



Alternance et handicap

État des lieux
et leviers d'action

SEPTEMBRE 2022

SOMMAIRE

① Éditorial de l'Agefiph	P. 4-5
② Avant-propos de l'Etat et du FIPHFP	P. 6-7
③ Alternance et handicap : objectifs et aides mobilisables	P. 8-9
④ Panorama en chiffres dans le secteur privé	P. 10-12
⑤ Motivations des entreprises pour recruter en alternance et modalités de recrutement	P. 13-15
⑥ L'alternance, un levier pour la politique handicap des entreprises	P. 16-17
⑦ Handicap et compensation en alternance	P. 18-19
⑧ Déroulement de la formation et perspectives par rapport à l'emploi	P. 20-22
⑨ Des initiatives innovantes soutenues par l'Agefiph	P. 23-24

ÉDITORIAL

L'alternance constitue depuis plusieurs années un levier fort des politiques d'emploi, de développement des compétences et de lutte contre le chômage, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » adoptée en 2018 est venue réformer la formation, dont l'alternance, dans l'objectif d'amplifier l'investissement pour une société de compétence et répondre ainsi aux enjeux pour l'emploi (recrutement, nouvelles compétences, transformations économique, écologique et numérique...). Ses effets ont rapidement été sensibles, puisqu'en 2021, l'apprentissage atteignait un niveau record avec 710 000 contrats signés dans le secteur privé, soit une progression annuelle de 38% après une nette évolution déjà constatée en 2020.

Cette progression a bénéficié aux personnes en situation de handicap, puisqu'en 2021, elles étaient 9 000 en apprentissage, contre 6 400 en 2020. La mobilisation des contrats de professionnalisation quant à elle est en recul ces dernières années malgré un rebond en 2021. Ces deux types de contrat répondent pourtant à des profils et des enjeux différents et complémentaires.

Comme pour l'ensemble des publics, j'en suis convaincu, l'alternance est une réponse particulièrement efficace pour soutenir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. En effet, cette modalité de formation permet d'acquérir une qualification et est en même temps une voie efficace de sécurisation des parcours d'accès à l'emploi. Elle est à la fois un tremplin vers l'emploi et une voie d'excellence qu'il nous faut continuer d'encourager.

Toutefois, cette progression du nombre d'alternants en situation de handicap ne doit pas masquer qu'en proportion, les personnes en situation de handicap accèdent moins que les autres à l'alternance. Elles ne représentent que 1,3% des personnes suivant une formation en alternance (apprentissage et professionnalisation) en 2021. Il nous faudrait ainsi tendre, à l'image de l'obligation d'emploi de 6% personnes en situation de handicap, vers un objectif d'au moins 4% d'alternants en situation de handicap.

L'Agefiph est mobilisée, avec le FIPHFP, aux côtés de l'Etat pour que les effets de la réforme bénéficient pleinement aux personnes handicapées. Comme avec les référents handicap des entreprises, l'Agefiph et ses délégations régionales appuient ceux qui œuvrent au sein des organismes de formation et des CFA pour sécuriser les parcours des personnes en formation et rendre accessible à tous, quel que soit son handicap, l'ensemble des formations proposées.

Dans chaque région, une Ressource handicap formation (RHF) appuie et anime des réseaux de pairs. L'offre de service et d'aides financières de l'Agefiph est par ailleurs ouverte aux acteurs de la formation et aux stagiaires de la formation professionnelle handicapés pour permettre de compenser, lorsque c'est nécessaire, les conséquences du handicap en situation de formation.

Amplifier l'accès à l'alternance pour les personnes en situation de handicap, implique certes que les opérateurs qui proposent ces formations puissent les accueillir, leur proposer des contenus accessibles, des rythmes de formation adaptés, mais aussi, que les entreprises et les acteurs du service public de l'emploi soient inclusifs.

L'Agefiph est aux côtés de l'ensemble des acteurs qui interviennent pour construire et sécuriser les parcours professionnels. Son rôle est de les soutenir et de les outiller pour qu'ensemble nous construisions un monde du travail inclusif, où chacun trouve sa place au milieu de tous.



CHRISTOPHE ROTH
Président de l'Agefiph

« L'alternance est une réponse particulièrement efficace pour soutenir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. »

2

AVANT-PROPOS DE L'ÉTAT ET DU FIPHFP



AVANT-PROPOS DE L'ÉTAT

Bruno Lucas, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle au Ministère du Travail

Un soutien inédit de l'Etat aux alternants en situation de handicap depuis 2020

L'alternance aménagée constitue une voie de formation privilégiée pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel visait ainsi à ouvrir plus largement ce dispositif certifiant à ces publics afin de faciliter leur insertion professionnelle.

Ainsi, en 2021, 1,4% des apprentis sont en situation de handicap, soit un peu plus de 9000 entrées en apprentissage, présentant des spécificités en termes d'âge et de parcours, contre 6400 en 2020. Cette progression doit continuer à être encouragée et amplifiée, notamment au travers des aides mises en place.

En effet, depuis deux ans, l'alternance bénéficie d'un soutien financier important grâce aux aides exceptionnelles aux employeurs. En 2021, ces efforts ont été accentués pour les apprentis ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) avec la majoration du niveau de prise en charge par les OPCO, qui peut s'élever jusqu'à 4000 € par an.

Pour faciliter l'accès à la RQTH, la loi du 21 février 2022 pose le principe de sa délivrance automatique pour les jeunes de plus de 16 ans déjà accompagnés par la MDPH.

En outre, si tous les CFA disposent désormais d'un référent handicap, un programme de professionnalisation est en cours, en lien avec les CARIF-OREF et l'Agefiph, afin de renforcer leurs compétences et d'enrichir leurs pratiques. Au-delà de la compensation à titre individuel, les CFA doivent aussi satisfaire aux obligations d'accessibilité fixées par la certification QUALIOP1 depuis le 1^{er} janvier 2022.

Enfin, des événements peuvent être sources d'inspiration, à l'instar de l'opération spéciale « Alternance par DuoDay », organisée en mai 2021 avec l'ensemble des partenaires du service public de l'emploi et les deux fonds, l'Agefiph et le FIPHFP, ou encore la semaine de l'Alternance en région.

Les parcours en alternance, qui disposent d'atouts considérables pour ces publics et leurs familles, bénéficient donc d'un soutien important de l'Etat afin d'assurer une meilleure insertion professionnelle et in fine redonner confiance en l'avenir.



— AVANT-PROPOS DU FIPHFP¹

Françoise Descamps-Crosnier, Présidente du FIPHFP

L'apprentissage : une priorité pour le FIPHFP

Véritable passerelle pour l'accès à la formation et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, Le FIPHFP a toujours fait de l'apprentissage une priorité. Il est devenu le premier poste de dépenses d'intervention avec environ 1200 apprentis aidés par an.

15 ans après sa création par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et le décret de 2006, le Tour de France de l'apprentissage a permis de mettre en lumière ce dispositif tremplin pour les personnes en situation de handicap et de communiquer sur l'accompagnement du FIPHFP auprès des employeurs publics et également des centres de formation des apprentis.

Le FIPHFP a la volonté de développer cet axe afin de permettre une meilleure connaissance de cet outil et d'adapter son offre des services pour répondre au plus près des besoins des personnes en situation de handicap et des employeurs publics.

L'Etat a réaffirmé son engagement avec la loi de la transformation pour la fonction publique du 6 août 2019, permettant d'accroître la visibilité des offres d'apprentissage dans la Fonction publique et la volonté d'accueillir 15000 apprentis dans la Fonction publique d'Etat dont au moins 6% en situation de handicap.

¹ – FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

3 ALTERNANCE ET HANDICAP : OBJECTIFS ET AIDES MOBILISABLES

La formation en alternance constitue un socle pertinent pour l'inclusion professionnelle des personnes handicapées, face au déficit de qualification pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation :

- Permettent un accès concomitant à l'emploi et à la formation ;
- Assurent aux employeurs un accompagnement du salarié ou de l'agent qui les sécurisent et au besoin les outillent ;
- Assurent une employabilité renforcée aux personnes qui acquièrent une expérience professionnelle et de nouvelles compétences ;
- Permettent dans la durée une acculturation des employeurs sur le sujet du handicap.

Les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises à une double obligation légale : obligation d'emploi de personnes handicapées (comme pour toutes les entreprises de 20 salariés et plus) et obligation d'avoir dans leurs effectifs un quota de 5% de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

L'alternance est une des clés de l'emploi et du plein emploi. Des objectifs ambitieux sont tracés en la matière par le gouvernement visant notamment à atteindre 1 million d'apprentis d'ici 2027. Ces objectifs s'appuient sur les éléments suivants :

- La réforme de l'apprentissage ;
- Les aides exceptionnelles à l'embauche ;
- Les aides spécifiques pour les employeurs d'un alternant reconnu travailleur handicapé.

Depuis 2018 suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'ensemble de l'écosystème alternance et formation a fortement évolué avec notamment le pilotage de l'alternance par France Compétences et le renforcement du rôle des branches professionnelles dans la gouvernance de l'apprentissage. Les aides à l'embauche d'alternants qui accordaient aux employeurs 5000 € pour le recrutement d'un jeune de moins de 18 ans et 8000 € pour un jeune de plus de 18 ans ont été plusieurs fois prolongées et demeurent en place jusqu'à fin décembre 2022.

Par ailleurs des dispositions spécifiques pour faciliter l'accès des personnes handicapées à l'alternance sont mises en œuvre :

- L'absence de limite d'âge pour accéder à un contrat d'apprentissage pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- La possibilité de signer des contrats d'apprentissage pour une durée de quatre ans ;
- Le temps de travail est susceptible d'être aménagé avec un temps partiel ;
- L'obligation d'un référent handicap dans les CFA ;
- L'obligation de la certification Qualiopi¹ pour les organismes de formation et CFA qui comprend des critères et des indicateurs clés sur le handicap.

1 – <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/article/qualite-de-la-formation-fondamentaux>

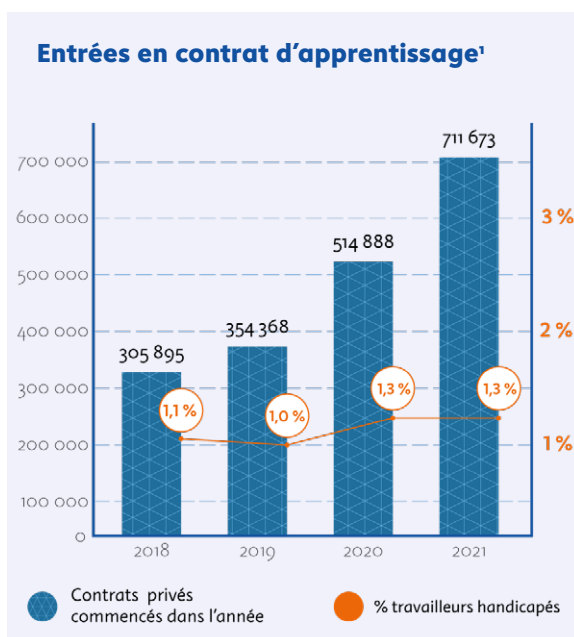
Les aides spécifiques pour les employeurs d'un apprenti reconnu travailleur handicapé.

L'Agefiph et le FIPHFP ont développé depuis plusieurs années une offre de service spécifique afin d'encourager le recours à l'alternance pour les personnes en situation de handicap comme pour les employeurs en s'appuyant sur des leviers divers :

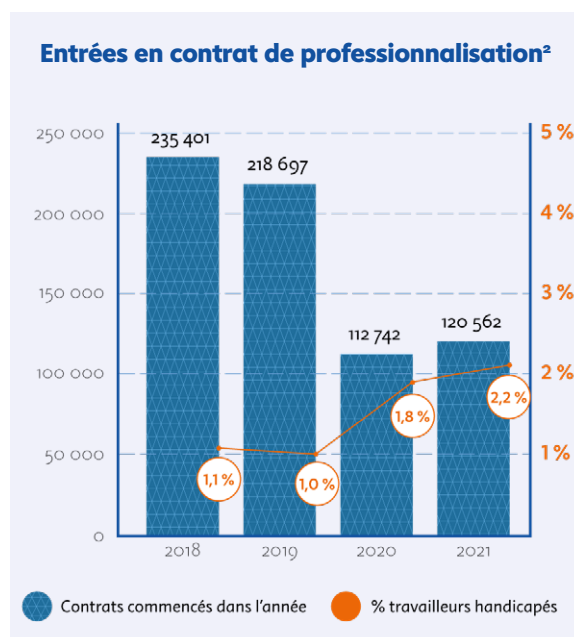
- Les aides aux employeurs et aux bénéficiaires, cumulables avec celles de l'Etat, pour favoriser l'embauche des personnes handicapées. Ces aides ont été revalorisées à la hausse, au 1^{er} septembre 2022, pour notamment tenir compte de l'inflation ;
- Les aides et les prestations à la compensation du handicap (Prestations d'Appui Spécifiques, aide à l'aménagement de la situation de travail...);
- Les dispositifs d'accompagnement y compris en amont du contrat en alternance pour développer le sourcing, préparer la personne handicapée à entrer en alternance (définir et valider un projet professionnel, remise à niveau sur les savoirs de base...), rechercher un contrat en alternance et une formation en lien avec le projet professionnel, accompagner l'employeur...;
- Les opérations de communication auprès du grand public et des employeurs.



4 PANORAMA EN CHIFFRES DANS LE SECTEUR PRIVÉ



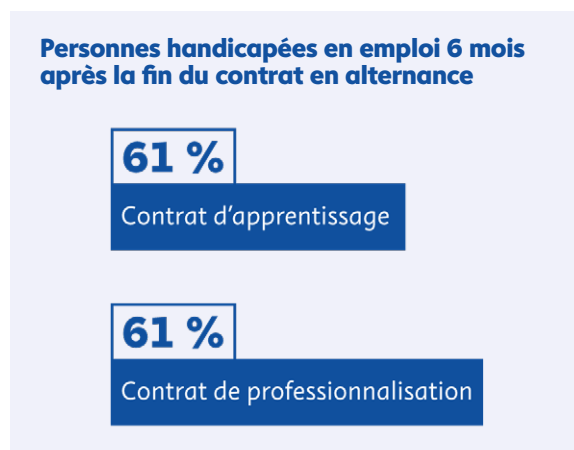
La dynamique de l'apprentissage est surtout portée par les apprentis de l'enseignement supérieur, du secteur tertiaire et employés par les entreprises de 10 salariés ou plus¹.



En 2021, les entrées en contrat de professionnalisation augmentent pour la première fois depuis 2019 (+7% sur un an)².



Source Agefiph, évaluation 2021

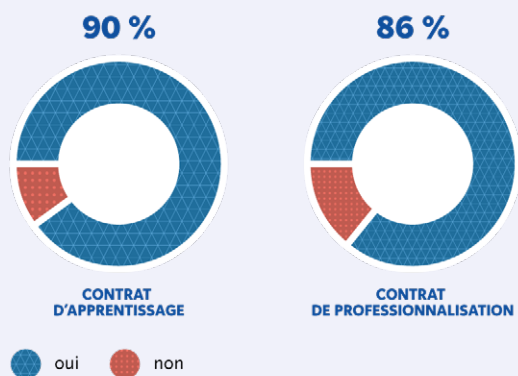


Source Agefiph, évaluation 2021

1 – Source Dares. Pour en savoir plus : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lapprentissage-en-2021>

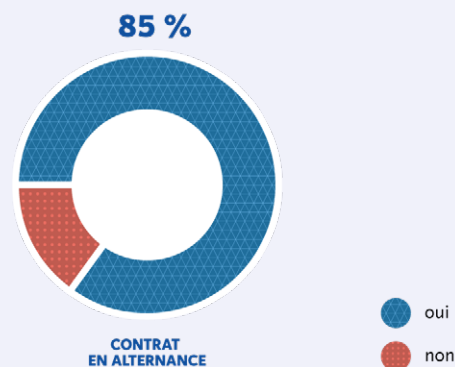
2 – Source Dares. Pour en savoir plus : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2021>

Personnes handicapées estimant que la formation en alternance a été une expérience positive dans leur parcours



Source Agefiph, évaluation 2021

Employeurs prêts à renouveler l'expérience (de l'embauche d'une personne handicapée en alternance)



Source Agefiph, évaluation 2021

Développer des actions en faveur de l'alternance

En 2021, l'Agefiph, en concertation avec le FIPHFP, a souhaité mener une évaluation d'ampleur nationale, dont l'objectif est le développement qualitatif et quantitatif des actions sur le champ de l'alternance pour les personnes en situation de handicap. La formation en alternance est une voie d'accès à la formation et à la qualification dynamique, présente sur l'ensemble des territoires et constitue une priorité réaffirmée en continu par le gouvernement et partagée par le Conseil d'administration de l'Agefiph et le comité national du FIPHFP.

Les travaux, réalisés par le cabinet Amnyos, ont concerné l'ensemble de la chaîne d'intervention autour de l'alternance

(en amont, en appui pendant la durée du contrat et en aval), à destination des entreprises et des personnes en situation de handicap.

À travers une méthodologie riche et diversifiée - composée notamment d'analyses documentaires, d'enquêtes auprès d'employeurs et d'alternants, ou encore d'entretiens avec de grands partenaires nationaux -, ils ont produit une connaissance fine et actualisée du sujet, dont sont issus en grande partie les enseignements de cette publication.

Les caractéristiques des personnes en situation de handicap en contrat en alternance

Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation s'adressent à des publics différents, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

Ainsi, les contrats d'apprentissage bénéficient à un public plus jeune, plus masculin, à des personnes moins diplômées et plus fréquem-

ment à des personnes présentant un handicap mental ou cognitif. Par ailleurs, les travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage sont davantage présents auprès d'employeurs de taille modeste (TPE, PME).

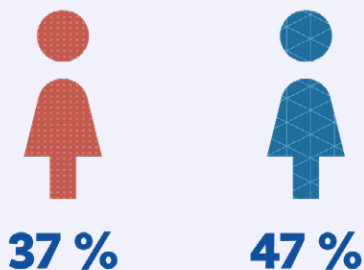
CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN 2021

(sur les contrats aidés financièrement par l'Agefiph)

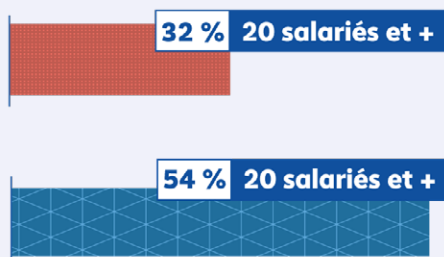
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2021

(sur les contrats aidés financièrement par l'Agefiph)

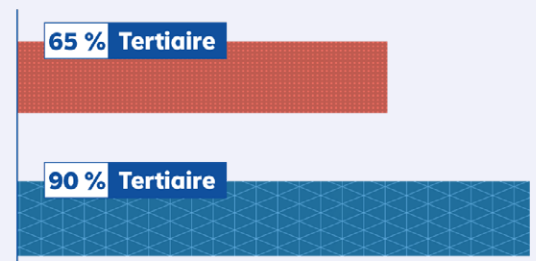
Femmes



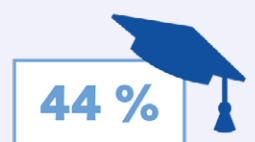
Effectifs



Secteur d'activité



Niveau de diplôme Bac et +



5

MOTIVATIONS DES ENTREPRISES POUR RECRUTER EN ALTERNANCE ET MODALITÉS DE RECRUTEMENT

Le **recrutement** de personnes handicapées est **rarement recherché spécifiquement** par les entreprises interrogées en 2021 dans le cadre de l'évaluation réalisée par le cabinet Amnyos pour le compte de l'Agefiph.

La volonté de cibler des postes d'alternants pour des personnes handicapées est fortement corrélée à la taille des entreprises.

Seulement 2% des entreprises de moins de 10 salariés ont cherché spécifiquement à recruter une personnes en situation de handicap contre **26%** pour les **entreprises de 250 salariés et plus** qui sont soumises à une obligation légale.

Près de la **moitié** des entreprises interrogées ont intégré le recrutement d'alternants dans leur **stratégie RH** :

- **L'effet taille** est **important** dans la mise en place de cette stratégie, mais il concerne surtout les **grandes entreprises** : 76% des entreprises de 250 salariés ou plus incluent le recrutement en alternance dans leur stratégie ;
- **L'amplification du soutien financier** à l'alternance semble également avoir eu un impact sur les stratégies des entreprises en matière de recrutement en alternance :
 - › **Avant** la crise sanitaire, **46%** des entreprises ayant mobilisé les aides à l'alternance de l'Agefiph avaient une stratégie de recrutement sur l'alternance ;
 - › Avec la crise sanitaire et l'instauration des aides majorées, cette proportion a **augmenté de près de 20 points** : 67% des entreprises ayant mobilisé ces aides déclarent avoir une stratégie de recrutement d'alternant.

Des aides financières nécessaires mais pas suffisantes pour déclencher le recrutement d'alternants handicapés.

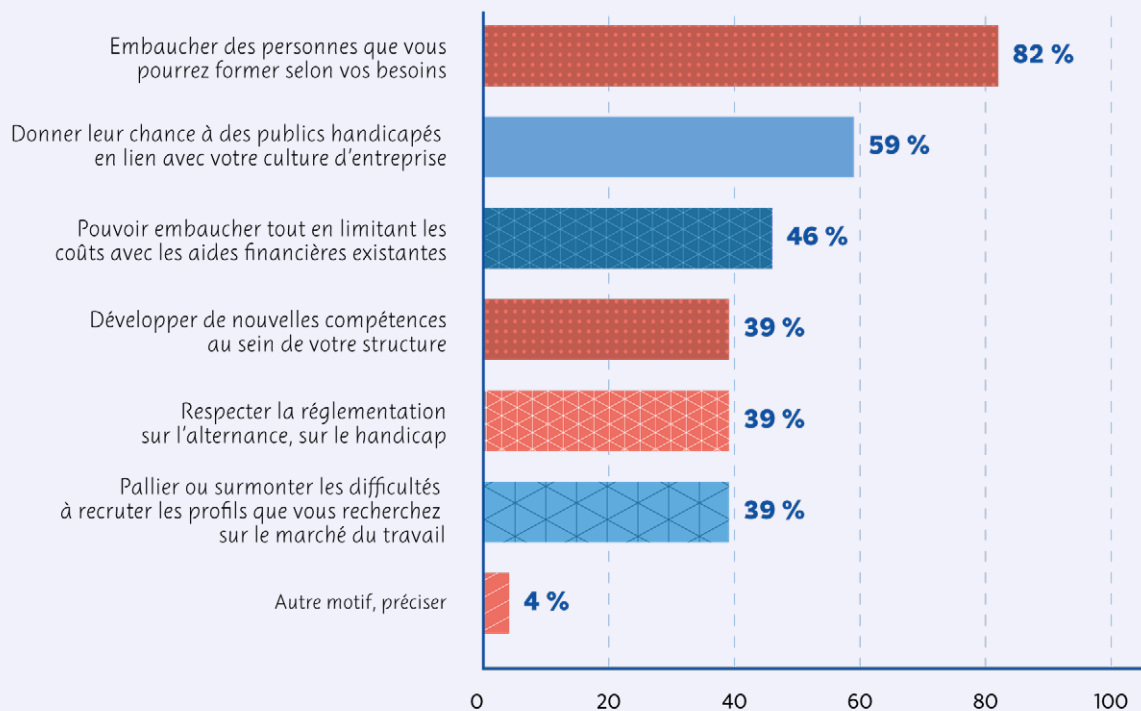
En moyenne, les entreprises identifient 3 raisons principales pour recourir à l'alternance :

- **Embaucher des personnes** qu'elles pourront former selon leurs besoins ;
- **Donner leur chance à des publics handicapés**, en lien avec leur culture d'entreprise ;
- **Pouvoir embaucher tout en limitant les coûts** avec les aides financières existantes.

Cette dernière motivation est particulièrement mise en avant par les TPE (53% pour les entreprises de moins de 10 salariés).

Les aides financières, si elles **ne constituent pas la raison première** du recrutement de travailleurs handicapés en alternance, ont néanmoins un **effet incitatif** pour **près des trois quarts** (74%) des entreprises interrogées.

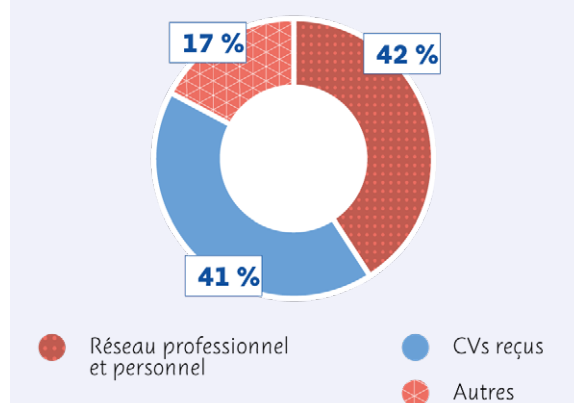
Parmi les propositions suivantes, quelles sont vos motivations pour recourir à l'alternance ?¹



1 – Agefiph, évaluation 2021, Réponses multiples

Pour recruter leurs alternants, les entreprises vont au plus vite et préfèrent travailler en autonomie en s'appuyant avant tout sur la mobilisation de leur **réseau professionnel** et personnel (42%) et l'**exploitation des CV déjà reçus** (41%).

