



Convaincre un employeur d'accueillir un apprenti en situation de handicap

Atelier à destination des Développeurs de l'Apprentissage
et des Développeurs de l'Emploi de la région Ile-de-France

Jeudi 3 juin 2021 (11h-12h30)



Atelier de partage d'informations et de pratiques pour convaincre les employeurs de l'accueil d'apprentis en situation de handicap

Objectifs de l'atelier

- Vous transmettre des **informations clefs** au sujet de l'apprentissage et handicap : les acteurs, les ressources, les dispositifs et les aides de soutien à l'apprentissage propres aux travailleurs handicapés
- Partager **les arguments et bonnes pratiques** pour communiquer avec les employeurs, combattre les idées reçues et les convaincre d'accueillir des apprentis en situation de handicap.

Les intervenants qui ont préparé cet atelier et le co-animent:

- Ange DOLEANS, Equipe Entreprise Départementale: dédiée offres Cadres - Pôle emploi
- Margaux DA COSTA, Chargée de mission, Référente Alternance et Employeurs sous Accords - Cap emploi 93
- Madina GHENDOSSI, chargée d'études et de développement – Agefiph Ile-de-France
- Céline Nouaille Degorce, animation du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés – DRIEETS d'IdF

Déroulé

- 11h - 11h30 : Information concernant l'apprentissage et le handicap
- 11h30 - 12h30 : Mise en pratique



Rencontres régionales Apprentissage et Handicap, le 9 avril 2019: 300 professionnels réunis en ateliers pour s'informer et échanger

Webinaire SEEPH 2020: « Apprentissage et handicap: quelles aides, quels interlocuteurs pour les entreprises? A revoir:



Collection de 10 capsules Référent Handicap CFA à découvrir ici:
<https://www.prithidf.org/l-acces-a-l-apprentissage>

Handicap & les principales situations de handicap

« Est considéré comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

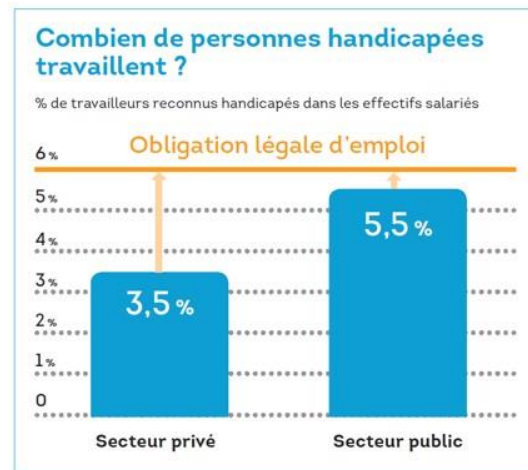
Article L.5213-1 du code du travail



80% des handicaps sont invisibles

La grande majorité des situations de handicap surviennent au cours de la vie

Quelques chiffres clefs



Moins de 1% des contrats d'apprentissage en Ile-de-France concernent des personnes ayant déclaré bénéficier de la reconnaissance de travailleur handicapé

Un enjeu majeur auquel vous pouvez contribuer : **booster le recrutement des PSH en apprentissage**

Séquence 1: Quelques informations au sujet de l'apprentissage et du handicap



Pour un employeur, recruter un apprenti en situation de handicap, c'est...

... C'est avant tout, recruter **des compétences**

La possibilité de **mobiliser des acteurs** pour accompagner les apprentis et les employeurs

C'est être accompagné pour trouver des solutions de **compensations**

C'est avoir accès à des **aides financières pendant l'apprentissage et pour recruter à l'issue du contrat d'apprentissage**

... Un atout pour l'entreprise: contribuer à **satisfaire à l'OETH pour les employeurs + 20 salariés** et contribuer à **la diversité au sein de l'entreprise**

Message 1: Recruter des compétences

Recruter un apprenti c'est d'abord recruter une personne avec un **potentiel** et **des compétences**

Un collaborateur apprenti **formé** aux métiers de l'entreprise

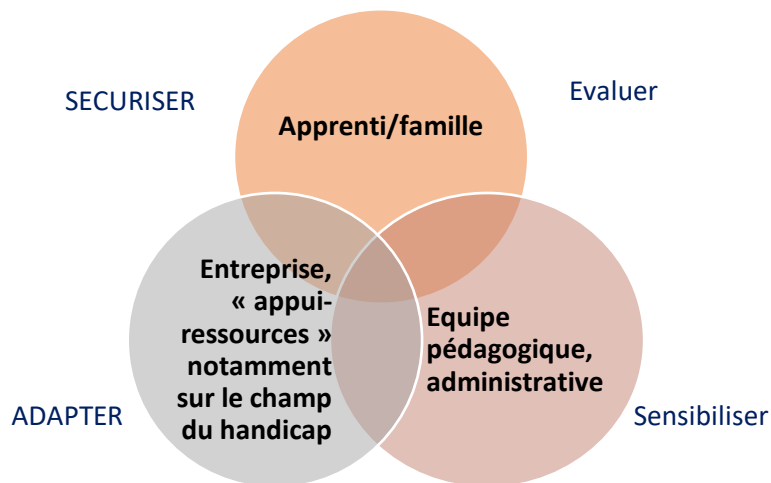
L'employeur peut ainsi recruter **des profils variés**, jeunes ou adultes avec déjà une expérience professionnelle

Dans 8 cas sur 10, il n'y a **pas** besoin d'aménagement

L'absence de condition d'âge pour accéder à l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap

Message 2: Des acteurs pour accompagner apprentis et employeurs

Des interlocuteurs dédiés à l'accompagnement des apprentis et des employeurs pour le recrutement et la sécurisation des parcours



- ❑ Un accompagnement sur mesure tout au long du projet de formation
- ❑ Des référents handicap et chargés des relations entreprises au sein des organismes du service public :
 - aident au recrutement
 - sécurisent les contrats et le parcours
- ❑ Des référents handicap au sein des CFA et OF

Message 3: Des solutions de compensation

La plupart des situation de handicap ne nécessitent aucune adaptation mais lorsque c'est nécessaire, des solutions de compensation existent et les employeurs sont accompagnés pour les mettre en place



Message 4: Aides financières mobilisables dans le cadre de l'apprentissage et pour recruter à l'issue de l'apprentissage

Aide exceptionnelle de l'Etat à l'embauche en apprentissage

et

Aides spécifiques Agefiph , cumulables avec les aides de l'Etat

Mobilisables jusqu'au 31 décembre 2021

**Auprès de l'AGEFIPH
pour les employeurs privés**

**Auprès du FIPHFP
pour les employeurs publics**

A qui s'adresse cette aide ?

- Aux **entreprises et associations** qui recrutent **entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021**, un(e) apprenti(e) :
- de moins de 26 ans, **sauf si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé : dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge**
- préparant un diplôme **du CAP au niveau Master 2**

Montants de l'aide

5000€ pour un jeune de moins de 18 ans et 8000€ pour un jeune de plus de 18 ans

- cette aide permet de couvrir quasi intégralement le salaire de l'alternant

Autres information

Cette aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique dont bénéficient les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti de niveau CAP à Bac (Montant plafond de 4125€ pour la 1ère année du contrat).

L'aide unique reprend ensuite pour les années suivantes du contrat. (Les entreprises d'au moins 250 salariés y sont éligibles sous conditions d'atteinte d'un seuil défini de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats en apprentissage et contrats de professionnalisation, VIE, ...) dans leurs effectifs en 2021.

L'aide majorée de l'Agefiph à la conclusion d'un contrat en apprentissage avec une personne handicapée



► Objectif

Encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en apprentissage

► Qui est concerné

Tout employeur d'une personne handicapée dès lors que le contrat en alternance signé est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures

Complémentarité : Aide exceptionnelle de l'Etat à l'embauche en apprentissage, Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution de l'Agefiph,

► Montant

Apprentissage montant max de l'aide : 4 000 €

Montants proratisés en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois (voir tableau ci après)

► Conditions de recevabilité

L'aide est ouverte pour les contrats **prenant effet au plus tôt le 11 mai et au plus tard le 31 décembre 2021 (date de la dernière embauche possible)**.

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph



Evolution des montants des aides à l'alternance d'Agefiph

Aide au contrat d'apprentissage employeur

Durée du contrat	Ancien montant Aide Agefiph	NOUVEAU MONTANT Aide Agefiph
6 mois	500 €	1 000 €
CDD = 12 mois	1 000 €	1 500 €
12 mois < CDD ≤ 18 mois	1 500 €	Jusqu'à 2 000 € *
18 mois < CDD ≤ 24 mois	2 000 €	Jusqu'à 2 500 € *
30 mois	2 500 €	3 000 €
36 mois	3000	3500
CDI	3 000 €	4 000 €



Cumul des aides de l'Etat et de l'Agefiph aux employeurs d'apprentis



Cas concret : Recrutement en Apprentissage

- Entreprise *Tech Ingé*, bureau d'études systèmes info, 21 salariés
- Recrute en contrat d'apprentissage pour 2 ans
- Alicia, 20 ans, RQTH, handicap auditif, BTS Systèmes numériques option info et réseaux

▶ **Aide exceptionnelle de l'Etat : 8 000 €**

▶ **Aide majorée Agefiph : 2 500 €**

➤ Et en complément, en fonction du besoin :

- **Aide à l'accueil et à l'intégration jusqu'à 3 000 €** pour : temps d'encadrement dédié, temps de sensibilisation de l'équipe...
- **Cofinancement de l'Aménagement de la Situation de Travail (AST)** : par ex, intervention LSF pour les réunions, entretiens... masques inclusifs.



➤ Contribue à l'obligation d'Emploi TH



Recruter un apprenti en situation de handicap c'est aussi un atout pour l'entreprise:

L'accueil d'un apprenti en situation permet de **contribuer à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés**

La diversité est un **facteur de cohésion et de performance** de l'entreprise

Accueillir un apprenti en situation de handicap produit souvent **des effets positifs sur le collectif de travail**

Démontrer l'engagement de l'employeur en faveur de l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap

Déconstruire les préjugés et **le regard porté sur le handicap.**

Temps 2: mise en pratique



Scenario 1: un DRH et une référente handicap de CFA

Mr Franck, DRH de la PME Domus spécialisée dans la vente d'ordinateur auprès des professionnels, recrute chaque année 2 alternants sur le poste d'assistant(e) commercial(e). Il vient de signer la charte de **diversité**. Il se pose la question de comment recruter des personnes en situation de handicap et se rapproche de Mme Durand, référente handicap, du CFA ViVente.

- Quelles questions Mr Franck (DRH) pourrait poser à Mme Durand ?
- Quelles informations Mme Durand (référente handicap CFA ViVente) donnerait à Mr Franck pour l'aider à recruter pour la première fois un apprenti en situation de handicap ?

Scenario 2: un DRH convaincu et un manager réticent

Mr Franck (DRH) est convaincu, il étudie la candidature d'un profil et réalise un pré-entretien avec **Mme Pati**.

Mr Franck (DRH) et Mr Richard (le manager), discutent cette candidature. Mr Richard est réticent à l'idée embaucher une personne en situation de handicap. Il a peur que cela ralentisse la productivité de l'équipe, et que la personne ne soit pas suffisamment autonome. Il ajoute que s'il y a un problème, il va se retrouver à gérer ça tout seul.

Mr Franck a besoin de votre aide pour convaincre son manager que Madame Pati est une bonne candidate potentielle et l'amener à rencontrer Mme Pati lors d'un entretien d'embauche.

A noter, Mr Richard (le manager) recherche une personne qui a trois ans d'expérience, le sens du service et contribuera aux valeurs de l'entreprise : satisfaction client et esprit d'équipe.

