

Les **Cahiers** de l'Agefiph

Préqualification

Sécurisez la formation
de vos candidats



.....
Mars 2018



plus d'infos sur www.agefiph.fr

Sommaire

07. Comprendre pour agir
Préqualification : de quoi parle-t-on ? Comment faire ?
.....

21. S'inspirer
Focus sur les dispositifs existants
.....

33. Pratique
Conseils, aides, ressources
.....

.....
Ce guide est le résultat d'un
travail mené par l'Agefiph avec
des entreprises dans le cadre du
Réseau des référents handicap.

Rédaction en chef: Agefiph direction de la communication
Rédaction et mise en page: In medias res
Mars 2018

Au service de l'emploi des personnes handicapées

L'Agefiph est chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. C'est une association gérée paritairement et créée en 1987 avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Complémentaire aux politiques et dispositifs d'emploi/formation ouverts à tous, l'action de l'Agefiph comporte deux dimensions principales :

- La mise à disposition d'une offre de services et d'aides financières à destination des personnes handicapées salariées ou demandeurs d'emploi et des entreprises quelle que soit leur taille.
- L'animation de politiques visant à mobiliser les dispositifs de droit commun au bénéfice des personnes handicapées et à développer des coopérations entre les différents acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap.

Plus d'infos sur www.agefiph.fr

Introduction

Vous souhaitez recruter des personnes handicapées. Pourtant, vous ne trouvez pas, ou trop rarement, les profils qui correspondent aux compétences que vous recherchez. Pour surmonter cet écueil, la formation en entreprise, en alternance notamment, est une solution (cf. Guide Handicap et alternance*). Qualifiante, certifiante et diplômante, elle permet de former à vos métiers. Pour répondre à vos attentes, elle implique toutefois de concevoir et de mettre en œuvre des réponses spécifiques tenant compte des caractéristiques et des problématiques propres aux personnes handicapées.

De nouveaux dispositifs ont vu le jour, avec succès, ces dernières années. Leur particularité est de se concentrer sur la préqualification. Le principe ? Intervenir en amont de la formation

en entreprise pour doter les personnes handicapées de savoirs de base, d'une juste vision du secteur d'activité visé et d'un projet professionnel solide. Ces fondamentaux sont indispensables pour limiter les abandons et sécuriser les parcours. Ils sont définis sur la base des échanges préalables avec la personne handicapée et l'entreprise que permet l'étape de préqualification. Cette dernière offre ainsi à chacun l'opportunité de construire un parcours de formation adapté à ses besoins.

Ce guide est destiné à vous donner les clés pour initier et construire cette étape de préqualification indispensable au succès de vos recrutements en alternance. Il vous permettra de découvrir les dispositifs existants, déployés dans de nombreux secteurs d'activité, auxquels contribue l'Agefiph.

** Guide réalisé en 2013 par l'Agefiph en partenariat avec le magazine Liaisons sociales*
[À télécharger ici](#)

Comprendre pour agir

Préqualification :
de quoi parle-t-on ?
Comment faire ?

Comprendre pour agir

Préqualification: de quoi parle-t-on? Comment faire?

Les grands principes

La préqualification est un temps de formation qui précède le parcours en alternance pour mieux le sécuriser.

Elle est adaptée :

- aux compétences requises par le secteur d'activité visé,
- au profil du candidat, ce qui est un point essentiel car les personnes handicapées qui s'engagent dans un parcours d'acquisition de compétences (pour accéder à un contrat en alternance ou à un emploi) présentent des particularités souvent en inadéquation avec un marché de l'emploi de plus en plus exigeant. Cela se traduit notamment par un faible niveau de qualification, de longues périodes de chômage et une reconversion professionnelle.

La préqualification intègre la mise à niveau des connaissances et l'acquisition de nouvelles compétences pour les personnes handicapées.

Elle permet aussi de s'assurer au préalable de la viabilité et du sérieux du projet professionnel du candidat. Grâce à elle, l'entreprise accueille des personnes motivées et engagées dans un projet compatible avec les contraintes des métiers du secteur d'activité et de la structure intégrée.

D'une durée de trois mois en moyenne, la préqualification s'appuie sur différents outils mobilisables au bénéfice des demandeurs d'emploi.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI).

En accord avec le futur employeur, elle est destinée à combler l'écart entre les compétences du candidat et celles demandées par le poste visé.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).

Elle permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'être formés pour acquérir les compétences requises par des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Les dispositifs d'accès à l'apprentissage (DAA) existant dans certaines régions.

Ils se déclinent en quatre types d'actions appelées « passerelles » :

- une passerelle « découverte des métiers et de l'apprentissage », qui informe sur les métiers et la formation et aide à l'orientation et à la consolidation du projet professionnel.

- une passerelle « accès à un contrat », qui permet à des candidats sans contrat d'apprentissage de commencer à la rentrée un parcours de formation avec des apprentis au sein d'une entreprise. Ce dispositif sécurise la continuité du parcours de formation dans le cas où le contrat n'aurait pas pu être signé en période légale. Les personnes sont formées aux techniques de recherche d'entreprise par le Centre de formation d'apprentis (CFA).
- une passerelle « maintien en formation », qui offre l'opportunité à des personnes dont le contrat

a été rompu de terminer leur cycle de formation, dans l'attente d'une nouvelle signature de contrat.