Comment les entreprises recrutent-elles leurs alternants ?



Source Agefiph, évaluation 2021

Exemple de deux alternants accompagnés par Cap Emploi

— TÉMOIGNAGE



PASCAL, 48 ans
Suit une formation en apprentissage « Vendeur Conseil en Magasin »

Lorsque Pascal prend contact pour la première fois avec Cap emploi en juin 2020, il est pour la seconde fois en situation de reconversion professionnelle en raison de son handicap. Son appétence pour les activités manuelles lui permettra de s'épanouir dans le secteur du bâtiment et d'y faire carrière pendant 20 ans. Malheureusement, l'évolution de son état de santé l'amène à être licencié pour inaptitude en 2019. Lors du travail sur le projet mené avec Cap emploi, toutes ses connaissances et compétences acquises durant ses expériences ont pu être mises en avant ainsi qu'un savoir-être résolument dynamique. L'idée de se tourner vers le métier de vendeur en magasin spécialisé est née, confirmée par la mise en place d'une période de mise en situation en milieu professionnel.

Agé de 48 ans, Pascal ne souhaitait pas repartir sur une formation avec de longues périodes en centre. Ainsi, l'alternance est apparue comme la réponse la plus adaptée à ses besoins et à celle de l'entreprise Peinture Center, qui l'avait accueilli en stage. Surmontant ses appréhensions, il s'est ainsi engagé en 2020 sur un contrat d'apprentissage d'Employé de Commerce en Magasin et a obtenu son titre. Boosté par cette réussite et convaincu par l'alternance, il a souhaité accéder au niveau supérieur et termine actuellement, en apprentissage, le titre «Vendeur Conseil en Magasin», toujours à la CCI 36. Son parcours, sa motivation et son implication seront récompensés dès la rentrée par le prix «Apprenti à l'Honneur», décerné par les Membres de la Légion d'Honneur. »

— TÉMOIGNAGE



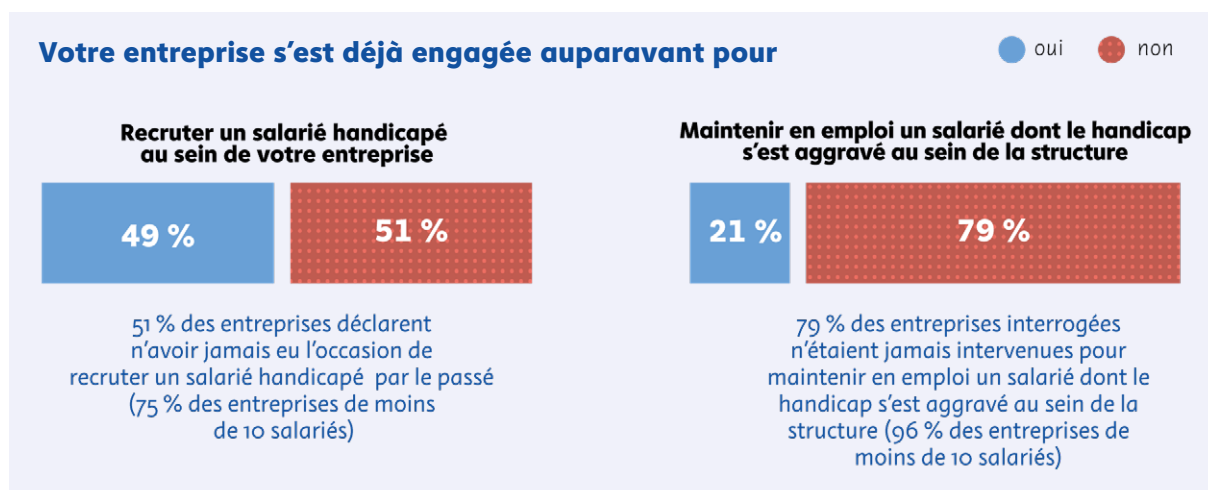
Kevin, 33 ans
A suivi une formation en apprentissage « Consultant en recrutement et travail temporaire »

J'ai un parcours un peu atypique. J'ai bientôt 33 ans. J'ai suivi des études à l'université il y a une dizaine d'années et obtenu un master en management des entreprises sociales et solidaires. J'ai cherché un emploi pendant plusieurs années sans trouver. J'ai fait part à ma conseillère Cap emploi de mon désir de me réorienter vers les ressources humaines. J'ai pu accéder à une formation en apprentissage qui débouchait sur un titre professionnel de consultant en recrutement et travail temporaire.

Peu d'aménagements ont été nécessaires car j'essaie d'être le plus autonome possible. Cela a surtout consisté en des aménagements pour les examens, avec du tiers temps et l'utilisation d'un ordinateur. Au sein de l'entreprise, je n'ai pas eu d'aménagement particulier. C'était un établissement qui était très bien adapté avec des portes coulissantes et des rampes partout. Je n'ai pas été embauché à l'issue de mon alternance mais j'ai trouvé du travail un mois après en intérim, via une offre que j'ai cherchée sur Indeed. [...] Cette formation m'a totalement relancé sur marché de l'emploi. »

6 L'ALTERNANCE, UN LEVIER POUR LA POLITIQUE HANDICAP DES ENTREPRISES

Une majorité d'entreprises interrogées ont découvert les enjeux de la gestion Ressources Humaines du handicap à travers l'embauche d'un alternant en situation de handicap.



Source Agefiph, évaluation 2021

TÉMOIGNAGE



EMILIE MENAGER
Directrice Talent France, Sephora

Depuis plusieurs années désormais, dans le cadre de notre convention avec l'Agefiph, nous recrutons des alternants en situation de handicap pour les former sur le titre homologué RNCP niveau 4 «Vendeur/vendeuse conseil magasin».

Ce dispositif s'inscrit dans la politique Handicap volontariste de Sephora en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi et trouve son origine dans le constat des difficultés rencontrées pour recruter des personnes en situation de handicap en magasin (méconnaissance des profils recherchés, station debout prolongée et appréhension quant à la possibilité d'aménager leurs postes, etc.).

Les alternants sont recrutés et accompagnés pendant un an par notre partenaire LB développement (organisme spécialisé dans le re-

crutement et la formation de personnes en situation de handicap), ainsi que par la Mission Handicap Sephora, nos équipes RH et nos équipes en magasin. Par la voie de l'alternance, nous participons ainsi à leur formation et selon leurs situations individuelles, également à leur retour à l'emploi après une période d'inactivité.

Cette démarche vise à accroître les compétences et les qualifications des alternants en situation de handicap ainsi que leur employabilité, idéalement au sein de Sephora sinon en externe. Le bilan de nos premières promotions formées est prometteur : A date, nous avons recruté 3 promotions d'alternants sur l'ensemble de notre réseau de magasins. Parmi les alternants diplômés, environ 70% ont été embauchés au sein de Sephora en CDD ou en CDI.

Les retours des alternants comme de leurs Managers sont positifs et nous engagent à aller encore plus loin. »



FOCUS SUR **Uniformation**

Jean-Christophe Boulanger, Chargé de mission alternance

Uniformation et ses branches adhérentes soutiennent ceux qui s'engagent pour l'accompagnement des personnes, dans toutes les étapes de la vie : une économie du quotidien répondant à des besoins sociétaux. Le secteur de la Cohésion sociale est donc particulièrement sensible à la question de l'égal accès de tous les publics à la formation et à la certification.

À ce titre et dans le cadre de leur partenariat national, l'OPCO et l'Agefiph organisent régulièrement des temps d'information des employeurs sur l'accueil d'alternants en situation de handicap en présentiel sur chaque territoire ou en distanciel. De nombreuses communications se font aussi le relais de l'offre de service complète et des aides financières proposées aux employeurs par l'Agefiph.

Pour faciliter le recours à l'alternance, l'OPCO anime un écosystème de partenaires sur l'alternance. Nous accompagnons ainsi la présentation des « Ressources Handicap Formation » aux CFA de nos secteurs.

Les sujets du Handicap et de l'alternance se croisent également autour d'intérêt convergents de développement pour nos Branches professionnelles particulièrement actives sur le sujet (certaines disposent de conventions spécifiques avec l'Agefiph).

Force est de constater les résultats positifs de cette collaboration qui a permis le doublement du taux d'apprentis en situation de handicap dans notre champ en 2021, dans un contexte de croissance du recours à l'alternance sur tous les niveaux de certification.



7

HANDICAP ET COMPENSATION EN ALTERNANCE

Des pratiques de compensation très différentes selon les types de contrat.

Seules un peu **plus d'un tiers** (36%) des entreprises interrogées ont été amenées à **réaliser des aménagements** par rapport au handicap de la personne (quel que soit le type de contrat d'alternance).

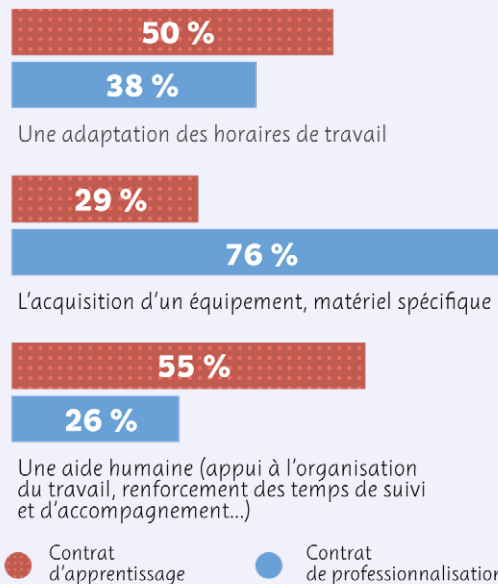
Les **aménagements réalisés** sont fortement dépendants du **type de contrat**, mais encore plus de la **nature du handicap** :

- **L'apprentissage** se caractérise par la place prépondérante des handicaps **cognitifs, mentaux et psychiques**. Ils représentent près des deux tiers (62%) des publics apprentis ;
- Tandis que sur le contrat de **professionnalisation**, les trois quarts des publics ont des handicaps moteurs et des maladies **invalidantes**.

Les pratiques d'aménagement sur le **contrat de professionnalisation** portent donc le plus souvent des **aménagements techniques**, en lien avec l'acquisition d'un équipement, d'un matériel spécifique (76%).

Tandis que sur **l'apprentissage**, les adaptations portent davantage sur l'adaptation des **horaires de travail** (50%), mais également sur des aides humaines en lien avec des appuis à **l'organisation du travail**, au **renforcement de temps de suivi et d'accompagnement** (55%).

Avez-vous été amené à réaliser les aménagements suivants ?¹



¹ – Agefiph, entreprises ayant été amené à réaliser des aménagements

— FOCUS SUR

La Ressource Handicap Formation (RHF) : une démarche proposée par l'Agefiph¹

La Ressource Handicap Formation, développée par l'Agefiph avec ses partenaires en région depuis 2018, aide à faire évoluer durablement les pratiques des organismes de formation et CFA afin de rendre les formations professionnelles accessibles aux personnes en situation de handicap. La RHF :

- Permet de travailler ensemble pour mieux sécuriser les parcours de formation ;
 - Accompagne l'organisme à penser et organiser son accessibilité : organisationnelle, technique, physique, pédagogique ...jusque dans la conception même des actions de formation ;
 - Soutient le référent handicap pour lui permettre de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins des apprenants.
- Mettre en place des aménagements du type supports adaptés, mise à disposition de matériel de compensation, instauration de temps de pause supplémentaires, modulation du rythme de la formation, mobilisation d'une aide humaine ;
 - Prescrire, si nécessaire, une Prestation d'Appui Spécifique pour analyser plus finement la situation avec le regard d'un expert du handicap ;

La RHF s'assure ensuite de la mise en place des solutions de compensation par le référent handicap et reste à disposition au cas où la situation évoluerait et nécessiterait une nouvelle intervention de sa part.

La Ressource Handicap Formation contribue à renforcer l'égalité des chances en formation.

Elle assure une meilleure prise en compte de la diversité des besoins des apprenants et permet aux formations professionnelles d'être inclusives. C'est le référent handicap de la structure qui va mobiliser la RHF, même s'il arrive que ce soit la famille ou un éducateur, par exemple, qui aurait suivi l'apprenant pendant sa scolarité. La RHF va contribuer à identifier les difficultés potentiellement induites par le handicap et proposer un plan d'action pouvant comporter plusieurs axes, comme :

- Organiser une sensibilisation de l'équipe pédagogique et/ou de l'entreprise d'accueil pour dédramatiser la situation, rassurer, donner des outils, des clés... ;
- Mettre en place des stratégies de compensation : posture à adopter, réflexes à acquérir, ... afin de sécuriser le parcours ;

« La RHF va organiser les échanges nécessaires pour comprendre et analyser la situation, en y associant autant que possible l'ensemble des acteurs concernés. »

« Elle va contribuer à identifier les difficultés potentiellement induites par le handicap et proposer un plan d'action pouvant comporter plusieurs axes. »

Kathy Harlay, Chargée d'études et de développement en délégation régionale Normandie

¹ – Pour en savoir plus : <https://www.agefiph.fr/ressources-handicap-formation>

8 DÉROULEMENT DE LA FORMATION ET PERSPECTIVES PAR RAPPORT À L'EMPLOI

Les taux de rupture sont globalement comparables à ceux observés pour le tout public en apprentissage (29% pour le tout public sur la campagne 2015–2016 d'après une note de la DARES).

Dans 11% des cas, il y a eu un abandon de la formation pour les apprentis. A noter que le taux d'abandon est plus important pour les publics en contrats de professionnalisation.

Les difficultés rencontrées lorsqu'il y a eu rupture sont principalement liées à la relation **tuteurs/alternants** (40%) ainsi qu'à la situation de **handicap** des alternants (33%).

« J'ai eu des problèmes pendant l'apprentissage. Mais j'ai aimé le monde du travail. Tu fais des erreurs, tu changes. J'ai bien grandi. »

Enzo, en contrat d'apprentissage

« Même si je ne suis plus dans l'entreprise et dans ce secteur, ça m'a apporté de la connaissance et une expérience professionnelle alors je suis contente de l'avoir fait. »

Léa, en contrat de professionnalisation

Taux de réussite¹ aux examens

83 %

Contrat d'apprentissage

93 %

Contrat de professionnalisation

Source Agefiph, évaluation 2021

Taux de rupture²

26 %



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

21 %

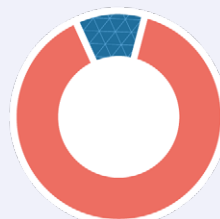


CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Source Agefiph, évaluation 2021

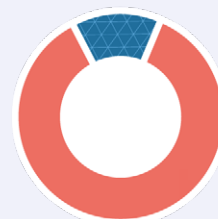
Taux d'abandon³

11 %



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

14 %



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Source Agefiph, évaluation 2021

Près d'un tiers (32%) des alternants étaient en recherche d'emploi 6 mois après l'obtention de leur diplôme.

Le taux d'emploi⁴ des alternants 6 mois après la fin de la formation est de 61%. À titre de comparaison, ce taux était de 62% pour les apprentis tout public en janvier 2020 (source DARES, DEP, Inserjeunes). Dans la grande majorité des cas, l'insertion dans l'emploi est pérenne (78% de CDI).

1 – Taux de réussite : Alternants qui sont allés au bout de la formation et ont réussi l'examen

2 – Taux de rupture : Alternants qui ont connu une rupture durant leur formation en alternance

3 – Taux d'abandon : Alternants ayant abandonné leur formation en alternance avant la fin

4 – Taux d'emploi : Alternants ayant terminé leur formation et étant en emploi

TÉMOIGNAGE



Marie
maman de Mateo,
apprenti de 19 ans
en situation de
handicap mental

Il a été placé en institut thérapeutique, éducatif et pédagogique (ITEP) depuis qu'il avait 6 ans. À l'âge de 15 ans, il est allé en ULIS, puis il a décidé de se tourner vers l'apprentissage, car l'école, ça n'était pas fait pour lui. Et puis c'est un manuel ! Il a donc décidé de faire un apprentissage

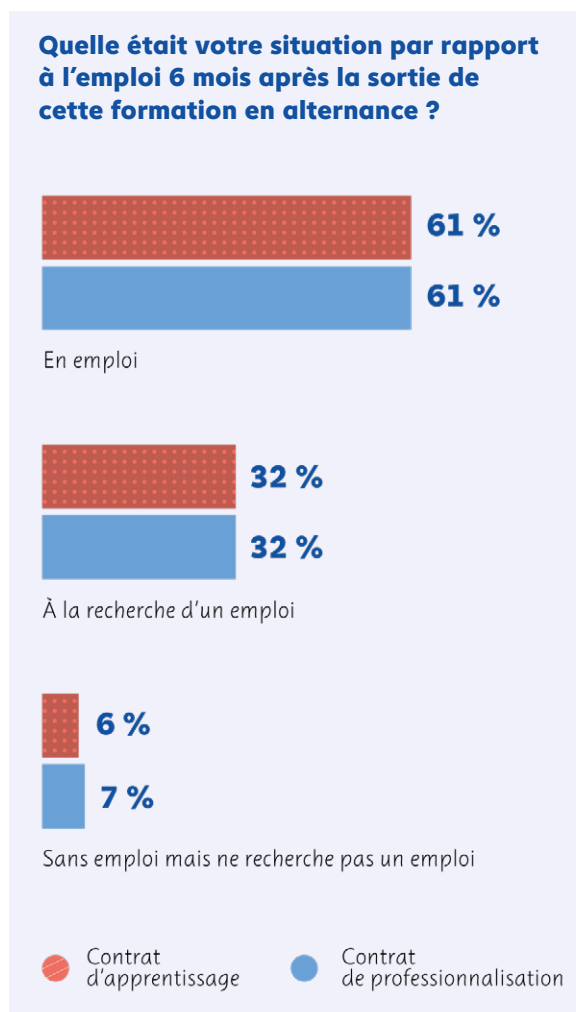
dans les travaux publics. Mais ça ne lui a pas trop plu. Alors il a fait un CAP carreleur mosaïste. Il en avait entendu parler, ça lui plaisait bien. Il adore.

Il a trouvé l'entreprise tout seul. Il y est allé au culot. Rien n'a été spécialement mis en place au niveau compensation, que ce soit au CFA ou en entreprise. Ils le considèrent comme un jeune comme les autres. Mais il ne comprend pas toujours tout. Après il n'a pas envie d'être pointé du doigt. Là, il va faire sa 2ème année de CAP. Le mois prochain, il veut prendre un appartement. Il aimerait avoir un CDI. Il en parle avec l'employeur. Ça a l'air bien parti. »



Une proportion importante était en emploi dans leur entreprise d'accueil, de manière plus marquée pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation: 43% des apprentis ont été embauchés dans leur entreprise d'accueil (proportion comparable au tout public) contre 65% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

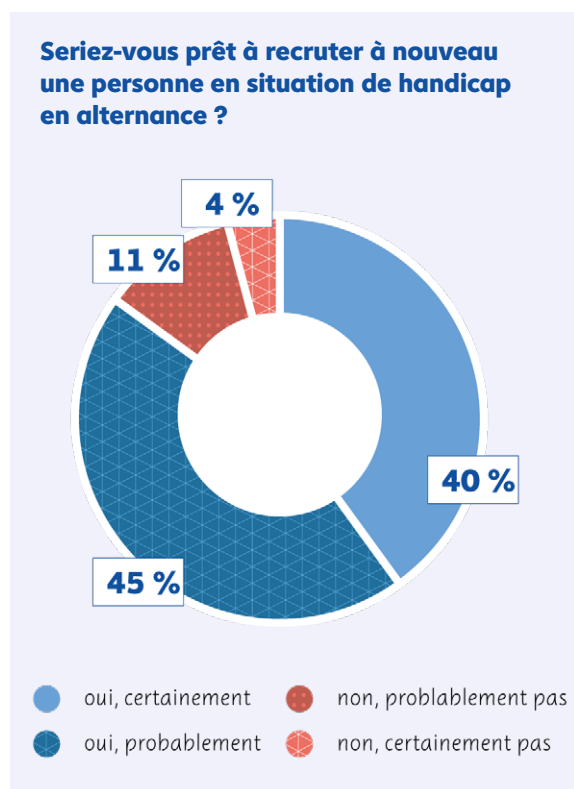
Globalement, il y a une adéquation entre la formation et l'emploi avec une majorité d'alternants évoluant sur un métier en lien avec la formation en alternance suivie (66%).



Malgré les difficultés, une expérience qu'une grande majorité d'entreprises et d'alternants souhaiteraient renouveler.

La très grande majorité (85%) des entreprises déclarent qu'elles sont prêtes à recruter à nouveau une personne en situation de handicap en alternance.

Les alternants estiment majoritairement que leur expérience en alternance a été positive même quand ils ont pu rencontrer des difficultés ou que l'expérience professionnelle n'a pas débouché sur une insertion post-formation.



9 DES INITIATIVES INNOVANTES SOUTENUES PAR L'AGEFIPH

La stratégie Innovation de l'Agefiph vise le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle repose sur deux leviers : l'expérimentation et la recherche appliquée et s'appuie sur le développement de partenariats ciblés. Elle s'attache à accompagner l'ensemble du territoire national par et pour l'innovation.

Les projets innovants retenus en 2021 et 2022 visent notamment l'expérimentation de mé-

thodes et modalités pédagogiques inclusives, le développement des compétences pour de nouvelles qualifications requises par les entreprises, l'accompagnement en orientation et réorientation des publics. Ces projets s'attachent également à rendre les secteurs d'activité plus accessibles et donc plus attractifs.

Objectif du projet : Développer la pédagogie inclusive pour promouvoir l'alternance et rendre les métiers attractifs



FOCUS SUR WALT¹, action innovante soutenue par l'Agefiph, l'Opco Atlas et la Fondation Malakoff Humanis

Olivier Gauvin, Délégué général de WALT

Alternance et intégration du handicap : s'engager pour se différencier

Deux constats : les personnes en situation de handicap ont en moyenne un taux d'accès à l'emploi plus faible, et seulement 1% des apprentis est reconnu en situation de handicap.

Pourtant Qualiopi et les missions des CFA insistent sur l'intégration de ces jeunes dans l'alternance. Avec notamment 2 objectifs : l'accès à l'emploi et la possibilité d'obtenir un diplôme.

L'alternance est une voie d'insertion professionnelle qui doit bénéficier à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Il est donc nécessaire de casser la censure autour de ce sujet, pour tous les acteurs, et de proposer de vraies solutions pédagogiques.

Communication + pédagogie, c'est un combo «All Inclusive». Si nous dotons les centres de formation et les entreprises de compétences spécifiques liées à la métacognition et à une pédagogie inclusive, tous les alternants, présents et futurs, bénéficieront de cette innovation pédagogique. Cela créera de facto un cercle vertueux pour une alternance plus inclusive, contre les préjugés sociaux, et pour l'orientation des jeunes en situation de handicap. Un effet boule de neige sur lequel communiquer devient naturel et différenciant.

Un mot à retenir : différenciez-vous.

¹ - <https://www.walt-asso.fr>

Objectif du projet :

Mettre le numérique au service des pédagogies inclusives pour développer un apprentissage accessible à tous



FOCUS SUR 1001 PARCOURS

François Duport, Responsable du parcours lauréat de l'appel à projet DEFFINUM¹, CCI France

Pour le réseau des 120 CFA géré par les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI), l'appel à projets DEFFINUM (Dispositifs France Formation Innovante NUMérique) a été une formidable opportunité pour co-construire une vision partagée de la place du numérique dans la transformation des apprentissages. Et si le numérique pouvait réenchanter les apprentissages et faciliter l'alternance ? La pédagogie doit être centrée sur l'apprenant et ses pratiques numériques. Piloté par CCI France, 1001 Parcours se décline en une vingtaine d'actions et de projets qui s'enrichissent mutuellement dans une logique systémique. Nous en sommes aux prémices.

Se déroulant sur 36 mois, il devra répondre à trois défis majeurs :

- Fédérer l'expérience utilisateur et personnaliser les parcours. L'objectif est de développer des services : de la conception pédagogique à la diffusion dans des contextes variés mais facilitant les apprentissages individuels et collectifs ;
- Créer des biens communs. L'objectif est de pouvoir produire, recycler, modifier, adapter les ressources pédagogiques à l'infini. Et que ces ressources soient également produites par les apprentis afin de faire œuvre commune ;
- Développer une culture numérique inclusive et apprenante. L'exclusion numérique est un handicap majeur dans nos sociétés hyper connectées. Et cela concerne autant l'apprenti en alternance que le formateur !

L'ambition est à la hauteur des défis posés. Un vaste programme mais une méthode modeste : essayer, se tromper, échanger avec ses pairs, tester à nouveau et recommencer.



¹– Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relevance-activite/investir-dans-les-competences/article/deffinum>



Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur [agefiph.fr/centre-de-ressources](https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources)

Direction de la publication : Didier Eyssartier,
directeur général de l'Agefiph
Mise en page : Agence In medias res
Crédits photo : Istock
Septembre 2022