour compléter son temps en entreprise. « *Jonathan vient de terminer sa première année d'apprentissage. La coordination des différents intervenants est parfaite, tout est sécurisé. Du fait de son jeune âge (18 ans), il se révèle même d'excellent conseil en magasin pour les jeunes de sa génération qui constituent une partie de notre clientèle.* »



3 QUESTIONS À...

Isabelle Vray-Echinard,
Opcalia Rhône-Alpes

En quoi Opcalia est-il un appui pour les entreprises et notamment les plus petites ?

Isabelle Vray-Echinard : En région Rhône-Alpes, nous sommes sous convention avec l'Agefiph depuis plus de dix ans. L'alternance des personnes handicapées est l'une de nos priorités, en particulier dans les PME. C'est un sujet très complexe, c'est pourquoi nous avons instauré un système de « guichet unique ». Nous sommes une porte d'entrée pour l'entreprise : de bout en bout, nous coordonnons le projet, identifions l'offre de formation la plus adaptée et assurons le montage du dossier de financement en sollicitant les OPCA de branche, l'Agefiph, et en apportant un complément si besoin. Nous faisons du sur mesure.

Les PME viennent-elles spontanément vers vous ?

I.V.-E. : Celles que nous avons déjà accompagnées le font ou sont prêtes à le faire, ce qui est un excellent signe. Mais les employeurs doivent encore être sensibilisés sur le handicap et connaissent mal, par ailleurs, les dispositifs d'alternance et les aides qui leurs sont proposées. C'est pourquoi nous menons régulièrement des actions ciblées avec des secteurs d'activité : les métiers de services de l'artisanat, les services au monde rural ou l'hôtellerie-restauration qui sont très adaptés pour l'alternance. Il faut tout de même souligner que 70 % des entreprises que nous accompagnons comptent moins de 50 salariés.

Quels sont, selon vous, les principaux freins et leviers en matière d'alternance des personnes handicapées ?

I.V.-E. : Nous assistons, depuis quelques années, à un vieillissement des candidats à l'alternance. En 2012, plus de 83 % des contrats que nous avons accompagnés concernaient des plus de 26 ans, 55 % se situant entre 26 et 44 ans. Cela signifie que ces personnes possèdent déjà une culture d'entreprise, une expérience, ce qui est un atout. Il faut aussi savoir que les OPCA bénéficient, depuis 2012, d'une plus grande souplesse pour construire des parcours sur mesure. Auparavant, toute mesure dérogatoire, pour adapter des horaires par exemple, était difficile. Mais les systèmes de formation sont toujours construits à partir de référentiels métiers et pas suffisamment axés sur l'acquisition de compétences.

À retenir

- **Le handicap n'est pas un frein au recrutement d'une personne handicapée.** Une bonne évaluation en amont permet de mobiliser les moyens de compensation nécessaires avec l'aide de l'Agefiph. L'aménagement de poste n'intervient que dans 5 à 10 % des cas.

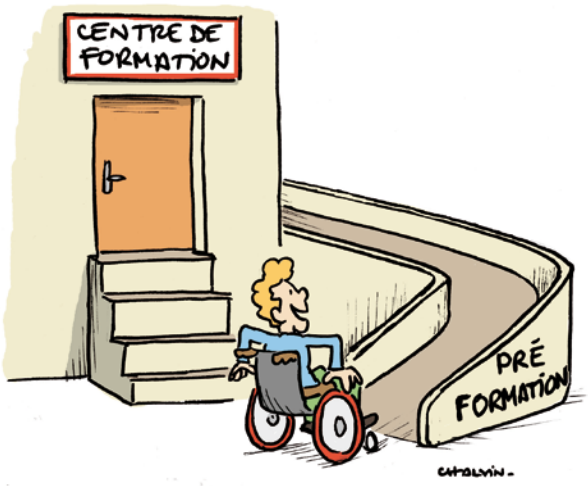
- **L'employeur n'est pas seul :** s'il en a le besoin, il peut choisir d'être accompagné par l'Agefiph et ses partenaires et s'appuyer sur les dispositifs mis en place dans les régions et au sein des branches professionnelles.

- **La bonne orientation d'un candidat est un facteur décisif** dans la réussite d'un projet d'alternance : de nombreux dispositifs (Évaluation en milieu de travail*, stages, préformation…) permettent de valider le projet en amont et de définir l'éventuel besoin d'accompagnement pendant la période d'alternance.

L'anticipation, la clé du succès

Handicap ou pas, l'alternance est une ouverture sur l'avenir. Pour multiplier les chances de réussite, de nombreux partenaires spécialisés peuvent intervenir en amont auprès de l'employeur et de la personne pour sécuriser la démarche.

En 2012, Diogo, ancien apprenti embauché par son maître de stage, un artisan de la région de Montpellier, a terminé 3e au concours du meilleur ouvrier de France dans la catégorie métallerie-serrurerie. Trois ans plus tôt, le jeune homme intégrait le CFAS (Centre de formation des apprentis spécialisé) du Languedoc-Roussillon au terme d'une scolarité compliquée par des difficultés cognitives. « *Diogo est assez représentatif des jeunes que nous accueillons qui sont, pour la plupart, en échec scolaire et présentent, pour certains, des difficultés d'adaptation sociale,* explique Lionel Jerez, directeur de l'établissement. *Notre mission est de les aider à définir un projet professionnel et de les accompagner dans un parcours d'apprentissage. Diogo n'a jamais pu apprendre à lire, écrire ou compter. Mais il a un vrai talent manuel et s'est totalement révélé dans le métier qu'il a choisi.* » Sans l'accompagnement sur mesure mis en place par le CFAS, le jeune homme serait peut-être resté dans une impasse. Pendant un an, il a préparé son projet d'orientation au sein de l'établissement spécialisé puis a intégré pendant deux ans un CFA ordinaire. « *Il n'a signé son contrat qu'après deux périodes d'immersion dans l'entreprise et nous sommes restés en contact avec son employeur jusqu'à la fin de sa formation,* détaille Lionel Jerez. *Pendant les cours théoriques et pour l'examen final, il a bénéficié d'une aide humaine, financée par l'Agefiph.* » De bout en bout, le parcours de Diogo a été totalement sécurisé et aucune difficulté n'a été rencontrée. Son talent a fait le reste.



Jacques lui, était ambulancier jusqu'à ce qu'un accident l'oblige à changer de métier. La clinique de Chenôve, près de Dijon, a accepté de l'embaucher en contrat de professionnalisation pour deux ans en vue de préparer le diplôme d'aide-soignant. S'appuyant sur les possibilités de financement offertes par l'accord de groupe Générale de Santé, la clinique a mobilisé un consultant spécialisé pour l'accompagner individuellement dans la préparation du concours d'accès à la formation qui lui semblait infranchissable. Il en est sorti major… « *Ce qui a focalisé notre attention, c'est moins le handicap que la nécessité d'encourager et de rassurer un salarié fragilisé par son parcours. Nous avons tout misé sur cette phase délicate et la suite nous a montré que nous avons eu raison* » se souvient Karine Vial, DRH du Pôle Dijon.

UNE COORDINATION INDISPENSABLE

Si la situation de départ et le profil de l'apprenti serrurier et de l'ancien ambulancier sont très différents, tous deux doivent leur réussite à leurs capacités et à leurs motivations. Mais ce succès résulte aussi d'une bonne évaluation de leurs besoins et de la mise en place de moyens de compensation adaptés pour parer à toute difficulté ou risque de décrochage. « *Tout projet d'alternance est une ouverture sur l'avenir. Le handicap n'est évidemment pas neutre, mais ce qui prime, c'est la pertinence de l'orientation et les bonnes conditions d'apprentissage,* commente Évelyne Balmès, en charge de la formation à l'Agefiph. *Pour prévenir les éventuelles difficultés et intervenir en cas de besoin, il est essentiel d'assurer une bonne coordination entre l'entreprise, l'organisme de formation et la personne. C'est tout l'objet de la sécurisation des parcours.* »

3 QUESTIONS À…



Olivier Gérard,
Agefos-PME Midi-Pyrénées

Comment Agefos-PME s'inscrit-il dans le développement de l'alternance des personnes handicapées ?

Olivier Gérard : L'action d'Agefos-PME est très décentralisée. Chaque Agefos, dans le cadre d'une politique nationale, développe ses propres projets et partenariats avec différents acteurs territoriaux. En Midi-Pyrénées, nous sommes très engagés sur la thématique de la diversité. C'est dans ce cadre que travaillons depuis plusieurs années au côté de l'Agefiph et de la Direccte pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées à travers la formation professionnelle et l'alternance. Notre proximité avec les employeurs nous permet d'identifier leurs besoins, leurs difficultés pour recruter sur certains métiers.

Comment intervenez-vous auprès des employeurs ?

O. G. : Nous avons auprès d'eux une mission de conseil. Notre vocation n'est pas de promouvoir telle ou telle priorité institutionnelle, mais de leur apporter des solutions. L'embauche d'une personne handicapée en alternance peut en être une. Avec l'appui de l'Agefiph, de Pôle emploi et de Cap emploi, nous sommes en mesure de construire des projets, par exemple autour de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)* qui est un formidable outil pour amener des candidats au niveau requis en vue d'intégrer l'entreprise en contrat de professionnalisation.

Comment cela se traduit-il concrètement ?

O. G. : En Midi-Pyrénées, nous finançons 750 places en POE. Lorsqu'une opportunité se présente, Pôle emploi et Cap emploi peuvent positionner des candidats sur ces programmes. Nous avons aussi mis en place, avec l'Agefiph, des modules spécifiques en réponse à des besoins que nous avions identifiés : par exemple sur le métier de comptable, sur lequel les PME ont beaucoup de mal à recruter, ou encore, avec ERDF, sur le métier de technicien réseau *(voir p. 26)*. Nous sommes, pour ainsi dire, une courroie de transmission. La présence de nos conseillers sur le terrain permet d'entretenir une dynamique autour de ces projets et de faciliter la démarche des employeurs.



■■■ De ce point de vue, les dispositifs de préformation proposés par l'Agefiph dans certaines régions *(voir p. 34)* ou mis en place avec de grandes entreprises constituent une étape essentielle pour valider les projets d'alternance en associant les différents acteurs dès le départ. En région Midi-Pyrénées, les alternants handicapés accueillis récemment par ERDF dans le cadre d'un projet pilote, ont ainsi suivi un parcours préalable en plusieurs étapes : session d'information collective sur les métiers, période d'Évaluation en milieu de travail*, évaluation des savoirs de base par un CFA, visite médicale puis entretien d'embauche. Les 13 candidats retenus ont ensuite suivi une Préparation opérationnelle à l'emploi* de 511 heures financées par Pôle emploi et l'Agefiph. Une ultime période d'immersion au sein de leur future équipe a précédé l'entrée en alternance. « *Ce dispositif très jalonné nous permet tout à la fois d'ouvrir les portes de l'entreprise à des candidats qui n'y auraient pas accès dans d'autres conditions, de détecter les potentiels intéressants, et de tout mettre en place pour éviter les échecs* », commente Claire Colin, chargée de mission handicap d'ERDF.

L'entreprise ne peut évidemment pas tout gérer seule. Chaque partenaire apporte son expertise et ses moyens, en coordination avec les autres. Les solutions peuvent tout aussi bien porter sur un problème de transport, un aménagement d'horaire, un soutien psychologique ou la mise en place d'un module d'*e-learning* en complément de la formation.

LE TUTORAT : UNE CONDITION DU SUCCÈS

La seule obligation relevant directement de l'employeur concerne le tutorat, primordial pour la réussite du projet d'alternance. Durant ses périodes pratiques, l'alternant a besoin d'être guidé, encouragé, légitimé, qui plus est lorsqu'il sort d'une longue phase d'inactivité ou retrouve un environnement professionnel après un accident. Souvent assuré directement par l'employeur dans les petites entreprises, le tutorat peut nécessiter, dans les plus grandes, une étape de sensibilisation voire de formation lorsqu'il est confié à un collaborateur ou un manager. Des aides spécifiques sont allouées par l'Agefiph tant pour la préparation des tuteurs que pour le temps consacré à l'accompagnement de l'alternant. Des associations spécialisées peuvent aussi apporter leur expérience sur tel type de handicap et des outils de formation sont également disponibles. Depuis 2006, Opcalia a par exemple développé le dispositif Thandem. Cette formation à distance, accessible via Internet, permet au tuteur d'acquérir les repères et la méthode nécessaire pour dépasser ses appréhensions, ses idées reçues sur le handicap, et manager efficacement la personne dont il a la responsabilité. ■

FOCUS

Un dispositif sur mesure pour lever les freins à l'alternance

En Lorraine et en Alsace, l'Agefiph a réuni les partenaires de l'emploi et de la formation professionnelle autour d'un dispositif régional destiné à des personnes ayant un fort besoin d'accompagnement. Objectif : développer et sécuriser les parcours en alternance.

En région Lorraine et Alsace, les services de l'Agefiph déclinent, comme partout ailleurs, l'offre d'intervention nationale en direction des personnes handicapées et des employeurs, et ont fait de l'alternance une priorité. Mais au gré des partenariats locaux avec les organismes de formation, les CFA et le service public de l'emploi, la délégation régionale a mis en place un dispositif spécifique aux deux régions destiné à offrir un accès à l'alternance aux publics handicapés les plus fragilisés. Ce service d'accompagnement aux contrats d'apprentissage (SACA) ou au contrat de professionnalisation (SACP) s'adresse à des jeunes en situation de rupture, signalés par l'éducation spécialisée ou l'Éducation nationale, ou à des personnes plus âgées, présentant un handicap lourd et/ou en situation précaire. « *En lien avec notre réseau de partenaires, nous allons chercher ces personnes qui ne pourraient pas accéder directement à un contrat et nous les accompagnons étape par étape vers un projet d'alternance* », explique Christine Therminot de l'Agefiph Lorraine-Alsace. Sur le papier, les différentes phases que constituent la remobilisation de la personne, la définition d'un projet, la recherche d'un employeur et le suivi pendant l'alternance peuvent apparaître très classiques, mais l'ingénierie déployée et la cohérence de l'intervention des différents acteurs dès le départ font toute la spécificité du dispositif. « *Pour définir les modalités d'accompagnement, nous prenons en compte la globalité de la personne, c'est-à-dire aussi bien la dimension professionnelle, que le handicap et la situation médico-sociale, qui ne doit pas être négligée chez des personnes fragilisées.* » De sorte qu'au moment d'aborder l'employeur, tous les acteurs sont déjà mobilisés : le CFA ou l'organisme de formation, dont les équipes ont été sensibilisées, Cap emploi et Pôle emploi, et d'autres intervenants éventuels comme le médecin du travail, une assistante sociale, un médiateur. « *C'est véritablement un service clé en main pour l'entreprise. Toute la boîte à outils est prête pour engager la période d'alternance dans les meilleures conditions.* »

UN SUIVI À L'ISSUE DU CONTRAT

Le dispositif SACA/SACP s'inscrit dans la volonté de l'Agefiph de sécuriser au maximum les parcours d'alternance, tant pour les employeurs que pour les personnes. Les résultats sont plus qu'encourageants puisque, selon les contrats, le taux de réussite à l'examen final varie de 80 à 94 %. « *Notre objectif est évidemment de voir les contrats pérennisés autant que possible. Avant la fin du parcours, un bilan est réalisé avec l'employeur et la personne pour envisager l'avenir. Si l'embauche n'est pas concrétisée, un complément de formation ou une prise en charge par Cap emploi ou Pôle emploi est envisagée. Aucun candidat n'est laissé sur le bord de la route.* »

Actuellement, près de 600 personnes sont engagées dans le dispositif SACA/SACP. Selon les bassins d'emploi, elles se forment et travaillent dans des secteurs aussi divers que la restauration, le bâtiment, le commerce et les services ou l'agriculture.

À retenir

- **L'éventuelle fragilité d'un alternant n'est pas nécessairement due à son handicap.** Elle peut résulter d'une longue période d'inactivité ou d'un retour à l'emploi suite à un accident ou une maladie. D'où l'importance de l'accompagnement.

- **Le tutorat est l'une des clés de la réussite d'un projet d'alternance.** Le tuteur accompagne et oriente l'alternant pendant les périodes en entreprise. Si besoin, il peut bénéficier d'une formation (comment communiquer avec une personne sourde, comment manager une personne déficiente intellectuelle…)

- **Une bonne communication** entre l'entreprise, le tuteur, le centre de formation et la personne handicapée permet d'ajuster l'accompagnement, si nécessaire, et d'éviter le décrochage en cours de contrat.



Passer à l'action

L'alternance en pratique

Quelles différences entre apprentissage et professionnalisation ? Quelles aides disponibles ? Vers qui s'orienter pour amorcer un projet d'alternance ? Les pistes à suivre.

QUELS CONTRATS ?

Le contrat d'apprentissage

Il est accessible à toute personne handicapée à partir de 16 ans et sans limite d'âge. Il alterne périodes en centre de formation d'apprentis (CFA) et périodes de travail en entreprise. Sa durée est comprise entre 6 mois et 4 ans, avec au moins 400 heures en moyenne de formation par année.

Le contrat de professionnalisation

Accessible à partir de 16 ans et sans limite d'âge, il peut être effectué en CDD, pour une durée comprise entre 6 et 24 mois, ou en CDI. Il alterne des périodes d'enseignement général et professionnel et des périodes de travail en entreprise.
La formation représente de 15 à 25 % de la durée du contrat et ne peut être inférieure à 150 heures.

QUELLES AIDES FINANCIÈRES ?

Les aides de droit commun

Le recours à l'alternance ouvre droit à des exonérations de charges sociales, des aides nationales à l'embauche, des aides régionales et des avantages fiscaux…

À noter : les alternants handicapés sont comptabilisés au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de l'obligation en matière d'alternance.
www.alternance.emploi.gouv.fr

Les aides de l'Agefiph

Les demandes d'aides à l'alternance ci-contre doivent être adressées à l'Agefiph soit directement par l'entreprise et le salarié, soit avec l'aide du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission Locale dans les 3 mois suivant la date d'embauche.
L'Agefiph propose aussi des aides au tutorat et peut mobiliser, en fonction de la situation et des besoins de la personne, des aides spécifiques destinées à compenser le handicap. D'autres aides sont mobilisables et peuvent être prescrites par les partenaires de l'Agefiph.

À noter : l'offre d'intervention de l'Agefiph en faveur de la formation des jeunes s'est récemment enrichie d'aides à la formation dans le cadre d'un contrat de génération ou d'un emploi d'avenir. Dans les deux cas, l'Agefiph peut prendre en charge jusqu'à 80 % du coût de la formation.

www.agefiph.fr

Les aides de l'Agefiph sur l'alternance (à compter du 1er juin 2013)

Type d'aide	Destinataire de l'aide	Durée du contrat	Montants forfaitaires
Contrat de professionnalisation	Employeur	6 à 11 mois	1 500 €
		= 12 mois	3 000 €
		> 12 mois et ≤ 24 mois	de 4 500 à 6 000 €
		CDI	7 500 €
	Travailleur handicapé	6 à 11 mois	1 500 €*
		12 mois et +	3 000 €*
Contrat d'apprentissage	Employeur	6 à 11 mois	1 500 €
		= 12 mois	3 000 €
		> 12 mois et ≤ 36 mois	de 4 500 à 9 000 €
	Travailleur handicapé	6 à 11 mois	1 500 €*
		12 mois et +	3 000 €*
Aide à la pérennisation suite à un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	Employeur	CDI temps partiel et temps plein	2 000 et 4 000 €
		CDD d'au moins 12 mois temps partiel et temps plein	1 000 et 2 000 €

* Le montant est doublé si le salarié est âgé de 45 ans et plus.

Retrouvez sur agefiph.fr le détail de l'offre d'intervention de l'Agefiph, des dossiers pratiques, un important contenu multimédia et les coordonnées des partenaires.



QUELS INTERLOCUTEURS ?

Agefiph

Dans chaque région, les délégations régionales de l'Agefiph développent des projets d'alternance en partenariat avec les acteurs locaux *(voir article p. 34)*. Elles accompagnent également les entreprises dans leur politique d'emploi. Au niveau national, et pour les entreprises de 2 000 salariés et plus, cette mission de conseil est assurée par la Direction Grands Comptes.

Coordonnées sur www.agefiph.fr

Cap emploi

Répartis sur tout le territoire, les 103 organismes de placement Cap emploi, financés par l'Agefiph, mettent en relation candidats à l'alternance et employeurs, et les accompagnent tout au long du parcours, en lien avec les acteurs de la formation.

www.capemploi.net

Pôle emploi et Missions locales

Le service public de l'emploi est également engagé sur l'alternance des personnes handicapées. Il intervient notamment sur le recrutement et la mobilisation des aides de droit commun.

www.pole-emploi.fr

OPCA

Les organismes paritaires collecteurs agréés en charge du financement de la formation professionnelle continue sont des interlocuteurs privilégiés pour les entreprises. Selon les régions et les dispositions conventionnelles de branches, ils proposent un complément de financement sur les contrats de professionnalisation, une accompagnement pour les employeurs, et interviennent sur des dispositifs mis en place par l'Agefiph.

LES SERVICES PROPOSÉS PAR L'AGEFIPH

Handichat Alternance

Un rendez-vous en ligne entre des entreprises, des écoles et des candidats handicapés. Pendant deux jours, des chats vidéo et des émissions défilent en continu sur une web-TV. La dernière édition a permis au 13 entreprises participantes de recueillir près de 6 700 CV.

www.handichat-alternance.fr

Espace emploi

Début 2014, le premier site consacré à l'emploi des personnes handicapées (25 000 offres d'emploi, 1 000 nouvelles offres chaque jour et une CVthèque proposant 12 000 profils) s'enrichira d'un espace exclusivement dédié à l'alternance.

espace-emploi.agefiph.fr

Un contenu en ligne

Des parcours réussis de personnes handicapées et des expériences d'entreprises : le Webzine Actifs et son contenu multimédia, et l'espace Partage d'Expériences avec près de 500 témoignages d'employeurs (dont une centaine concerne la formation professionnelles et l'alternance).

www.agefiph.fr

Un jour, un métier en action

Ce dispositif, proposé par l'Agefiph, permet à une personne handicapée de passer une journée de travail avec un salarié dans une entreprise. Elle favorise d'un côté la découverte d'un métier et de l'autre un premier contact avec le handicap. Médiatisée lors de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, elle peut être organisée tout au long de l'année, sur demande auprès de Cap emploi.



Conseils régionaux

Dans chaque région, les conseils régionaux mettent en place des politiques et des financements pour favoriser l'apprentissage. L'Agefiph s'inscrit pleinement dans ces stratégies régionales en phase avec les besoins locaux.

Chambres consulaires

De plus en plus engagées sur l'emploi des personnes handicapées, les chambres des métiers et les chambres de commerce et d'industrie interviennent pour sensibiliser et informer les entreprises, notamment sur la question de l'alternance.

Entreprises de travail temporaire

Toutes les grandes entreprises de travail temporaire ont développé des services spécifiques en direction de leurs entreprises clientes. Elles peuvent proposer des candidats handicapés et intervenir dans le cadre d'un parcours d'alternance, via des contrats spécifiques au travail temporaire (CIPI, CDPI ou contrat de professionnalisation intérimaire).

CRP

Les centres de rééducation professionnelle (CRP) sont des établissements médico-sociaux spécialisés dans la formation professionnelle et la qualification (tous niveaux confondus) des personnes handicapées en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle. Certains CRP sont spécialisés sur des métiers spécifiques, y compris dans des secteurs de pointe.

Organismes de formation et CFA

Les organismes de formation et les centres de formation des apprentis peuvent aussi être sollicités par les entreprises.

QUELQUES DISPOSITIFS MOBILISABLES

Méthode de recrutement par simulation

Cette méthode, proposée par les plateformes de vocation de Pôle emploi, est utilisée pour l'évaluation des candidats dans le cadre du recrutement. Elle s'appuie sur une série de tests logiques et d'exercices spécialement conçus pour mettre en évidence les compétences recherchées sur un métier précis.

Évaluation en milieu de travail

D'une durée de 80 heures maximum, financées par Pôle emploi, elle permet, lors de la phase de recrutement, de placer le candidat en situation réelle de travail dans l'entreprise, sous la conduite d'un tuteur. Ce premier contact entre la personne, l'employeur et le collectif de travail permet de valider en amont le choix du métier et la pertinence du projet d'alternance.

Préparation opérationnelle à l'emploi

Individuelle ou collective, la POE est une étape de préformation permettant de combler l'écart entre les compétences du candidat et les compétences requises pour accéder, par exemple, à un contrat de professionnalisation. Elle est d'une durée de 400 heures maximum. Elle est financée par Pôle emploi et par l'OPCA de l'employeur sous réserve d'un engagement à recruter. Un financement de l'Agefiph peut être sollicité en complément des aides de droit commun.

Action de formation préalable au recrutement

Financée par Pôle emploi sous réserve d'embauche (CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'intérim), elle est destinée à combler l'écart entre les compétences du candidat et celles requises par l'emploi visé. Ce dispositif s'applique à toute personne inscrite à Pôle emploi. Elle peut être mise en place pour une formation préqualifiante précédant un contrat de professionnalisation.

FOCUS

Nord-Pas-de-Calais : l'apprentissage en réponse au chômage des jeunes

Au-delà de l'offre d'intervention nationale, l'organisation territoriale de l'Agefiph permet de construire des projets locaux en réponse aux besoins spécifiques de chaque région. Exemple sur l'apprentissage en Nord-Pas-de-Calais.

La région Nord-Pas-de-Calais présente l'un des taux de chômage les plus élevés de France (14,0 % contre 10,4 % au premier trimestre 2013). Elle a aussi la particularité de compter le plus de jeunes demandeurs d'emploi (20 % ont moins de 25 ans), souvent confrontés au chômage dès la sortie du système scolaire. Pour les conduire vers l'emploi, l'une des priorités régionales est de leur offrir la possibilité d'accéder à une qualification, notamment via l'alternance.

Dans le champ spécifique du handicap, l'Agefiph, pleinement engagée au côté des acteurs de droit commun, concentre aussi ses efforts sur cette population. « *Notre mission première est de décliner l'offre d'intervention nationale de l'Agefiph en direction de tous les publics handicapés, quel que soit leur âge,* précise Hugues Defoy, délégué régional*, mais le contexte local nous a conduits à renforcer l'accompagnement des jeunes, notamment dans l'acquisition des prérequis pour accéder à un contrat d'apprentissage.* »

Depuis 2005, cette démarche, traditionnellement menée en partenariat avec l'éducation spécialisée, s'est élargie à l'Éducation nationale, suite à l'ouverture du milieu scolaire ordinaire aux jeunes handicapés. Dans le Nord-Pas-de-Calais, ces derniers représentent près de 40 % des élèves accueillis dans les sections d'enseignement adaptées (SEGPA), soit deux à trois fois plus qu'au niveau national.

UNE COMPLÉMENTARITÉ AVEC LE DROIT COMMUN

« *Cette réalité nous a amenés à imaginer de nouveaux dispositifs pour développer davantage l'alternance en apportant des appuis supplémentaires aux jeunes, à leur employeurs, mais aussi aux centres de formations des apprentis qui doivent être en mesure de les accueillir dans les meilleures conditions.* » L'Agefiph a ainsi conçu, avec le soutien du conseil régional, un outil spécifique à la région : le Plan d'adaptation pédagogique individuel dans le cadre de contrat d'apprentissage travailleur handicapé (Papicath). L'objectif de ce dispositif : mettre en œuvre de façon coordonnées toutes les adaptations pédagogiques et techniques nécessaires pour assurer une pleine accessibilité aux apprentissages à la fois dans l'entreprise et pendant le temps de formation au CFA. Ce dispositif est aujourd'hui mutualisé avec le FIPHFP pour les apprentis accueillis dans la fonction publique. Autre outil propre à la région : la Prestation d'accompagnement renforcé pendant le contrat d'apprentissage (Parca) s'appuyant sur l'intervention d'un médiateur chargé d'apporter un appui externe et d'assurer la bonne coordination entre l'alternant, l'employeur et le CFA.

« Toutes ces initiatives ont pour finalité d'apporter des réponses spécifiques pour faire valoir les besoins de nos publics dans les actions de droit commun et leur permettre de bénéficier des effets de la politique régionale mise en place autour de l'apprentissage », résume Hugues Defoy.

+ loin

Retrouvez sur www.agefiph.fr des conseils, toutes les aides et tous les services, les adresses utiles, et consultez plus de 400 expériences d'entreprises.

LE WEBZINE « ACTIFS »

Chaque mois, retrouvez un portrait, un parcours, des initiatives, des succès.

ESPACE ENTREPRISES

Des dossiers pratiques, des expériences et le détail de toutes les aides et tous les services de l'Agefiph. Prenez la parole sur notre forum.



ACTUALITÉS

L'actualité de l'emploi et du handicap. Abonnez-vous et recevez chaque mois la newsletter.

ESPACE EMPLOI

Consultez les CV et publiez vos offres.

L'AGEFIPH EN RÉGION

Toutes les informations sur l'emploi et le handicap au plus près de chez vous.

SERVICES EN LIGNE

Toutes nos aides et tous nos services, les adresses, nos publications. Simulez votre contribution et suivez l'état d'avancement de votre dossier de demande d'aide.

Les partenaires-services de l'Agefiph vous accompagnent dans vos projets.

capemploi sameth alther

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



Recrutement de collaborateurs handicapés : pensez alternance !

Parce que la qualification fait trop souvent obstacle à l'insertion professionnelle des personnes handicapées,

Parce que l'alternance permet aux entreprises de recruter des personnes handicapées au titre de leur obligation d'emploi,

Parce que l'alternance, ouverte **sans limite d'âge** aux personnes handicapées, offre l'opportunité de conjuguer formation et activité professionnelle.

L'Agefiph a fait de l'alternance sa priorité 2013-2015

Pour tout contrat en alternance (professionnalisation ou apprentissage) :

- ***Aide à l'employeur :***
  3 000 € pour la première année + 1 500 € par semestre supplémentaire.
  *En cas de **recrutement en CDI à temps plein** à l'issue du contrat en alternance : 4 000 €.*
- ***Aide à la personne :***
  Forfait de 1 500 € ou 3 000 € (doublé pour les personnes de 45 ans et plus).

Pour plus d'information :

0 811 37 38 39

www. agefiph.fr