- une passerelle « accompagnement vers l'apprentissage », qui consiste à soutenir les candidats, individuellement ou collectivement, pour renforcer leur niveau sur les compétences clés et leur permettre d'acquérir les prérequis nécessaires à leur entrée en apprentissage. Cette passerelle aborde également les aspects relatifs à la posture professionnelle et à la connaissance des codes de l'entreprise.

“ Les candidats handicapés ont connu des ruptures professionnelles, ont perdu confiance en eux et n'osent plus postuler. Notre objectif, en tant que recruteur, est de faire en sorte qu'ils ne se retrouvent pas en situation d'échec. La préqualification va permettre d'asseoir ce choix professionnel. C'est elle qui nous permet de travailler sur les prérequis, d'identifier les compétences transférables qui viendront combler le manque de qualifications ou d'expérience professionnelles. À chaque étape du recrutement, bien avant la formation en alternance, on validera l'adéquation entre les contraintes du poste et les limitations d'aptitude du candidat. Un stage en immersion dans l'entreprise, des modules qui amènent la personne handicapée à retrouver une dynamique de travail dont elle s'est éloignée durant une période d'inactivité... sont autant d'outils présents dans le parcours de préqualification qui donneront au candidat les clés de la réussite de son parcours en alternance. Ces parcours de préqualification permettent surtout aux candidats handicapés de reprendre confiance en eux et en leurs compétences. ”

Christine Gervasoni,
présidente d'Equal Op' Conseil

Comprendre pour agir

Préqualification: de quoi parle-t-on? Comment faire?

Le contenu de la préqualification

La préqualification se construit à la carte en fonction des besoins identifiés par l'entreprise. On pourra choisir parmi les modules suivants ou les associer :

La remise à niveau sur les savoirs de base

Avant de pouvoir intégrer une formation, les personnes handicapées ont souvent besoin d'une phase de remise à niveau sur les fondamentaux et les savoirs de base. On retrouve donc dans la plupart des préqualifications un module spécifique qui aborde les thèmes suivants :

- **Comment « réapprendre à apprendre »** afin de sécuriser le processus d'apprentissage.
- **Le développement et/ou l'actualisation des « compétences socles »** en français, mathématiques, histoire, anglais, etc.
- **L'apprentissage des gestes**

professionnels fondamentaux requis par le métier envisagé.

- **La maîtrise des règles de communication orale et écrite.**
- **L'informatique et la bureautique.**

Le travail de redynamisation

Avec ce module d'accompagnement individualisé, le candidat apprend à se remobiliser et à s'affirmer dans le cadre professionnel. Cette démarche est essentielle pour des personnes qui, après avoir vécu la maladie, un accident, le chômage, ont souvent tendance à s'autocensurer dans leurs projets. Parmi les thématiques abordées dans ce module :

- **Faire le deuil du passé :** envisager l'avenir par la mise en place d'un nouveau projet professionnel.
- **L'estime de soi :** jeux de rôle, etc.
- **Se connaître :** tests de personnalité, psychologiques, etc.

“ Durant la préqualification, un tronc commun est mis en place, comme la remise à niveau en mathématiques par exemple. On enseigne également aux candidats les gestes techniques. Ces modules sont accompagnés d'ateliers spécifiques pour les candidats handicapés, qui, pour la plupart, n'ont pas travaillé depuis très longtemps. On leur apprend à retrouver un rythme de travail, avec des horaires réguliers. Lors d'ateliers, ils vont réapprendre les premiers gestes professionnels, comme la tenue d'un balai, la façon d'entrer dans un bureau. Une immersion en entreprise lors de deux stages finit de conforter le projet professionnel et sa compatibilité avec le candidat. ”

Sandrine Razeghi,
chef de projet handicap national pour Fare Propreté

“ Au cours de la formation préqualifiante, des modules permettent d'enseigner aux candidats les fondamentaux des métiers qu'ils seront amenés à exercer. Parce que ce public, atteint d'un handicap, s'est parfois retrouvé isolé, en rupture avec le monde du travail pour une longue durée, nous travaillons également la cohésion de groupe ou encore l'estime de soi, via des jeux de rôle par exemple, qui leur permettent de retrouver une place dans la société. ”

Marie-José Uger,
secrétaire générale de Mission Handicap Assurance

“ Nous avons mis en place un système de parrainage qui commence dès la période de préqualification. L'entreprise marraine est celle qu'intégrera le candidat pendant sa période de formation en alternance. Être parrain/marraine d'un candidat, c'est être sensibilisé(e) au handicap de sa recrue et accompagner celle-ci tout au long du processus de formation et de préqualification. Cette sensibilisation est un point très important pour nous. Les recruteurs suivent ainsi une formation au handicap, où ils devront participer à des jeux de mise en situation, par exemple. ”

Anne Pelletret,
chef de projet à Mission Handicap Assurance

- **La gestion du stress :** ateliers d'improvisation théâtrale, etc.
- **La valorisation des vécus professionnels en termes de savoir-faire :** le transfert des compétences permet de mettre à profit les expériences de chacun, qu'elles soient professionnelles ou non.
- **L'amélioration des comportements individuels et de groupe :** les ateliers en groupe ont vocation à faciliter l'intégration.

La préparation aux entretiens de recrutement

À l'issue de la préqualification, le candidat se présentera aux recruteurs pour intégrer une formation en alternance. Afin de maximiser ses chances face à des entreprises qui ont chacune leurs critères de recrutement, il est essentiel de l'aider à s'imprégner des codes du secteur d'activité visé, de la culture de l'entreprise et de ses enjeux.

Le module peut notamment intégrer :

- **Une présentation de l'environnement économique du secteur,** de l'organisation de l'entreprise, des métiers exercés. L'objectif est de permettre au candidat de découvrir l'environnement professionnel qu'il souhaite intégrer, de l'aider à comprendre ses particularités et enjeux.

Comprendre pour agir

Préqualification: de quoi parle-t-on? Comment faire?

Le contenu de la préqualification



• Une formation préalable

à l'entretien: comment réagir face aux questions qui seront posées? Quels sont les points qu'il faudra aborder?

• **La découverte des normes** de la culture professionnelle de l'entreprise: quels sont les codes en usage?

• L'identification des codes

vestimentaires: quelle tenue choisir pour quel emploi?

• **La sensibilisation à la communication verbale et non verbale:** comment se présenter, parler de soi, quelle posture adopter? Quel message la position du corps émet-elle lors d'un entretien d'embauche?

• La valorisation des vécus

professionnels en termes de savoir être et de savoir-faire.

• **L'appréhension de sa situation dans le monde du travail:** comment aborder ses besoins pour compenser le handicap...

La consolidation du projet professionnel

Pour être motivé et pleinement acteur de son projet de formation, le candidat devra avoir une représentation exacte du métier qu'il sera amené à exercer et de l'univers professionnel dans lequel il évoluera. D'autant plus dans un contexte de reconversion où les codes précédemment maîtrisés, que ce soit au niveau de l'entreprise ou du secteur d'activité, ne seront plus les mêmes.

La consolidation du projet professionnel permet au candidat de:

• Repérer ses atouts et ses manques

pour accéder à l'emploi dans le métier qu'il a choisi.

• Comprendre et intégrer les

différentes étapes qui vont jalonner son parcours de formation.

• Prendre en compte sur les plans

personnel et professionnel les changements occasionnés par la formation.

Cette démarche s'appuie sur:

• Une présentation des métiers:

sur quels métiers le secteur recrute? En quoi consistent ces métiers? Quelles sont leurs contraintes?

• Une découverte de l'entreprise:

visite du site, rencontre des équipes, présentation du poste et de son environnement.

• Un stage de courte durée

qui permet une immersion en entreprise. Le candidat a ainsi une vision plus concrète de ce que pourrait être son quotidien professionnel.

• Une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

pour appréhender le métier de manière concrète.

La prise en compte du handicap

Un emploi a des exigences physiques (poste statique ou mobile, gestes répétitifs...), organisationnelles (chaîne de production...) et matérielles (maîtrise de différents outils...). Faire le point en amont sur les contraintes liées au handicap du candidat et sur celles du poste est indispensable pour éviter les mauvaises surprises. C'est ce que permet la préqualification : identifier rapidement des solutions techniques ou organisationnelles.



Notre point de départ est le ou les besoins des entreprises. Nous adaptons ensuite les outils existants aux spécificités de chacun afin que tout concorde parfaitement à l'environnement du poste. Nous répertorions, avec les médecins du travail, la liste de tout ce qui pourrait constituer une contrainte. L'entreprise remplit quant à elle une fiche de poste. À nous ensuite de proposer le bon candidat pour le bon poste. ”

Sandrine Razeghi,
chef de projet handicap national pour Fare Propreté



À SAVOIR

Avec la préqualification, l'entreprise se donne toutes les chances de recruter un candidat:

- motivé et mobilisé,
- au clair sur son projet professionnel,
- dont le handicap est compatible avec les exigences du poste,
- qui a les compétences préalables requises pour démarrer un parcours de formation en alternance.



Nous avons ajouté, dans notre cursus de préqualification, un module de découverte des métiers qui permet aux candidats de découvrir la quasi-totalité des métiers sur lesquels nous recrutons dans le domaine de l'industrie aéronautique et spatiale. Des visites en entreprises sont également au programme: l'occasion d'une découverte des métiers en immersion réelle dans les entreprises qui recrutent. Le candidat se projette ainsi complètement et devient acteur de son projet. ”

Jean-Pierre Ramelet,
délégué général de Hanvol

Comprendre pour agir

Préqualification: de quoi parle-t-on? Comment faire?

Étape 1 : anticipez et spécifiez vos besoins en recrutement

Préparer et former des personnes handicapées à vos métiers nécessite de construire des parcours sur mesure. Cela suppose d'anticiper et d'identifier vos besoins actuels et à venir.

Comment procéder ?

- **Identifiez des métiers cibles** pour lesquels vous avez régulièrement besoin de recruter.
- **Pointez les qualifications** et les compétences nécessaires pour chaque métier.

- **Identifiez pour chaque poste les contraintes** associées (la position assise est inévitable, une bonne mémoire est indispensable, etc.).
- **Repérez les centres de formation et/ou les écoles** qui préparent à vos métiers et pourront construire avec vous les parcours de préqualification et de formation. Priorité sera donnée au centre le plus proche de votre entreprise pour faciliter les échanges avec l'équipe en charge du cycle en alternance.

“ Pour certains métiers, les demandes sont récurrentes. Le besoin de recrutement se fait sentir chaque année. En identifiant ces professions en amont, il est plus facile pour le centre de formation, et pour l'entreprise, de recruter le candidat adéquat. Former sur mesure un candidat à un métier demande du temps pour qu'il acquière bien toutes les compétences et les diplômes nécessaires. Une entreprise ne peut donc pas se contenter d'une vision à court terme. ”

Sandrine Razeghi,
chef de projet handicap national pour Fare Propreté

Étape 2 : définissez le contenu de la préqualification

Il s'agit d'identifier, en lien avec les compétences professionnelles visées et le profil des candidats, les différents modules qui constitueront la préqualification : remise à niveau, immersion en entreprise... L'organisme en charge de la préqualification s'entretient avec différents représentants de l'entreprise (directeur des ressources humaines, directeur, chef d'équipe,...) et formalise sur une fiche de poste :

- **les contraintes physiques du poste :** debout, assis, statique, dans un bureau, sur le terrain, avec ou sans déplacements, charges à transporter, etc. ;

- **les contraintes sociales :** travail isolé, en groupe, en lien avec une clientèle, etc. ;
- **les contraintes psychologiques :** horaires décalés, poste à responsabilités, etc..

La durée de la préqualification varie en fonction du cadre fixé par les dispositifs de droit commun mobilisés : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), préparation opérationnelle à l'emploi collectif (POEC) ou dispositif d'accès à l'apprentissage (DAA).

» *En savoir plus*

“ La mise en place de formations de candidats handicapés répond à l'identification d'un besoin des entreprises qui souhaitent embaucher du personnel sur des postes définis à un moment clé. Plus le projet est organisé en amont, plus la personne handicapée sera rapidement formée en cohérence avec les attentes de l'entreprise. ”

Marie Maas,
responsable projets à OETH (organisme en charge de la gestion de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les entreprises du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif)

Comprendre pour agir

Préqualification: de quoi parle-t-on? Comment faire?

Étape 3: adaptez le recrutement et soyez attentif à l'accueil

Votre rôle est ici essentiel. Pour ouvrir vos métiers aux personnes handicapées, il faut parfois changer de posture et recruter autrement.

Voici quelques pistes pour vous donner toutes les chances de recruter les bons candidats:

• Adaptez le processus de recrutement.

Une personne en situation de handicap peut, du fait de la survenance ou de l'aggravation de son handicap, avoir des ruptures dans son parcours professionnel, qui se traduisent par des « trous » dans le CV. Ceux-ci ne doivent pas être un facteur de mise à l'écart dans le processus de recrutement. De la même manière, concernant des candidats handicapés, le diplôme ou le niveau de qualification ne peuvent pas être le seul critère d'embauche.

« Indépendamment des diplômes et des compétences, les entreprises recherchent un savoir être. C'est le premier critère sur lequel nous nous penchons. Savoir être, c'est avoir le sens des responsabilités, faire preuve d'une réelle motivation. Nous recherchons des candidats qui ont envie de s'investir, qui sont moteurs de leur projet, dynamiques. Et non pas des personnes qui se laisseraient porter. Sont-elles prêtes, suffisamment motivées pour entrer en formation, se former, se remettre en question, se mettre en quelque sorte en danger, s'engager dans un parcours de reconversion professionnelle? Un jour, un directeur des ressources m'a dit "Je veux être séduit". Séduire, c'est savoir transformer ses points faibles en atouts. »

Jean-Pierre Ramelet,
délégué général de Hanvol



À SAVOIR

La motivation, un élément déterminant pour le choix des candidats

La préqualification a pour objectif de préparer les candidats à l'entrée en formation. À cette étape, la sélection doit se faire avant tout sur la motivation, pour donner leur chance à des postulants n'ayant aucune expérience dans vos métiers ou avec un niveau de qualification éloigné de vos exigences.

• **Ne focalisez pas votre attention sur le CV, le niveau d'études, le parcours...** Privilégiez d'autres critères objectifs, comme la motivation, la personnalité, l'expérience professionnelle et les compétences transférables qui résultent de ce vécu professionnel antérieur.

• **Préférez des modalités de sélection innovantes pour mesurer les capacités et l'employabilité des candidats,** à l'image des entreprises qui privilégient le repérage des habiletés, c'est-à-dire les capacités requises pour réaliser un travail.

La méthode des habiletés s'inspire de la « méthode de recrutement par simulation » utilisée par Pôle emploi. Elle consiste à mettre les candidats dans des situations de travail concrètes afin de tester leurs capacités et leurs aptitudes à réaliser des tâches indispensables à l'exercice du métier ou du poste ciblé.

• **Soyez vigilants à la qualité de l'accueil.** Les conditions d'arrivée du candidat dans votre entreprise sont primordiales pour qu'il puisse s'intégrer et se projeter. Cela s'applique dès les premiers stages en immersion effectués dans le cadre de la préqualification. Mobilisez vos équipes et sensibilisez-les à l'accueil d'un collègue atteint d'un handicap. Les partenaires associés à la préqualification vous accompagneront pour mettre en place des outils (ateliers, réunions, etc.) qui vous aideront à communiquer de la bonne manière.



À SAVOIR

Focus sur...

Les job datings de Mission Handicap Assurance permettent aux sociétés d'assurances de parrainer un candidat en vue de la formation préqualifiante incluant une période d'immersion et de découverte mutuelle de 8 jours dans l'entreprise marraine. Si l'immersion est concluante, le candidat intègre l'entreprise en contrat en alternance de 12 ou 24 mois selon la certification préparée.

« Nous assistons à un nouveau phénomène : des personnes qui ont fait une première formation postulent aujourd'hui pour une formation supérieure. Certaines sont arrivées chez nous avec un niveau inférieur au bac et sont ressorties avec un niveau bac + 2. Aujourd'hui, elles reviennent nous voir pour se former au niveau supérieur. Ces formations en alternance des personnes handicapées nous amènent à bousculer les préjugés. »

Claude Boumendil,
directeur RH-RSE de STMicroelectronics

Comprendre pour agir

Préqualification: de quoi parle-t-on? Comment faire?

Les clés du succès

Pour une personne handicapée, reprendre le chemin de la formation et de l'emploi nécessite de la motivation, des efforts (acquérir de nouveaux savoirs, rejoindre un nouveau secteur d'activité...) et de l'engagement (envers l'institut de formation, l'entreprise...). Pour une entreprise, accueillir une personne handicapée dans le cadre d'un parcours de formation est un investissement important et un pari sur l'avenir.

La préqualification permet de rassurer et d'assurer l'entreprise qu'elle intégrera le candidat qu'il lui faut.

La réussite d'une préqualification nécessite de:

- **privilégier la motivation**, les savoir être et les compétences transférables pour l'identification des candidats;
- **mobiliser et sensibiliser les équipes**. Les collaborateurs doivent s'approprier les spécificités liées au handicap du ou

des candidat(s). L'objectif est de les aider à adopter le comportement juste lors de l'entretien de recrutement, de cerner les éventuels besoins en matière de compensation, de dépasser les critères habituels de recrutement, pour privilégier le potentiel et la motivation;

- **assurer un suivi et un accompagnement de proximité des candidats**: mobiliser les ressources humaines et les managers qui guideront le candidat et en auront la charge tout au long de son parcours. Le succès de la démarche repose sur ce suivi et sur le processus de recrutement mis en place;
- **ne pas surévaluer les contraintes supposées du handicap**. Dans la majeure partie des situations, le handicap peut être compensé par des solutions organisationnelles ou des solutions techniques simples.



À SAVOIR

Vous voulez recruter? Communiquez!

Pour attirer de nouveaux candidats, n'hésitez pas à communiquer lors de forums, de salons, grâce à des outils tels que flyers, campagnes d'affichage, communication sur les réseaux sociaux, etc.

S'inspirer

Focus sur des dispositifs existants

Hanvol

↳ Secteur: aéronautique

hanvol

Partenaires principaux

- Air emploi (espace d'orientation des métiers de l'aéronautique et de l'aérien)
 - Association de développement des formations des industries de la métallurgie (Adefim)
- Le dispositif bénéficie du soutien de l'Agefiph.

Métiers

- mécanicien système cellule
- technicien en électronique
- dessinateur-projeteur
- ajusteur monteur
- câbleur
- électricien aéronautique
- chaudronnier
- ingénieur généraliste
- assistant de direction
- etc.

→ Quelques chiffres

- **Durée de la préqualification:** 10 semaines
- **De 2010 à 2016:** sur 237 candidats sélectionnés, 156 ont suivi un dispositif de préqualification.
- **Au total:** 75 % des stagiaires ont signé un contrat de formation et/ou de travail.

Public visé

Les personnes handicapées détentrices au minimum d'un diplôme technique ou titre de niveau V.

Diplômes préparés à l'issue de la préqualification

- certificat de qualification professionnelle (CQP) électronique, contrôle qualité carte électronique
- bac pro mécanicien système, usinage
- BTS électronique
- BTS logistique, conception de produits industriels
- DUT qualité, logistique industrielle et organisation
- licence, master

→ Contacts

- **Jean-Pierre RAMELET – Délégué**
Tél.: 01 74 64 48 72
Courriel: delegue@hanvol-insertion.aero
- **Claude LEGRAS – Conseiller**
Courriel: conseiller@hanvol-insertion.aero

En savoir plus : www.hanvol-insertion.aero

Mission Handicap Assurance

↳ Secteur: sociétés d'assurances



Partenaires

- OPCABAIA (organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle des banques, sociétés d'assurances, mutuelles d'assurances, agences générales d'assurances, sociétés d'assistance)
- Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass)
- Association pour la formation professionnelle des adultes (Afp) Le dispositif bénéficie du soutien de l'Agefiph.

Métiers

- conseiller commercial
- conseiller en assurance et épargne
- gestionnaire de sinistre
- gestionnaire santé et prévoyance
- assistant de manager
- gestionnaire de paie
- etc.

Public visé

Demandeurs d'emploi en situation de handicap répondant aux critères suivants :

- au minimum un niveau scolaire V (CAP/BEP, titres professionnels) pour le certificat de qualification professionnelle (CQP) au métier de chargé de relation clientèle en assurance (CRCA) ou un niveau IV validé, pour le BTS;
- disposant d'aptitudes à l'acquisition

de connaissances nouvelles et ayant une aisance relationnelle pour les métiers de la relation clientèle et, pour tous les métiers dont ceux des fonctions support, une appétence pour le secteur de l'assurance.

Diplômes préparés

- certificat de qualification professionnelle (CQP) chargé de relation clientèle, assurance,
- bac+2 (BTS assurance, assistant de manager, assistant de gestion PME-PMI,...)
- licence, master 1 ou 2

→ Quelques chiffres

- **Durée de la préqualification:** 3 mois
- **De 2010 à 2016:** 224 candidats ont suivi une préqualification et 113 ont obtenu un diplôme.