- Quelles seraient les arguments de Mr Franck (DRH) envers M. Richard (le manager) pour le convaincre de recevoir Mme Pati en entretien ?

C.V. de Madame PATI 45 ans – RQTH

Assistante commerciale, *en alternance*

Compétences

Savoir-faire

Accueillir les clients et répondre à leurs besoins
Gestion administrative des dossiers
Connaissance des outils bureautiques (Word, Excel)
Bonne orthographe
Promouvoir des produits techniques

Savoir-être

Très bon relationnel
Travail en équipe
Bonne organisation
Autonomie
Capacité d'adaptation

Expérience professionnelle

2019 Agent administratif (7 mois en contrat aidé)
2008-2018 Auxiliaire de vie
1994-2006 Vendeuse aux rayons bureautique/informatique

Formation

2001-2023 Bac Pro AGORA (ex gestion et administration)
2019 Remise à niveau des outils bureautiques (Excel et Word)
2008 Titre professionnel d'auxiliaire de vie
1993 CAP Vente

Conclusions



- **Il n'existe pas d'emplois « réservés »**
- **A poste et compétences égales, la candidature d'une personne en situation de handicap doit être étudiée de la même manière qu'une autre candidature**
- **Les postes peuvent être adaptés**
- **Compétence, personnalité et motivation du candidat priment sur le situation de handicap**
- **Une video à destination des employeurs: *Comment aborder le handicap au cours d'un entretien d'embauche?* <https://www.youtube.com/watch?v=JkplaCAyZAo>**

Rappel des arguments clefs pour convaincre un employeur

Certains employeurs peuvent être réticents, avoir des idées reçues ou tout simplement manquer d'information au sujet des outils, dispositifs et acteurs mobilisables pour sécuriser les parcours de leurs apprentis. En résumé, voici les arguments principaux pour convaincre un employeur d'accueillir un apprenti en situation de handicap. Accueillir un apprenti en situation de handicap...

... C'est avant tout, recruter **des compétences**

La possibilité de **mobiliser des acteurs** pour accompagner les apprentis et les employeurs

C'est être accompagné pour trouver des solutions de **compensations**

C'est avoir accès à des **aides financières pendant l'apprentissage et pour recruter** à l'issue du contrat d'apprentissage

... Un atout pour l'entreprise: contribuer à **satisfaire à l'OETH pour les employeurs + 20 salariés** et contribuer à **la diversité au sein de l'entreprise**

Pour aller plus loin...



Des personnes ressources

- Contacts **Agefiph**: entreprises.ile-de-france@agefiph.asso.fr
- Annuaire **Cap emploi IdF**: https://lannuaire.service-public.fr/navigation/ile-de-france/cap_emploi
- **3995** : ligne directe pour les entreprises qui utilisent les services **Pôle emploi** pour la 1ere fois
- Annuaire des **Missions locales** : <https://arml-idf.org/annuaire-des-missions-locales/>
- Catalogue des interventions du **FIPHFP**: <http://www.fiphfp.fr/Espace-employeur/Interventions-du-FIPHFP>

Des supports d'information

- Retrouver la capsule « **Convaincre un employeur de recruter un apprenti en situation de handicap** » sur le site du PRITH : <https://www.prithidf.org/l-acces-a-l-apprentissage>
- Le guide de l'offre de service et des aides financières : <https://www.agefiph.fr/Professionnel/Offre-de-services-et-d-aides-financieres>
- Soutien au Plan de relance du gouvernement et le guide de présentation des mesures exceptionnelles #covid-19 : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/soutien-au-plan-de-relance-du-gouvernement-majoration-des-aides-lalternance-de>
- Comment solliciter les aides financières de l'Agefiph ? <https://www.agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches/Comment-solliciter-les-aides-de-l-Agefiph>
- **Guide pratique destiné aux entreprises et aux CFA** : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide-relance-entreprise.pdf>
- **Simulateur de calcul de rémunération et d'aides** aux employeurs sur le portail de l'alternance : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur