

Webinaire Handicap et Alternance 28 mai 2024

1. Introduction DDETS
2. Dispositif Synergie handicap Sup
3. Les avantages de l'alternance et les appréhensions des employeurs – FAIRE ESS
4. Les aides dédiées aux entreprises – Cap emploi
5. Le contrat de professionnalisation avec formation interne – EHE Formation



Introduction

AGNES VACHERET
DDETS 31



ALTERNANCE ET HANDICAP

1. Une politique volontariste de l'État en faveur de l'alternance, en particulier l'apprentissage

Une augmentation du nombre d'alternants, mais une part d'apprentis en situation de handicap qui peut progresser :

En 2023, pour les PSH :

Contrats d'apprentissage : National : 14 650 contrats, soit 1,8 % des apprentis / **Occitanie : 1777**, 2,4 %, dont 32 % ont 30 ans et + / **HG : 436**, soit 2,2 %, dont 27 % ont 30 ans et +

Contrats de professionnalisation : National : 2 709 contrats, soit 2,4 % / **Occitanie : 230**, 2,4 % / **HG : 95**, 2,7 %

*(données POP du min du travail : nombre de contrat ayant débuté en 2023)

ALTERNANCE ET HANDICAP

2. L'alternance comprend deux types de contrat :

- **Contrat d'apprentissage** : Objectif : permettre à un jeune (16-29 ans) de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pas de limite d'âge pour les personnes en situation de handicap

Les aides de l'État aux employeurs sont maintenues en 2024

- **Contrat de professionnalisation** : Objectif : l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

L'aide de l'État aux employeurs a été stoppée au 1^{er} mai 2024

ALTERNANCE ET HANDICAP

3. Dispositions spécifiques & aides exceptionnelles pour favoriser le recrutement d'alternants en situation de handicap :

- absence de limite d'âge pour un contrat d'apprentissage pour les PSH
- temps de travail aménageable avec un temps partiel (sans proratisation des aides financières)
- possibilité de signer des contrats d'apprentissage pour une durée de quatre ans (+ 1 an)
- obligation d'un référent handicap dans les CFA
- des aides financières de l'État & l'AGEFIPH cumulables pour les employeurs (apprentissage)
- Les prépas-apprentissage

ALTERNANCE ET HANDICAP

- **la prépa-apprentissage financée par l'État :**
 - accompagne depuis 2019 des jeunes de 16 à 29 ans révolus (sans limite d'âge pour les PSH)
 - tremplin vers l'entrée sécurisée en apprentissage
 - 2022* : au national : 18 600 contrats, dont 6 % pour des personnes en situation de handicap
 - 12 opérateurs en Haute-Garonne, dont un CFA spécialisé handicap : 2 151 jeunes depuis 2019, dont 15 % PSH**
 - *Carte nationale & contacts : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/prepa-apprentissage-pic>*
 - *Contacts des opérateurs de la Haute-Garonne : agnes.vacheret@haute-garonne.gouv.fr ou xavier.dupuy@haute-garonne.gouv.fr ou ddets-pole-insertion@haute-garonne.gouv.fr*
 - *DARES / ** POP

ALTERNANCE ET HANDICAP

4. Les changements issues de la Loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi (art. 10) : une extension des droits RQTH à tous les BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi – art. L. 5212-2 & L.5212-13 code du travail)

- Depuis le 1^{er} janvier 2024, un BOE peut bénéficier des dispositions spécifiques sur l'alternance et l'employeur peut bénéficier des aides financières
- Les BOE concernés : victimes d'AT/MP (incapacité de 10 % et +) et titulaires d'une rente / titulaires d'une pension d'invalidité (capacité travail réduite des 2/3 au moins) / titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH)/ titulaires carte « mobilité inclusion » avec mention « invalidité »/sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité/ victimes d'attentat terroriste / pensionnés militaires d'invalidité & victimes de guerre (art L.241-2 code pensions militaires)....

5. Le recrutement d'alternants handicapés : un levier de la politique handicap pour les employeurs

- **Recruter pour la première fois une PSH, de manière accompagnée**
- **Progresser sur la sensibilisation et l'implication des équipes face au handicap**
- **Progresser sur le maintien dans l'emploi des salariés**
- **Progresser sur l'atteinte de l'obligation d'emploi de 6 % de PSH (pour entreprises de + 20 salariés)**

• 6. Les ressources :

- Un site : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr>
- Un guide pour les employeurs et les apprentis « Apprentissage et handicap » (Etat – AGEFIPH – FIPHFP) <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/apprentissage-et-handicap-un-nouveau-guide-pour-les-entreprises-et-les>
- https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guideapprentissage_handicap2023_28072023.pdf
- Série de Live de 30 min. du ministère du travail et l'agefiph sur « apprentissage et handicap » sur linkedin :
- <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/apprentissage-cycle-de-webinaires-du-26-mars-au-2-juillet>

• 7. Les contacts à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du 31 (DDETS) :

- agnes.vacheret@haute-garonne.gouv.fr : handicap
- xavier.dupuy@haute-garonne.gouv.fr : apprentissage
- ddets-pole-insertion@haute-garonne.gouv.fr

Dispositif Synergie Handicap Sup Les avantages de l'alternance et les appréhensions des employeurs

MARIE-LUCE BRUNET

FAIRE ESS





IRTS Occitanie

Montpellier Access Perpignan

faire ESS

FABRIQUE DE SAVOIRS SOLIDAIRES

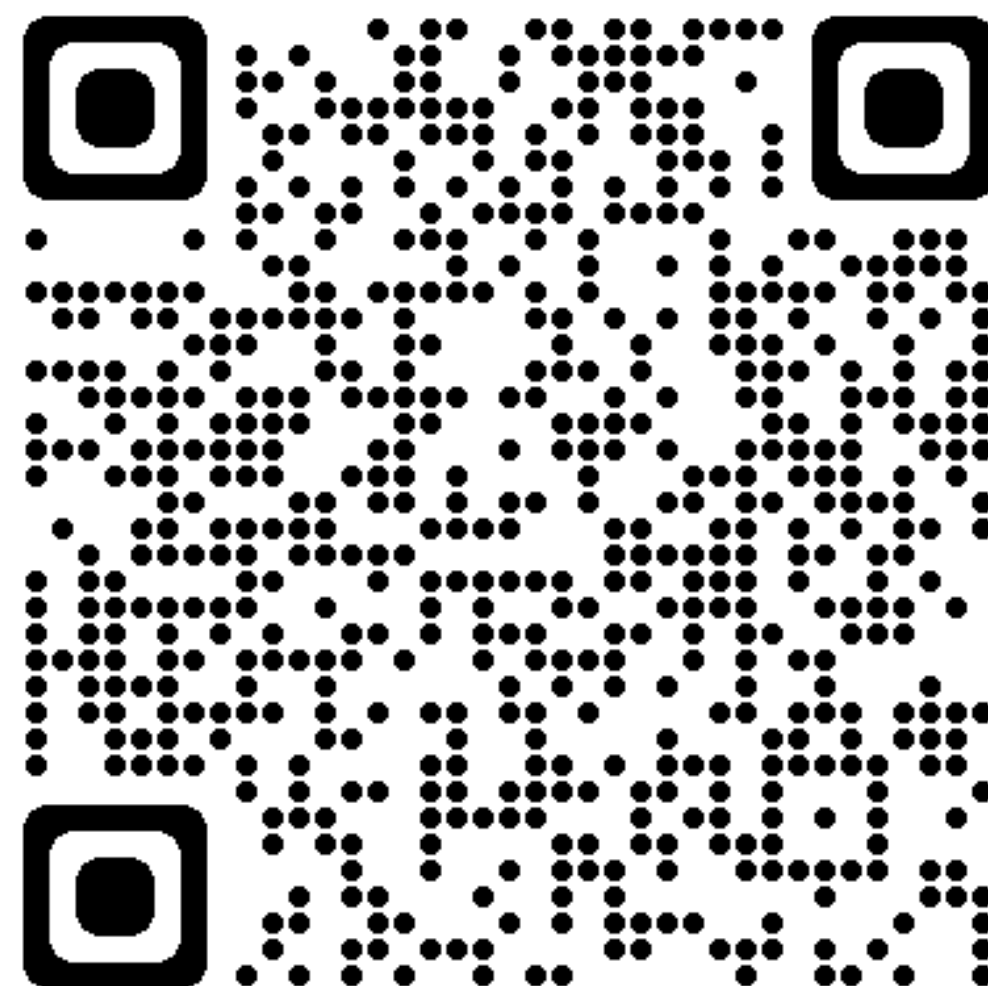
- **Lieux de formation spécialisés dans les secteurs de la cohésion sociale.**
- **Formations du Travail Social, diplômantes et certifiantes du niveau infra-bac à Bac+5, via différentes voies d'accès : Formation Initiale, Formation Continue, Apprentissage et VAE. Elles sont réparties en trois départements :**
- **Métiers de l'Accompagnement Éducatif et Social**
- **Métiers de l'Accompagnement et de l'Intervention Sociale**
- **Métiers du Management et de la Direction**



FAIRE ESS - faireess

"Présidente, je souhaite que les objectifs d'unité sociale, économiques et environnementaux continuent d'être au centre des formations que no..."

faire-ess.fr





IRTS Access - faireess

L'IRTS Access est un pôle transversal regroupant les voies d'accès aux formations en travail social (VAE, Formation Continue, Formation Continue Petite...

 faire-ess.fr



Accéder aux 15 diplômes en travail social, par la validation des acquis de son expérience :

Les DE ASS, AES, MF, EJE, ETS, DEIS, CESF, ME, TISF.
Les Certificats CAFDES, CAFERUIS, et DEESS, + MS et CAP Accompagnant éducatif Petite enfance.

Prépa-apprentissage

Dispositif Synergie Handicap Sup' est financé par l'Agefiph Occitanie

Déploiement sur l'ensemble du territoire de l'Occitanie
soit 13 départements

Marie Luce BRUNET
06 72 76 03 04
mlyce.brunet@faire-ess.fr



Cindy
DEZERABLE
06.76.70.79.39
cindy.dezerable@faire-ess.fr

VOLET 1



- **Soutien** dans le projet de formation post-bac en alternance
- **Soutien** dans la reconversion professionnelle
- **Soutien** dans l'acceptation du handicap
- **Aide** à la recherche d'un contrat en alternance
- **Aide** à sécurisation du parcours de formation, accompagnement dit complexe dans sa mise œuvre, aménagements, temps partiel...
- **Suivi** individualisé tout au long du parcours de formation

Synergie Handicap Sup' n'a pas vocation à se substituer aux dispositifs existants mais à les actionner et à les compléter. Il vient en complémentarité dans un esprit de co-construction.

Pour une alternance post-bac inclusive !



Pré-requis pour entrer sur le dispositif

- **Personnes ayant une RQTH ou faisant office de celle-ci**
- **Avoir le BAC ou équivalence**
- **Avoir un projet ou être ouvert à la formation en alternance (contrat d'apprentissage - contrat de professionnalisation)**
- **Accessible sans limite d'âge**

Quelques chiffres 2023

Nombre de personnes
accompagnées

197

Nombre de CDI signés

8

Nombre de contrats
d'apprentissage et de
professionnalisation
signés

40

Nombre de CDD signés

16

- **Anticiper et préparer** l'entrée en formation et en entreprise des futurs alternants
- **Aider** à identifier les modalités de compensation et aides transversales nécessaires à la réussite des parcours en alternance
- **Mobiliser** les équipes pédagogiques dans un esprit de synergie collaborative, pour une prise en compte des besoins d'adaptation
- **Faciliter** la co-construction de solutions d'aménagement en amont de l'entrée en formation, avec les partenaires ressources
- **Faciliter** la communication entre l'alternant et les différents intervenants-partenaires
- **Proposer** à nos partenaires des candidats avec des projets réalistes et réalisables
- **Acculturer** les structures, sur le sujet de l'Alternance TH avec mise en relation avec nos partenaires

Quelques chiffres 2023

Partenaires sollicités
par SHS

219

205

Actions information et
communication de la
plateforme SHS

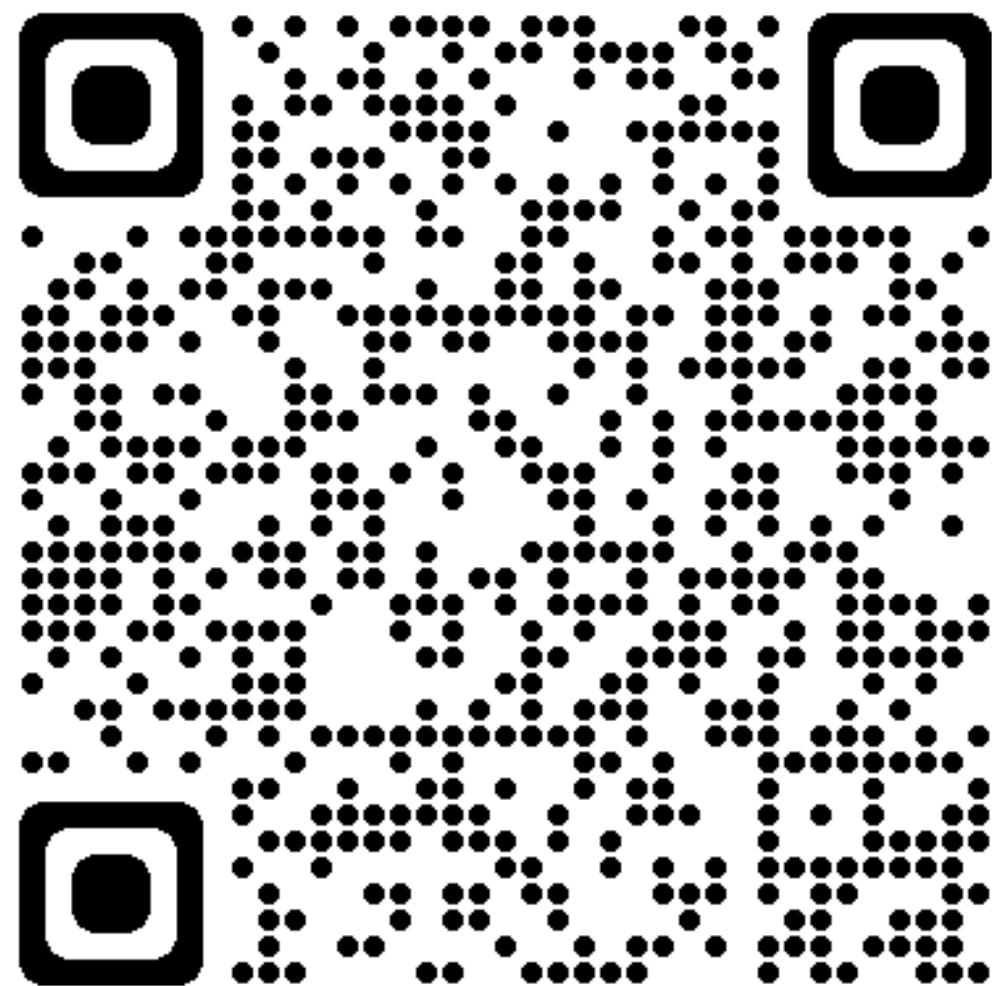
160

Partenaires ayant
sollicités SHS

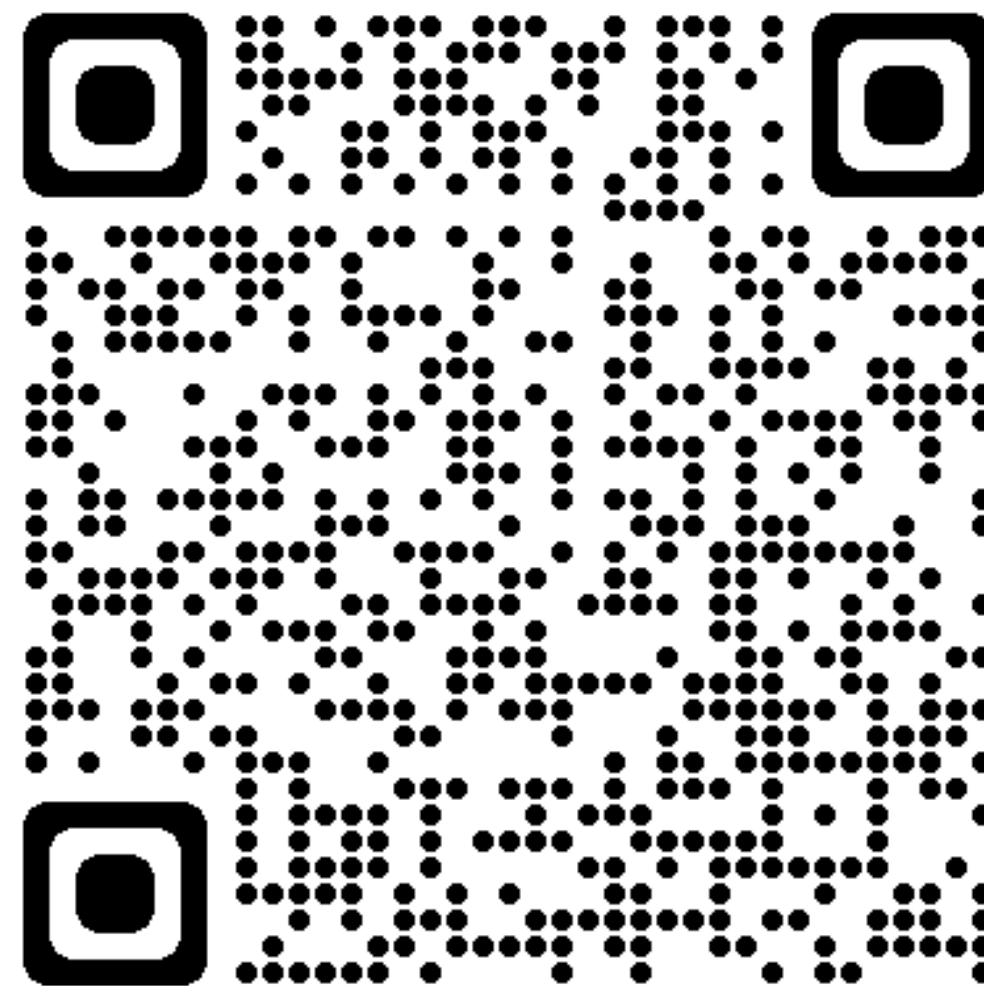
Pour conclure nous sommes un facilitateur, à l'interface entre la personne et les acteurs parties prenantes dans l'élaboration et la réalisation du projet d'alternance post bac de la personne.

Soutenir les personnes en situation de handicap dans leur projet d'alternance, dont les parcours peuvent-être complexes et atypiques.

PROJETS INCLUSIFS FAIRE-ESS



DISPOSITIF SYNERGIE HANDICAP SUP'



***Les avantages de l'alternance
&
Les appréhensions des employeurs
à recruter des personnes
en situation de particularités***

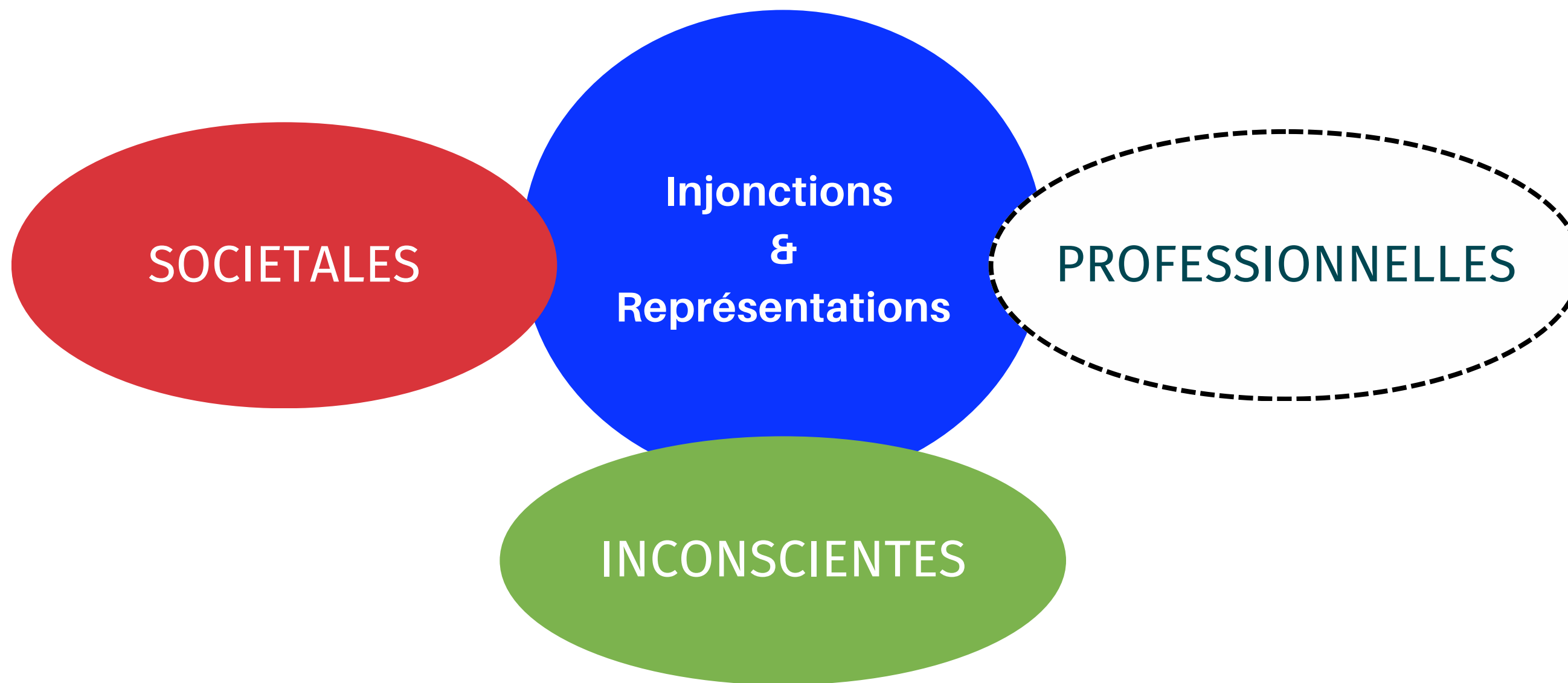
Les représentations sociales du handicap

VIDEO

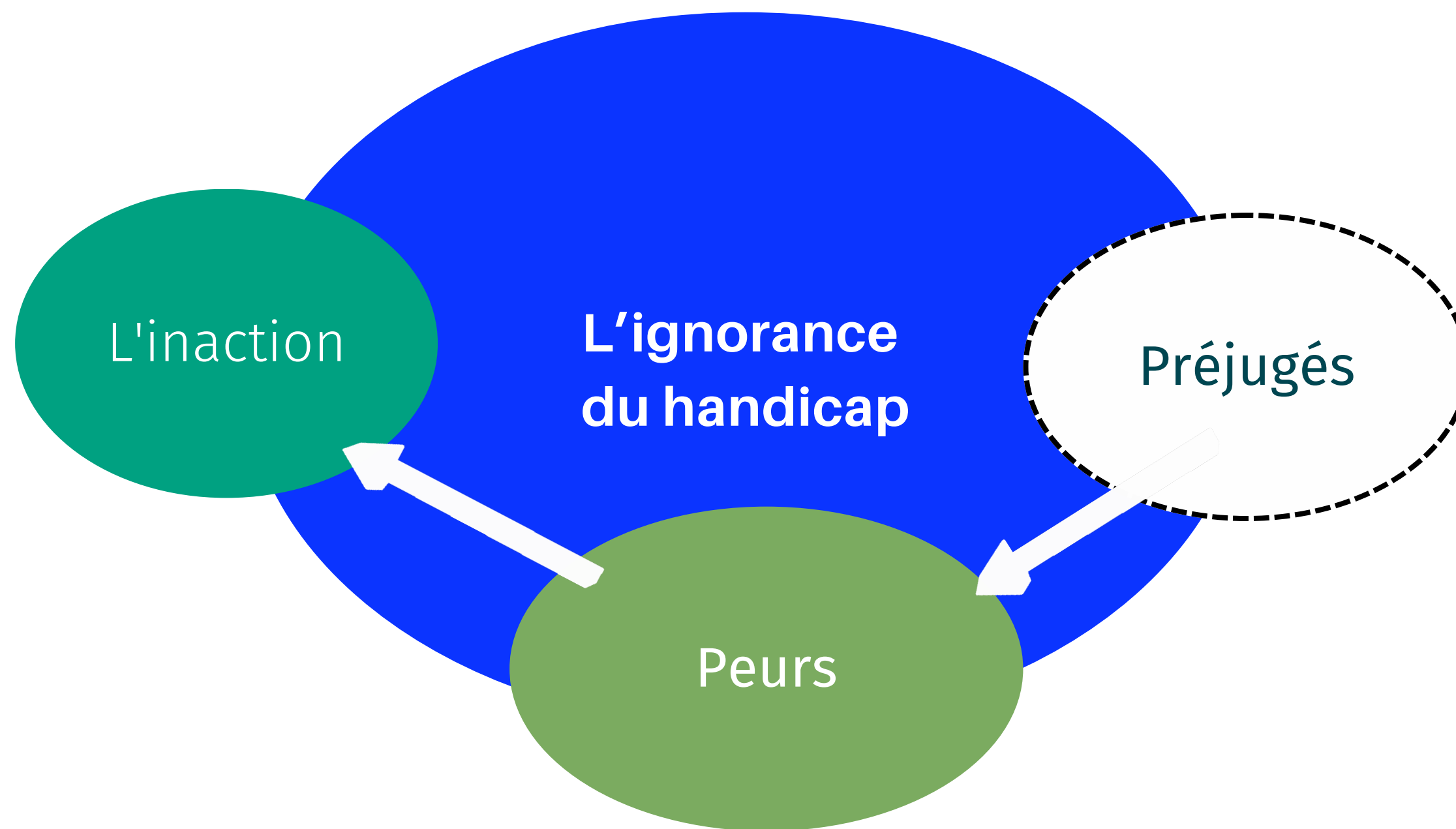
Réalisée par Sambe Alex et coproduit par Séquences Clés & Les entreprises pour la Cité, cette vidéo intitulée "Erreur 404" a remporté le Prix du jury Catégorie communication d'entreprise.

<https://youtu.be/KfLyUDMTIdQ>

Questionner ses appréhensions, son regard, ses peurs, ses projections



Questionner ses appréhensions, son regard, ses peurs, ses projections



Les avantages du recrutement en alternance en général

- Permet d'anticiper la croissance de l'entreprise et de faciliter l'intégration des salariés
- Répondre à une pénurie de salariés / métier en tension
- Recrutement sur-mesure pour un besoin temporaire ou pérenne
- GPEC
- Réduire les coûts de recrutement

Les avantages du recrutement en alternance en général

- **Accès à un ensemble d'acteurs conseil**
- **Bénéficiaire d'aides financières et d'exonérations**
- **Simplification des démarches employeurs**

Les avantages du recrutement en alternance pour la personne en situation de particularité

- **Renforcer son image** en matière de responsabilité sociétale
- **Amélioration** de la diversité et inclusion au sein des équipes stimulant l'innovation et la créativité
- **Ces employés** apportent souvent des perspectives uniques, une grande détermination et engagement au travail. Créer de la cohésion, du lien, de l'entraide dans les équipes
- **Un appui** personnalisé pour les démarches administratives (institutionnels)
- **Un accompagnement** tout au long du contrat

Les avantages du recrutement en alternance pour la personne en situation de particularité

- **La comptabilisation de l'alternant reconnu travailleur handicapé dans le cadre de l'obligation d'emploi (OETH)**
- **Répondre à l'obligation des 6%**

(loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). En vigueur depuis le 1er janvier 2020)

- **Bénéficiaire d'aides financières supplémentaires qui vont venir compenser d'éventuels besoins d'aménagements spécifiques de la personne**

Les avantages du recrutement en alternance pour la personne en situation de particularité

- Pas de limites d'âge
- Possible contrat à temps partiel, pour bénéficier des aides le temps de travail doit être au moins égale à 24h hebdomadaire (sauf dérogation pouvant ramener à 16h)

› [Article R6222-49-1](#)

[Modifié par Décret n°2020-372 du 30 mars 2020 - art. 2](#)

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé. Il en informe le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le centre de formation d'apprentis en application du 1° de l'article [L. 6231-2](#) et, le cas échéant, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap de l'entreprise désigné conformément à l'article [L. 5213-6-1](#).

Les avantages du recrutement en alternance pour la personne en situation de particularité

Guide apprentissage et handicap à destination des apprentis, des centres de formation d'apprentis et des employeurs Édition 2023

Extrait

Quels sont les aménagements proposés ?

- Le contrat d'apprentissage aménagé peut durer entre six mois et trois ans pour les apprentis bénéficiaires d'une RQTH, peut être allongé d'un an supplémentaire afin de bénéficier d'aménagements du temps de formation ;
- Toutes les étapes du parcours de l'apprenti peuvent être aménagées pour compenser les conséquences d'une situation de handicap : les phases de tests, de positionnement, **les temps en entreprise et en centre de formation**, les évaluations et les examens.....

Points de vigilance

- **Le maître d'apprentissage formé** (formation et financement par votre OPCO)
- **MA** doit être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant au diplôme ou titre préparé par l'apprenti et justifiant d'une année d'expérience ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée.
- **Préparer** l'accueil de la personne en situation de particularités dans vos équipes
- **Acculturer** les collaborateurs au handicap (à disposition des structure pouvant vous former)

Contacts partenaires

Ressource handicap Formation en Occitanie

- **Delphine HAMEL - 07 84 16 06 06 Aurélien MONNIER - 07 86 46 73 45**
rhfest-conseil-occitanie@agefiph.asso.fr
- **Nathalie BAYLE - 06 48 10 95 84**
rhfouest-conseil-occitanie@agefiph.asso.fr

- **CFAS Inkipit**
Formation infra-Bac
inkipit.cfas@arseaa.org ou 05 34 60 24 40



Les aides dédiées aux entreprises

EDWIGE LE ROSSIGNOL
CAP EMPLOI HAUTE-GARONNE





Sommaire

1. Aides à l'embauche – Droit commun
2. Aides à l'embauche – AGEFIPH
3. Aides aux aménagements de poste
4. Et Après...

1

Aides à l'embauche – Droit commun

- Pour les **contrats d'apprentissage signés** entre le **1er janvier 2023** et le **31 décembre 2024**.
- **Pour** préparer un **diplôme** ou un titre à finalité professionnelle **inférieur ou égal** au **niveau 7 (BAC+5)** du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...)
- Montant de l'aide : 6000 € versés la 1^{ère} année. Le versement de l'aide est **automatique, mensuel**, avant le paiement du salaire l'Agence de services et de paiement (ASP)

2 Aides à l'alternance – AGEFIPH

- Contrat minimum de 6 mois et durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures.
- Montant maximum de l'aide : 4000 €. Le montant est fonction de la durée du contrat : il est proratisé au nombre de mois et à compter du 6ème mois, cumulable avec l'aide de droit commun,

3 Aides aux aménagements de poste

- Sur préconisation de la médecine du travail
- Demande de subvention déposée par Cap Emploi auprès de l'organisme financeur AGEFIPH ou FIPHFP ou OETH

4 Aides à l'intégration

- Aide financière versée par l'AGEFIPH pour sécuriser l'emploi en mettant des actions en place type sensibilisation du collectif de travail, tutorat ...
- Demande de subvention déposée par Cap Emploi auprès de l'organisme financeur AGEFIPH ou FIPHFP ou OETH

Le contrat de professionnalisation avec formation interne

ANNE-CHARLOTTE DE MARTRIN
EHE FORMATION





Présentation du

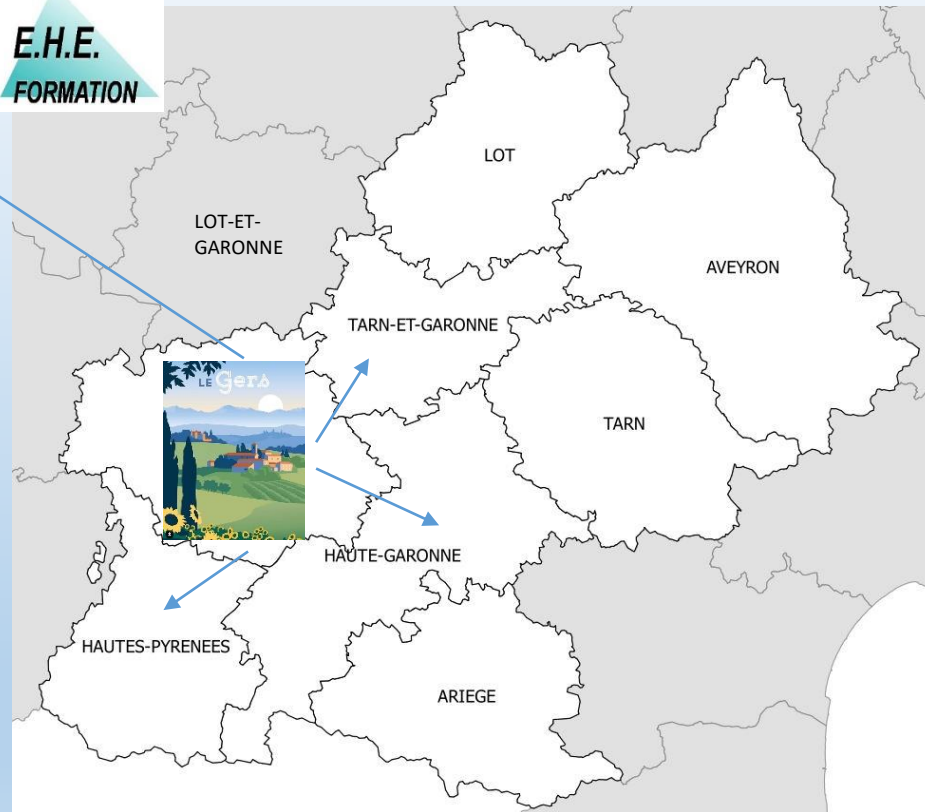
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION AVEC FORMATION INTERNE

Anne-Charlotte de MARTRIN

Le 28/05/2024

Qui sommes-nous ?

- ☒ Organisme de formation (Qualiopi)
- ☒ Prestataire d'accompagnement auprès des entreprises du territoire



OBJECTIFS DE CETTE PRÉSENTATION

- 1/ Qu'est-ce que la formation interne?
- 2/ À quel public s'adresse ce contrat ?
- 3/ Comment s'organise un accompagnement?
- 4/ Exemples concrets
- 5/ Temps d'échanges / questions

1/ Pourquoi parle t-on de « formation interne »?

- ◆ Alternance en contrat de professionnalisation
(Cerfa avec acquisition d'une qualification) ≠ non certifiant ni diplômant
- ◆ Formation sur mesure/ individualisée dont l'objectif est de combler les compétences manquantes du salarié
- ◆ Former au poste tel qu'il est occupé chez vous
- ◆ Présence quasi à 100% en entreprise (mais quelques formations externes possibles)
- ◆ Aucune école ou CFA
- ◆ L'entreprise elle-même est le dispensateur de la formation



Avantages

Entre 150h et 455h de formation
interne mobilisable / contrat



employeurs

1/ Permet aux employeurs de financer le temps passé en interne à former les nouveaux candidats recrutés avec des compétences manquantes

2/ Outil RH / intégration durable

Permet aux candidats de construire et de développer des compétences métiers spécifiques à votre entreprise



Salariés

2/ À quel public s'adresse ce contrat ?

Employeurs:

- Entreprise du secteur privé, adhérent à un OPCO
- Toute entreprise ayant une CCN
- Toute entreprise ayant un besoin spécifique (poste inexistant dans une CCN, métier de niche, etc.)



Candidats:

- Les travailleurs en situation de handicap
- les non TH
- Toute personne de 16 ans et plus, sans limite d'âge

Veiller à respecter les critères d'éligibilité/accessibilité au CPRO

3/ Accompagnement par EHE FORMATION:

- En amont : Ingénierie de formation
- Pendant le contrat : Suivi en présentiel
- A la fin du contrat : Bilan de formation



* Prestation d'accompagnement

- Gratuite quand on est OFA

- Payante : quand on est en « direct » mais phasée selon avancement du contrat

Comment nous faire remonter un besoin ?



- Vous identifiez votre besoin de recruter ET de former
 - Vous identifiez le candidat
- Prise de contact avec EHE
FORMATION

Etude de faisabilité

- Etape indispensable pour obtenir la validation de l'OPCO
- A réaliser en amont du contrat (le plus tôt possible)
- Elle consiste à étudier votre projet c'est-à-dire l'adéquation du projet de formation au regard du profil du bénéficiaire

But : Professionnaliser le collaborateur (≠ adaptabilité au poste)

Exemples – cas concrets

- Une arrivée chez EHE:

Les nouveaux salariés sont embauchés

- en statut CPRO pendant 12 mois
- Avec un accompagnement en binôme avec vos collègues
- Des points réguliers avec les managers
- Sur poste de chargé de mission accompagnement handicap (insertion ou maintien dans l'emploi) : EXH

- Entreprise d'espaces verts:

Recrutement d'une assistante admin/secrétaire commerciale

:

Poste multi-facettes :

- Admin classique
- Commercial 
- Technique AO 
- Connaissances techniques végétaux 
- Aide à la conception d'aménagements paysagers CAO/DAO 



Temps d'échange

Avez-vous des questions ?

Merci de votre écoute



Anne-Charlotte de MARTRIN

ac.demartrin@gers32.org

07.50.57.92.84.

Et après ...



Evènement à venir :

**05/06 : FORUM ALTERNANCE à CAP EMPLOI 31
RENCONTRE CFA / FUTURS ALTERNANTS**

Nous contacter pour vous accompagner dans vos recrutements
et la mise en place d'aides :

contact@capemploi31.com

www.capemploi31.com

Merci pour votre
écoute