→ Contact

- **Marie-José Uger – Secrétaire générale**
Courriel: mj.uger@handicap-assurance.fr

En savoir plus :

www.mission-handicap-assurance.fr
<https://mission-handicap-assurance.fr/documents/public/plaquettes/mha-formation-plaquette-diff.pdf>

Handi Forma Finance



↳ Secteur: banques, post-marché, sociétés de valorisation des actifs financiers, sociétés de gestion de portefeuille

Partenaires

- Association française de la gestion financière (AFG)
- Association française des professionnels des titres (Afti)
- université Paris Ouest-Nanterre
- cabinet JLO Conseil
- AtoS

Le dispositif bénéficie du soutien de l'Agefiph.

Métiers

- chargé de back-office
- chargé de middle-office

Public visé

Demandeurs d'emploi en situation de handicap diplômés bac +2 ayant a minima une aptitude à la relation.

Diplôme préparé

Licence « gestion d'actifs financiers back et middle-office »

→ Quelques chiffres

- **Durée de la préqualification :**
7 semaines

→ Contact

- **Véronique Morsaline - Responsable de la pédagogie et du développement AFG formation**

Courriel : v.morsaline@afg.asso.fr

En savoir plus :

www.handiformafinance.fr

Fare Propreté

↳ Secteur: propreté



Partenaires

- INHNI, l'organisme de formation et de conseil du secteur hygiène, propreté, environnement
 - OPCA transports et services
 - Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) Propreté
 - organismes de formation habilités
- Le dispositif bénéficie du soutien de l'Agefiph.

Métiers

- agent machiniste classique
- agent d'entretien et de rénovation propreté
- laveur de vitres avec moyens spécifiques

Public visé

Jeunes et adultes reconnus travailleurs handicapés. Il peut s'agir d'une continuité de parcours dans la propreté ou de personnes recherchant une reconversion.

Diplômes préparés

Certificat de qualification professionnelle (CQP) agent machiniste classique, agent d'entretien et de rénovation en propreté, laveur de vitres avec moyens spécifiques, chef d'équipe propreté.

→ Quelques chiffres

- **Durée de la préqualification :**
150 à 200 heures

→ Contact

- **Sandrine Razeghi - Chef projet handicap national**

Courriel : srazeghi@fare.asso.fr

En savoir plus :

www.fare.asso.fr

www.monde-proprete.com

OASIS

↳ Secteur: social et médico-social

Partenaires principaux

- Pilotage du dispositif: OETH (organisme en charge de la gestion de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les entreprises du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif) et Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale (Unaforis).
 - Centres de formation conventionnés:
 - CFAS - FAIRE (centre de formation d'apprentis « hors murs ») Montpellier
 - CRFMS Erasme (Centre régional de formation aux métiers du social) Toulouse
 - IRTS-IDS Normandie (Institut régional du travail social, institut du développement social) Rouen
 - IRTS Île-de-France Montrouge
 - IRTS Paca Corse Marseille
 - ADES Formation Marmande
 - IRTS Franche-Comté Besançon
- OETH prévoit d'étendre le dispositif à l'ensemble des régions de France d'ici à 2020.

Métiers

- accompagnant éducatif et social (AES)
- assistant familial (AF)
- moniteur éducateur (ME)
- technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF)

oeth

- éducateur de jeunes enfants (EJE)
- éducateur spécialisé (ES)
- éducateur technique spécialisé (ETS)
- assistant de service social (ASS)
- conseiller en économie sociale et familiale (CESF)
- cadre et responsable d'unité d'intervention sociale
- direction d'établissement ou de service d'intervention sociale

Public visé

Toute personne handicapée en recherche d'emploi.

Diplômes préparés

Ils vont du niveau V au niveau I :
diplômes d'État d'accompagnant éducatif et éocial (AES), assistant familial (AF), moniteur éducateur (ME), technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF), éducateur de jeunes enfants (EJE), éducateur spécialisé (ES), éducateur technique spécialisé (ETS), assistant de service social (ESS), conseiller en économie sociale et familiale (CESF), certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (Caferuis), certificat d'aptitude aux fonctions de direction d'établissement ou de service d'intervention sociale (Cafdes).

→ Quelques chiffres

- **Durée de la préqualification :**
420 heures (210 heures de théorie et 210 heure de stage)
- **De 2014 à 2017 :**
128 personnes ont été accompagnées.
- **Situation des stagiaires six mois après le dispositif :**
76 % de sorties positives, 47 % sont recrutés par un employeur (alternance, CDD, CDI) et 23 % sont en formation initiale.

→ Contact

- **Marie Maas - Responsable projets**
Courriel : marie.maas@oeth.org

En savoir plus :

www.oeth.org

AucHance

↳ Secteur: grande distribution

Entreprise à l'origine du projet

Auchan

Partenaires

- cabinet Equal Op' Conseil
 - Campus Pro
- Le dispositif bénéficie du soutien de l'Agefiph.

Métiers

- boulanger
- pâtissier
- boucher
- poissonnier
- vendeur en stand charcuterie et fromage

Public visé

Toute personne atteinte d'un handicap (mental, physique, psychique, etc.).

Diplômes préparés

- CAP boulangerie
- CAP pâtisserie
- CAP poissonnerie
- certificat de qualification professionnelle (CQP) boucher
- CQP vendeur conseil produits frais: stand charcuterie/fromage

→ Quelques chiffres

- 4 000 apprentis du niveau CAP à bac +5 sont accueillis chaque année. Le taux de transformations

Auchan

en CDI est variable selon les besoins en recrutement : 50 % sur les métiers de manager de commerce et 30 % sur les métiers d'artisans. Depuis vingt-quatre ans, avec 7 accords d'entreprise, une politique volontariste est mise en place en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au travers de différentes actions: plan d'embauche, plan d'insertion et de formation, plan de maintien dans l'emploi, des partenariats avec le secteur protégé.

• Période 2014-2016

Plus de 1 000 collaborateurs en situation de handicap ont été recrutés (en CDI ou CDD).

Plus de 260 collaborateurs référents handicap, volontaires, formés, accompagnent les collaborateurs en situation de handicap et les nouveaux embauchés, mettent en place des actions de sensibilisation sur leur site et animent des formations.

- Près de 2 000 collaborateurs ont suivi des formations sur le thème du handicap.

→ Contacts

- **Élodie du Gareau - Responsable diversité**
Courriel: echarikhi@auchan.fr
- **Sylvie Dhainaut - Relais mission handicap**
Courriel: sydhainaut@auchan.fr

Hugo

↳ Secteur: informatique et technologie

Entreprises à l'origine du projet

- Atos
- Capgemini
- CGI
- Naval Group
- Enedis
- FDJ
- Gemalto
- SAP Labs France
- SII
- Somei
- Société du Canal de Provence
- STMicroelectronics

Partenaires principaux

- le collectif d'entreprises
- Cap emploi
- Pôle emploi
- Polytech Marseille
- le pôle de compétitivité Capenergies
- le cabinet FPM conseil (assistance à maîtrise d'ouvrage)
- le cabinet AMF (sécurisation des parcours)
- les différents OPCA des entreprises participantes (Fafiec / Opcalia/ Adefim / Agefos PME)

Le dispositif bénéficie du soutien de l'Agefiph.



Métiers

Ingénieurs spécialistes de l'informatique et de ses applications.

Public visé

Bac+3 informatique avec une expérience significative dans le domaine

Diplôme préparé

Ingénieur informatique

→ Contact

- **Peggy Montero - Cabinet FPM**
Courriel: peggy.montero@fpmconseil.fr

EXCELLhanCE

↳ Secteur: luxe

Mission handicap / LVMH

Entreprise à l'origine du projet

Mission Handicap LVMH

Partenaires

- cabinet Equal Op' Conseil
- Opcalia
- EMA SUP
- CFA Stephenson
- CNPF

Le dispositif bénéficie du soutien de l'Agefiph.

Métiers

- conseiller de vente
- magasinier/gestionnaire de stock
- assistant administration du personnel/ paie

Public visé

Toutes les personnes en situation de handicap et en recherche d'emploi.

Diplômes préparés

- bac pro logistique
- BTS management des unités commerciales
- licence pro ou master 1 ou 2 RH

→ Quelques chiffres

- En 2014, 25 candidats intégraient la première promotion. En fin de programme, 50 % des alternants ont obtenu leur diplôme et 74 % ont intégré un emploi ou ont choisi de poursuivre leurs d'études.
- En 2016, la deuxième promotion intégrait 14 alternants.
- Une troisième promotion sera lancée en septembre 2018.

→ Contact

- Régina Lachaume – Chef de Projet Handicap chez LVMH
Courriel : mission.handicap@lvmh.fr

En savoir plus :
www.lvmh.fr

Formation d'adaptation aux métiers / FAM

↳ Secteur: industrie



Entreprise à l'origine du projet

STMicroelectronics

Le dispositif aujourd'hui s'appelle Handi@ST et permettra le déploiement dès 2018 sur l'ensemble du territoire, une session pilote à Grenoble (FIAM: formation interentreprise aux métiers).

Partenaires

- Photowatt
- Medtronic
- Teisseire
- ARaymond
- les sites STMicroelectronics de Grenoble et de Crolles (2017)

Métier

Conducteur d'installation de machines automatisées.

Public visé

Toute personne handicapée en recherche d'emploi

Diplômes préparés

bac pro pilote de systèmes de production automatisée

→ Quelques chiffres

- De 67 % à 100 % de succès de la formation en alternance selon les promotions.

→ Contact

- Claude Boumendil -
Directeur RH-RSE de
STMicroelectronics
Courriel : claud.boumendil@st.com

Pratique

Conseils, aides, ressources

L'Agefiph partenaire de votre politique de ressources humaines

Pour vous aider à mettre en place un plan d'action, l'Agefiph vous propose un accompagnement adapté à votre politique de ressources humaines.

Conseil et accompagnement emploi handicap

Un collaborateur de l'Agefiph vous informe, vous conseille et vous accompagne afin de vous aider à :

- intégrer le handicap dans vos pratiques de gestion des ressources humaines,
- développer des projets en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Appui et accompagnement Cap emploi

Un conseiller Cap emploi vous accompagne pour faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel d'un collaborateur en situation de handicap.

Pour tout connaître des services et aides financières proposées par l'Agefiph, rendez-vous sur www.agefiph.fr/Entreprise

Le conseil par des spécialistes

En fonction de vos besoins, le conseiller qui vous accompagne peut faire appel à des spécialistes. Sélectionnés par l'Agefiph, ils sont mobilisés par exemple pour évaluer précisément les conséquences d'un handicap et les moyens de le compenser ou réaliser une étude ergonomique.

Des aides financières

En fonction des projets, des aides financières sont proposées pour couvrir tout ou partie des dépenses liées à la compensation du handicap dans l'emploi, cofinancer un projet de formation ou inciter au recrutement en alternance. Certaines aides nécessitent une analyse de la situation, d'autres peuvent être sollicitées directement auprès de l'Agefiph.

L'Agefiph met ses ressources à votre disposition

Retrouvez le détail des accompagnements et des aides financières Agefiph destinés aux entreprises sur www.agefiph.fr/Entreprises

Disponible également sur le site :

→ **de l'information détaillée et actualisée** sur l'obligation d'emploi, le calcul de la contribution et les aides et services,

→ **des ressources documentaires :** guides, vidéos, publications... pour nourrir vos politiques ressources humaines handicap.

→ **un espace emploi** qui permet de publier des offres d'emploi et de consulter une cv-thèque ; <https://espace-emploi.agefiph.fr>

→ **des outils pour remplir la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés :** foire aux questions, vidéos explicatives, simulateurs ; www.agefiph.fr/Entreprises

→ **la Base expérience** qui rassemble plus de 600 fiches décrivant des expériences réussies de recrutement, d'intégration et de politique RH autour du handicap. www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/



À SAVOIR

L'Agefiph invite les entreprises à participer au Réseau des référents handicap (RRH) pour échanger des bonnes pratiques.



Pour plus d'informations sur le Réseau des référents handicap, contactez l'Agefiph dans votre région ou adressez un mail à entreprises@agefiph.asso.fr

Foire aux questions

À qui m'adresser ?

- Vous souhaitez mettre en place une POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) : adressez-vous à votre OPCA (organisme paritaire collecteur agréé). Organisme décideur, il étudiera votre dossier et sélectionnera l'organisme de formation. À partir des besoins de votre entreprise, il mettra en place votre projet en collaboration avec l'organisme de formation, les sourceurs et l'Agefiph.
- Vous souhaitez mettre en place une POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle) : adressez-vous successivement, ou parallèlement, à Pôle emploi et à votre OPCA. Vous aurez besoin de l'accord de ces deux acteurs. Cap emploi vous aidera dans le sourcing de vos candidats. Quelle que soit la préqualification choisie (POEI ou POEC), l'Agefiph peut vous accompagner et vous guider en amont de la réalisation du projet.
- Certaines Régions ont mis en place des dispositifs d'accès à l'apprentissage (DAA). Vous pouvez obtenir des informations sur ces dispositifs auprès des Régions et des Centres de formation des apprentis (CFA).

Qui peut financer la préqualification ?

Selon les cas, l'OPCA, Pôle emploi (dans le cadre d'une POEI) ou la Région peuvent participer au financement de la préqualification. L'Agefiph peut être sollicitée pour le financement de ce qui

relève de la compensation du handicap (traducteur pour un candidat sourd, fauteuil ergonomique, clavier de braille, etc.).

Quels sont les délais ?

Recruter un candidat handicapé prend du temps. Les délais sont variables et dépendent des facteurs qui permettent de co-construire, entre les différents acteurs, le projet de préqualification : recherche des organismes de formation, obtention du financement, définition des profils recherchés et des conditions d'emploi, etc.

Vous souhaitez mettre en place un parcours de formation : dans chaque région, les délégations régionales

de l'Agefiph vous conseillent et vous accompagnent en partenariat avec les acteurs locaux pour tous vos projets emploi et handicap. Pour les entreprises de 2.000 salariés et plus, la direction des entreprises et des grands comptes est votre interlocuteur clé.

0 800 11 10 09

Toutes les adresses Agefiph sur www.agefiph.fr/Annuaire

Glossaire

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Mis en place par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier. Cette certification est délivrée via la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPN EEP formation). Le CQP n'a pas de niveau reconnu par l'État, il n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé.

En savoir plus :

www.travail-emploi.gouv.fr
Rubrique Formation professionnelle > évoluer professionnellement

Dispositif d'accès à l'apprentissage (DAA)

Mis en place par la Région Île-de-France, le DAA a pour objectifs de :

- favoriser l'entrée en formation sans contrat d'apprentissage et vers la signature d'un contrat, grâce à un accompagnement du CFA pour la mise en relation avec des entreprises ;
- proposer une découverte et/ou une préparation à l'entrée en apprentissage, par le biais d'un

accompagnement renforcé avec une remise à niveau sur les compétences clés, l'appropriation des codes de l'entreprise, la préparation au référentiel de formation et l'aide à la signature d'un contrat en apprentissage.

En savoir plus :

www.iledefrance.fr
Rubrique Aides et services > Dispositif d'accès à l'apprentissage

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

Cette action de formation permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, par défaut, par le conseil d'administration d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Qui contacter ?

- Pôle emploi
- votre OPCA
- CAP emploi
- l'Agefiph

En savoir plus :

www.travail-emploi.gouv.fr
Rubrique Formation professionnelle > Se former > Demandeurs d'emploi

Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Au cours d'un parcours d'insertion, ces PMSMP peuvent être mobilisées par « toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, quels que soient son statut, son âge ou son support d'accompagnement ».

Qui contacter ?

- Pôle emploi
- les missions locales
- Cap emploi
- les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).

En savoir plus :

www.travail-emploi.gouv.fr
Rubrique : formation professionnelle > Se former > Demandeurs d'emploi

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

Ce dispositif permet la mise en place d'une formation de préparation individuelle à une prise de poste.

Qui contacter ?

- Pôle emploi
- Cap emploi
- l'Agefiph

En savoir plus :

www.pole-emploi.fr
Rubrique Entreprise - employeur > Aides aux recrutements > Les aides à la formation

Vous avez un projet emploi handicap ? Des questions ?

Pour contacter les délégations régionales de l'Agefiph



DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE