

Les Cahiers du PRITH Grand Est

Repères n°2



**L'insertion professionnelle des personnes handicapées
via le travail temporaire**

Ce document a été produit dans le cadre d'un groupe de travail du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) en Grand Est.

GROUPE PROJET

Gaëtane DUCRU



Isabelle CHARLIER
Florine ATTIGUI



pôle emploi

Michel ECKLE



Pascale RITTER
Romain BOUVIER



Véronique VISSER



Aurélie SISSLER



Sophie GODME



Maïtena FREICHE



Rose KRAEMER
Magalie RUSTERHOLTZ



Christine THERMINOT



Jacques TRIPONEL



Estelle FLEUR-
Coordination PRITH



SOMMAIRE

1. Points de repères législatifs et contextuels.....	5
Evolutions réglementaires	5
La convention cadre « pour le recrutement et l’insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire ».....	5
Le Plan Régional d’Insertion de Travailleurs Handicapés (PRITH) Grand Est favorise la déclinaison territoriale de la convention-cadre	6
2. Les acteurs clefs pour faciliter l’insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire	8
L’Etat représenté par la DREETS	8
L’Agefiph.....	8
Le Service public de l’emploi	9
Prism’emploi	10
Les agences d’emploi	10
L’entreprise de travail temporaire d’insertion (ETTI)	11
L’EATT	11
AKTO.....	11
LE FASTT.....	11
L’UNEA - Union Nationale des Entreprises Adaptées	12
L’Apec	12
3. Favoriser l’accès à l’emploi.....	13
Les leviers pour favoriser l’accès à l’emploi	13
1) Répondre à son obligation d’emploi (OETH)	13
2) Les aides financières au recrutement et à l’intégration	14
3) Des approches pour recruter autrement.....	14
Ressources disponibles pour favoriser l’accès à l’emploi intérimaire	15
1) L’Entreprise Adaptée de Travail temporaire (EATT).....	15
2) La compensation du handicap en entreprise.....	17
Bonnes pratiques pour favoriser l’accès à l’emploi de personnes en situation de handicap via le travail temporaire	18
1) Préparer la personne handicapée à son contrat : « Tremplin TH »	18
2) Engager les agences d’emploi dans le cadre de Parcours TH	19
3) Intégrer de nouvelles modalités de recrutement et promouvoir des jobs dating dédiés .	20
4. Développer l’accès à la formation et à l’alternance, sécuriser le parcours de formation.....	21



Les dispositifs associés.....	21
Les ressources mobilisables pour développer l'accès à la formation et sécuriser le parcours de formation d'un intérimaire en situation de handicap	22
1) Les aides pour le prestataire de formation (CFA et organisme de formation)	23
2) Les aides pour l'agence d'emploi.....	23
Bonnes pratiques : Mobiliser la Ressource Handicap formation (RHF) pour sécuriser le parcours de formation de l'apprenant handicapé	24
5. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires handicapés	26
Dispositif dédié à la reconversion : zoom sur le Contrat d'Alternance de Reconversion.....	26
Ressources mobilisables pour favoriser le maintien dans l'emploi.....	26
1) Zoom sur le service spécifique « SOS ACCIDENT DU TRAVAIL » du FASTT.....	26
Bonnes pratiques : faire appel à Cap emploi, un acteur clef du maintien	28
2) Les aides financières dans l'emploi et à l'accompagnement des transitions professionnelles de l'Agefiph	29
6. Les ressources disponibles pour aller plus loin	30
Se professionnaliser.....	30
Echanger – Faire réseau	31
S'informer	31



1. Points de repères législatifs et contextuels

Evolutions réglementaires

L'accès à l'emploi et le maintien en milieu ordinaire de travail constituent l'une des premières demandes des personnes handicapées. Cette priorité est au cœur de la loi du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » qui incite les employeurs à recruter davantage de travailleurs handicapés.

En effet, cette loi réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)¹.

Pour amplifier son action en direction des travailleurs en situation de handicap, la branche du Travail Temporaire peut désormais s'appuyer sur une innovation introduite par la loi « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » à titre expérimental et ce jusqu'au 31 décembre 2023 : le cas de recours spécifique au Travail Temporaire lié à la situation de handicap de la personne².

Ainsi, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut désormais intervenir lorsque la situation de handicap est reconnue, indépendamment d'un accroissement d'activité ou d'un remplacement.

La création de ce nouveau cas de recours spécifique à l'intérim pour les personnes handicapées renforce l'impact de l'intérim auprès des entreprises et leur offre de nombreux avantages. Les entreprises via les agences d'emploi disposent, en effet, de plus de facilité pour intégrer un intérimaire en situation de handicap car ce motif de recours ne requiert pas de justification.

Ce dispositif contribue également à faire baisser le montant de la contribution due au titre de l'OETH par un meilleur respect de l'obligation légale d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

La convention cadre « pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire »

Le 24 septembre 2019, le ministère du Travail, le secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées, Pôle emploi, Chéops, l'UNML³, l'APEC⁴, l'Agefiph⁵, l'UNEA⁶, Prism'emploi, le FAFTT⁷ (représenté aujourd'hui par l'OPCO AKTO), le FASTT⁸ et l'OIR⁹ ont signé une convention cadre qui vise à **favoriser le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire**.



Cette convention-cadre a pour objectif de favoriser la formation, l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap grâce à l'intérim, en s'appuyant sur le réseau des 10 000 agences d'emploi de la branche professionnelle du secteur temporaire, représentée par Prism'emploi.

Cet accord définit pour 3 ans les enjeux partagés, les objectifs communs afin de favoriser le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire.

Concrètement, les signataires s'engagent à :

- Réussir le recrutement de la personne handicapée
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'alternance
- Sécuriser le parcours de la personne handicapée.

La convention- cadre est déclinée dans les territoires par les réseaux respectifs de tous les signataires pour plus d'efficacité au service des personnes en situation de handicap.

¹ Pour en savoir plus sur l'OETH : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/guide-de-loeth-obligation-demploi-des-travailleurs-handicapes>

² Article 67 de la loi du 5 septembre 2018 : « VI.-A titre expérimental, à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2023, outre les cas prévus aux articles [L. 1251-6](#) et [L. 1251-7](#) du code du travail, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article [L. 5212-13](#) du même code. »

³ Union Nationale des Missions Locales

⁴ Association Pour l'Emploi des Cadres

⁵ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

⁶ Union Nationale des Entreprises Adaptées

⁷ Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire

⁸ Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire

⁹ Observatoire de l'intérim et du recrutement



Le Plan Régional d'Insertion de Travailleurs Handicapés (PRITH) Grand Est favorise la déclinaison territoriale de la convention-cadre

Depuis 2011, le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) est devenu le cadre de référence de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés dans les territoires.

Il décline ainsi la feuille de route de la Convention nationale multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées, et intègre les priorités régionales en matière d'orientation, de formation et d'emploi.

Le PRITH a vocation à permettre la concertation des acteurs sur les orientations stratégiques à mettre en œuvre, afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées, et mettre en cohérence les déclinaisons opérationnelles les concernant dans les différentes politiques (travail, emploi, orientation, formation professionnelle et accompagnement...).

Aussi dès 2020, la déclinaison de la convention-cadre « *pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire* » a fait partie de la feuille de route 2020-2021.

Le plan d'actions pluriannuel défini par les instances réformées du PRITH pour la période 2021-2023 inscrit l'action 2.5 dédiée à cette thématique : « **Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées via le travail temporaire** ».

L'animation territoriale en est assurée par la mobilisation d'un groupe projet (principalement les représentants régionaux des signataires de la convention-cadre). Un chef de file est également désigné pour mettre en œuvre l'action (Prism'emploi pour cette action).

Dans le cadre de cette action du PRITH, plusieurs enjeux sont identifiés :

- Rapprocher les signataires régionaux de la convention-cadre,
- Développer l'interconnaissance des acteurs et des offres de service pour faciliter l'insertion des personnes handicapées via le travail temporaire,
- Favoriser la mise en relation entre les acteurs du travail temporaire et le Service public de l'emploi en organisant des temps d'échanges dans les territoires portant sur les difficultés de recrutement.

Pour y contribuer, un webinaire régional a été organisé en mars 2022¹⁰ : « *Quels leviers pour accueillir, recruter et mettre à l'emploi un travailleur en situation de handicap ?* ». Ce webinaire s'adressait à tous les partenaires de l'emploi (DDETS, EATT, agences d'emploi...) et aux professionnels en charge de l'accompagnement de personnes handicapées notamment le Service Public de l'emploi et proposait un panorama des mesures, outils et dispositifs mobilisables pour favoriser :

- L'accueil
- Le recrutement
- La mise à l'emploi de la personne handicapée dans le travail temporaire.

D'autre part, un annuaire professionnel interdépartemental est également prévu.

¹⁰ <https://prith-grandest.fr/webinaire-regional-quels-leviers-pour-accueillir-recruter-et-mettre-a-lemploi-un-travailleur-en-situation-de-handicap/>

Chiffres Clés en région Grand Est

Le secteur du Travail Temporaire en Grand Est, c'est :

- 8,3% de l'emploi intérimaire en France
- 64 417 salariés intérimaires en ETP
- 5 922 recrutements en CDD/CDI
- 920 agences d'emploi

Source : Dares 2021 / Bilan recrutement 2021 / Prism'emploi- Xerfi

En Grand Est, les chiffres clés sur le handicap :

- 81 salariés permanents TH en agence d'emploi
- 2420 salariés intérimaires TH
- Nombre d'heures moyennes de missions par salariés intérimaires TH : 429h en Grand Est

Source : <http://observatoire-interim-recrutement.fr/files/2023-03/diagnostic-travailleurs-handicapes-du-travail-temporaire.pdf>

Autres données clefs au niveau national

- Au niveau national, 9% des salariés intérimaires délégués avec le motif de recours TH (soit 410 000 h au niveau national)
- 1490 salariés TH en CDI au niveau national dont 20% avec le motif de recours TH (soit 300 salariés)

Source : Diagnostic travailleurs handicapés du travail temporaire 2021



2. Les acteurs clefs pour faciliter l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire

L'Etat représenté par la DREETS

La **Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités** (DREETS)¹¹ rassemble les compétences en matière de cohésion sociale, de travail, d'emploi, d'économie et des entreprises.

Missions des DREETS :

Vous retrouvez au sein des DREETS les interlocuteurs, les missions et les services des anciennes DIRECCTE et services déconcentrés de la cohésion sociale sur les questions :

- de l'entreprise, de l'emploi, du développement des compétences, de l'accompagnement des mutations économiques, du développement économique, du travail, de la concurrence, de la consommation, de la répression des fraudes (champ de compétences des anciennes DIRECCTE) ;
- de la prévention et lutte contre les exclusions, de la protection des personnes vulnérables, de l'inclusion des personnes en situation de handicap, de la protection de l'enfance, de l'accès à l'hébergement et au logement des personnes en situation d'exclusion et de précarité, de la formation et la certification dans le domaine des professions sociales, de la certification dans le domaine des professions de santé non médicales et du volet social et économique de la politique de la ville (champ de compétences des anciens services déconcentrés de la cohésion sociale - DRCS).

Pour les missions du système d'inspection du travail, la DREETS est placée sous l'autorité de la Direction Générale du Travail, garante de son indépendance. Elle organise et pilote le système d'inspection.

La DREETS Grand Est est organisée en trois pôles par grand domaine d'expertise. Elle comprend :

- un pôle Solidarités, Compétences et Economie,
- un pôle Travail,
- un pôle Concurrence, Consommation, Répression des Fraudes et Métrologie.

L'Agefiph

L'**Agefiph**¹² agit pour développer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail. Elle soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées. Par ailleurs, grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises. Enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation. En 2020, l'Agefiph a financé plus de 230 500 aides et services.

¹¹ Site internet : <https://grand-est.dreets.gouv.fr/>

¹² Plus d'informations sur www.agefiph.fr



Le Service public de l'emploi

Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le Service public de l'emploi a un rôle central : ses représentants en région sont en charge de la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial. Outre les mesures (aides, prestations, dispositifs ...) accessibles à tous publics, des spécificités existent pour les personnes handicapées.

Le Service public de l'emploi œuvre en ce sens dans une logique de prescription, d'orientation ou d'accompagnement.

Le Service public de l'emploi se compose de :

- Pôle emploi
- Cap emploi
- Des Missions Locales

Pôle emploi¹³ est l'opérateur historique du Service public de l'emploi en France.

Son rôle ? D'une part, indemniser les demandeurs d'emploi et les accompagner vers le retour à l'emploi ; et d'autre part, guider les entreprises dans leurs recrutements. En Grand Est, c'est la mission que portent ses 4 000 agents, 8 directions territoriales couvrant les 10 départements et 75 agences de proximité mobilisées au quotidien pour proposer à chacun, le bon service au bon moment.

Pôle emploi agit au cœur d'un vaste écosystème pour contribuer ensemble à faciliter le retour à l'emploi.

Cap emploi

Les 9 Cap emploi du Grand Est sont des **organismes de placement spécialisés (OPS)**¹⁴ exerçant une mission de service public.

Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils accueillent et accompagnent plus de 20 000 personnes en situation de handicap et plus de 10 000 employeurs chaque année.

Les Missions Locales

Présentes sur l'ensemble du territoire régional, les 43 Missions Locales du Grand Est accompagnent les jeunes entre 16 et 25 ans, sortis du système scolaire, dans leur parcours d'insertion socio - professionnelle.

Le réseau des Missions locales est animé par l'Association Régionale des Missions Locales du Grand Est (ARML)¹⁵ qui a pour objectif de fédérer et de soutenir les actions des Missions Locales, de renforcer les moyens alloués à leurs actions et de créer les conditions de la réussite d'un accompagnement global vers l'insertion professionnelle et sociale durable des jeunes.

¹³ Plus d'informations : <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

¹⁴ Plus d'informations : <https://www.cheops-grandest.com/>

¹⁵ <https://arml-grandest.fr/>





Le saviez-vous ?

Le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi a pour ambition d'améliorer l'inclusion dans l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Pour renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap, ce rapprochement **valorise les forces et les complémentarités des deux réseaux. L'une de ces grandes lignes constitue la création du LUA, lieu unique d'accompagnement.** Ainsi, l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont accompagnés au sein des agences de Pôle emploi, que leur conseiller référent soit un conseiller Pôle emploi ou Cap emploi.

Au sein des LUA, l'ensemble des expertises des deux réseaux travaillent en synergie pour apporter une réponse aux besoins des **demandeurs d'emploi et des employeurs** : conseillers accompagnement/entreprises, psychologues du travail, conseillers gestion des droits, le suivi en emploi...

Aujourd'hui, 100 % des agences Pôle emploi du Grand Est sont des **Lieux Unique d'Accompagnement** dits LUA.

Prism'emploi

Prism'emploi¹⁶ est l'organisation professionnelle patronale de la branche du travail temporaire. Représentant les entreprises et groupes de travail temporaire, elle assure à ses adhérents une information et une analyse juridique, sociale et économique du secteur.

Porte-parole de la profession, elle fait entendre la voix des entreprises de travail temporaire et de recrutement auprès des pouvoirs publics, des élus, des administrations, des collectivités territoriales et des organismes internationaux

Prism'emploi est présent sur l'ensemble du territoire. En Grand Est, Prism'emploi compte plus de 920 adhérents (agences d'emploi, ETTi, EATT).

Les agences d'emploi

Une agence d'emploi **est un intermédiaire** entre les entreprises désireuses de recruter du personnel intérimaire, mais aussi en contrat CDD ou CDI et les personnes en recherche d'emploi. Son rôle est de répondre aux besoins des entreprises en matière de personnel en proposant les candidats possédant les compétences requises pour ces missions.

L'agence d'emploi est au centre d'une **relation tripartite** entre un employeur ayant besoin de recruter, l'agence et un candidat à l'embauche.

Elle présente un avantage certain pour les entreprises en prenant en charge les formalités administratives des employeurs et la gestion du recrutement. Offrant plus de souplesse pour l'employeur dans les cas de report de mission ou de rupture de contrat, fortes de réelles compétences dans le domaine des ressources humaines, et riches d'un vivier de candidats potentiels formés et disponibles, les agences d'emploi sont devenues les partenaires incontournables en matière d'emploi et de recrutement.

Certaines agences d'emploi se sont spécialisées par secteur selon la nature des bassins d'emploi où elles interviennent. Leurs services sont de plus en plus personnalisés et diversifiés.

¹⁶ Pour en savoir plus : <https://www.prismemploi.eu/>



Plusieurs contrats peuvent être proposés par les agences d'emploi : CTT, CDI Intérimaire, le contrat d'apprentissage et de professionnalisation, les CIPI et CDPI, ou une prestation de recrutement (CDD, CDI)¹⁷.

L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTi)

Par sa double appartenance au travail temporaire et à l'insertion par l'activité économique (IAE), l'ETTi propose des solutions emploi-formation afin de réduire l'écart entre les besoins d'accompagnement des personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles et les besoins en ressources humaines des entreprises de son territoire. Sa proximité, sa réactivité comme son originalité font d'elle une entreprise sociale inclusive efficace, accélérateur d'emploi durable.

L'EATT

La création à titre expérimental d'**Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)**¹⁸ a pour objectif la réduction du taux de chômage des personnes en situation de handicap : l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire a pour activité exclusive la mise à disposition à titre onéreux de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire (contrat de mission ou CDI intérimaire). Ces contrats doivent permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement individuel et l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation des projets professionnels et de les promouvoir en situation de travail.

Il s'agit de faire émerger un spécialiste du travail temporaire et du placement tourné vers les travailleurs situation de handicap et créer de nouvelles voies de recrutements chez les autres employeurs.

AKTO

AKTO¹⁹ accompagne ses 27 branches professionnelles dont celle du travail temporaire dans leur stratégie de développement des compétences. Il agit pour l'alternance, l'emploi durable et la construction de parcours professionnels. AKTO accompagne la performance des entreprises en renforçant la montée en compétences et la qualification des salariés, et en déployant sur tout le territoire en métropole et dans les DROM des actions en faveur de l'attractivité des métiers et des emplois et développant des synergies entre les acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi.

LE FASTT

Le **FASTT**²⁰, plateforme paritaire, anime la politique sociale de la branche du travail temporaire.

Le FASTT met en œuvre pour l'ensemble des salariés intérimaires, des aides, des services et des solutions pour faciliter leur vie quotidienne et sécuriser leurs parcours de vie et d'emploi : protection sociale, prévention, santé, logement, mobilité, garde d'enfants, budget, service social.

Avec le service spécifique « **SOS Accident du travail** », le FASTT accompagne les salariés intérimaires en situation d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

¹⁷ <https://www.prismemploi.eu/les-contrats>

¹⁸ Seules les entreprises adaptées existantes peuvent créer une EATT en tant qu'établissement juridiquement distinct. Il s'agit d'une expérimentation issue de la réforme des Entreprises

Adaptées qui court jusqu'au 31 décembre 2023. Plus d'informations : www.unea.fr

¹⁹ Site internet : www.akto.fr

²⁰ Site internet : www.fastt.org



L'UNEA - Union Nationale des Entreprises Adaptées

Créée en 1987, l'**Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA)**²¹ est une association professionnelle qui fédère les Entreprises Adaptées et les représente auprès des acteurs publics et privés.

Une entreprise adaptée permet à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités. Elle les accompagne dans leur projet professionnel et peut être une passerelle vers d'autres employeurs privés et publics. La création à titre expérimental d'Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) a pour objectif la réduction du taux de chômage des personnes en situation de handicap : l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire aura pour activité exclusive la mise à disposition à titre onéreux de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire (contrat de mission ou CDI intérimaire). Ces contrats doivent permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement individuel et l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation des projets professionnels et de les promouvoir en situation de travail. Ce spécialiste proposera ainsi une solution dédiée aux intérimaires en situation de handicap en matière de recrutement et de placement auprès d'autres employeurs publics et privés.

L'Apec

L'**Apec**²² joue un rôle essentiel sur le marché des compétences cadres. Avec son Observatoire de l'emploi cadre et ses activités de conseil portées par un réseau d'experts sur tout le territoire, elle apporte une analyse, une connaissance et des outils indispensables aux stratégies de recrutement des entreprises. L'Apec agit pour fluidifier le marché de l'emploi des cadres. Sa connaissance fine et réflexive du marché du travail et son maillage territorial apportent des solutions utiles et efficaces aux entreprises, notamment aux TPE et aux PME, pour accélérer leurs recrutements et ainsi accroître leur développement. Opérateur national du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP), l'Apec accompagne les cadres, dans la préparation nécessaire à la réussite de leurs projets professionnels, depuis leur insertion et tout au long de leur parcours. Elle rassemble tous les facteurs d'action pour rendre possible la rencontre entre les besoins de recrutement des entreprises, et les aspirations des talents qu'elles recherchent. Cette rencontre est possible grâce à l'expertise reconnue d'un réseau de plus de 500 consultant-e-s, qui accompagnent près de 43 000 entreprises et plus de 150 000 cadres et jeunes diplômé-e-s sur tout le territoire français, au plus près des spécificités locales de chaque bassin d'emploi. Une proximité qui continue de se développer pour répondre à tous les acteurs qui font le marché de l'emploi, notamment sur les territoires ultra-marins. Cette rencontre entre candidats et recruteurs est également rendue possible sur [apec.fr](https://www.apec.fr), à travers la diffusion d'environ 74 000 offres d'emploi par jour, et via une profilthèque riche de près de 315 000 profils actualisés.

²¹ Site internet : <https://www.unea.fr/>

²² Site internet : <https://www.apec.fr/>



3. Favoriser l'accès à l'emploi

En France, le secteur du Travail temporaire représente 10 000 agences d'emploi (920 en Grand Est) qui permettent chaque année à plus de 2,8 millions de salariés d'accéder à un emploi en contrat de mission ou en CDI intérimaire. Ces agences réalisent également le recrutement en CDD ou en CDI pour le compte de leurs clients, de plus de 100 000 candidats.

Pour les personnes handicapées, le travail temporaire est une vraie opportunité d'accélérer leur inclusion en milieu ordinaire.

Pour le secteur du travail temporaire, recruter du personnel en situation de handicap, c'est s'ouvrir à de nouveaux viviers de talents (y compris pour les métiers en tension) des 474 171 de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi²³.

Les leviers pour favoriser l'accès à l'emploi

Retrouvons ici un florilège des principaux leviers visant à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap :

1) Répondre à son obligation d'emploi (OETH)

Le recours au personnel intérimaire en situation de handicap permet aux entreprises de **répondre à leur obligation légale instaurée par l'OETH** ²⁴. La forme de contractualisation pour employer du personnel en situation de handicap est multiple : le CDI, le CDD, l'apprentissage... mais aussi le contrat de travail temporaire.

Ainsi, une entreprise ayant recours à une agence d'emploi pour employer un intérimaire en situation de handicap peut donc réduire le montant de sa contribution financière et/ou faire évoluer son taux d'emploi en valorisant dans la DOETH des intérimaires en situation de handicap mis à disposition au sein de l'entreprise.



Le saviez-vous ?

Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels des intérimaires, un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être conclu entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation de missions successives. Il s'agit du **CDI intérimaire**, ce contrat de travail est accessible aux personnes en situation de handicap.

²³ 474 171 DEBOE sont inscrits à Pôle emploi (Source Agefiph- Tableau de bord national avril 2022)

²⁴ L'**obligation d'emploi de travailleur handicapé (OETH)** signifie que tout employeur, dont les effectifs sont au moins de 20 salariés ou agents, doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés ou agents quelle que soit la nature de leur contrat. Tous les employeurs, y compris les employeurs de moins de 20 salariés ou agents, doivent déclarer le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.



2) Les aides financières au recrutement et à l'intégration

L'Agefiph peut venir en soutien pour faciliter l'embauche d'un travailleur handicapé mais aussi son évolution professionnelle : **l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle**²⁵ de l'Agefiph finance une partie des dépenses liées :



- soit à l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée,
- soit à l'accompagnement sur un nouveau poste. Il s'agit alors d'une évolution ou d'une mobilité professionnelle du salarié handicapé.

Cette aide concerne tout employeur d'une personne handicapée dont la durée du contrat est de minimum 6 mois et de 24H/semaine et permet de financer les mesures mises en place par l'entreprise utilisatrice pour sécuriser la prise de fonction de l'intérimaire.

Celle-ci est versée, exceptionnellement, à l'entreprise utilisatrice après validation de son éligibilité.

3) Des approches pour recruter autrement

Pour découvrir toute la potentialité des travailleurs en situation de handicap et faire évoluer les représentations du handicap en entreprise, trois leviers, facilement mobilisables, sont intéressants :

La Préparation collective à l'emploi (POEC), un outil pour adapter les compétences aux besoins de l'entreprise

Dispositif déployé avec Pôle emploi dans le but de recruter un ou plusieurs demandeurs d'emploi formés aux métiers de l'entreprise, la POEC est un levier intéressant pour l'entreprise.

Il s'agit d'une action de formation (d'une durée de 400 heures maximum) préalable à un recrutement qui vise l'acquisition des compétences professionnelles requises pour exercer l'emploi à pourvoir, correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un Opcv.

C'est une particularité de la POEC engagée via le travail temporaire : à l'issue de la POEC l'entreprise de travail temporaire **s'engage** à proposer un emploi aux bénéficiaires.



Le saviez-vous ?

En 2021, 26 demandeurs d'emploi en situation de handicap ont bénéficié d'une POEC en Grand Est.

La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)

Développée par Pôle emploi, la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) permet d'aborder autrement le recrutement en ne tenant pas compte de l'expérience et du niveau de diplôme.

Fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail, la MRS consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail lors d'analyses de postes en entreprise puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir ce poste.

Par conséquent, cette méthode de recrutement innovante donne sa chance à tous les candidats et est objective puisqu'elle permet une sélection de candidats basée sur des critères mesurables identiques pour tous, donc équitables et transparents.

Pour en savoir plus, contactez un conseiller de l'équipe entreprise de Pôle emploi.

²⁵ Cette aide est mobilisable sous prescription. Plus d'informations : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-laccueil-lintegration-et-levolution-professionnelle-des-personnes-handicapees>



La Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)²⁶

L'accueil en entreprise pour réaliser une **immersion professionnelle** est possible dans le cadre d'un dispositif prévu par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et sous certaines conditions : il s'agit de la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

Il s'agit de bénéficier d'une expérience professionnelle en vue de :

- Découvrir un métier (aide à domicile, cuisinier, plombier...) ou un secteur d'activité (services à la personne, commerce, hôtellerie-restauration...),
- Confirmer votre projet professionnel grâce à des situations réelles de travail,
- Initier un parcours d'embauche pour accéder à un emploi ou dans le cadre d'une reconversion.

Toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé peut réaliser une PMSMP qui est obligatoirement mis en œuvre par un organisme habilité en l'occurrence :

- Pôle emploi, Cap emploi ou une Mission Locale
- Une structure d'insertion par l'activité économique (entreprise d'insertion ou association intermédiaire ou atelier et chantier d'insertion) pour les salariés en insertion,
- Ou un autre organisme en cas de délégation de prescription réalisée par l'un des prescripteurs énumérés ci-dessus.

Une convention avec l'organisme prescripteur et la structure d'accueil est signée en vue de préciser les conditions de l'activité (durée, fonctions exercées, horaires...).

Ressources disponibles pour favoriser l'accès à l'emploi intérimaire

1) L'Entreprise Adaptée de Travail temporaire (EATT)

L'entreprise adaptée de travail temporaire est une des expérimentations²⁷ issues de la réforme des Entreprises Adaptées qui vise la réduction du taux de chômage des personnes en situation de handicap.



²⁶ La PMSMP n'est pas accessible pour les ETti.

²⁷ Jusqu'au 31/12/2023.



L'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire a **pour activité exclusive la mise à disposition à titre onéreux de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire** (contrat de mission ou CDI intérimaire).

Ces contrats permettent l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement individuel et l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation des projets professionnels et de les promouvoir en situation de travail.

Véritable spécialiste du handicap, l'EATT propose ainsi une solution dédiée aux intérimaires en situation de handicap en matière de recrutement et de placement auprès d'autres employeurs publics et privés.

Pour illustrer les propos ci-dessus, l'agence Up'Intérim partage 2 parcours d'intérimaires :

- Celui de **Virginie**, préparatrice de commandes, manutentionnaire, qui avant sa situation de handicap n'avait aucune difficulté à trouver un emploi (Virginie peut porter jusqu'à 5 kg maximum dans le cadre de ses activités).

Sa candidature a été transmise à Up'Intérim par l'un de ses partenaires/prescripteurs de l'emploi à qui l'agence envoie régulièrement ses offres d'emploi. Virginie a été contactée par l'agence Up'Intérim et il s'avère qu'elle démarre une mission d'intérim (avec une autre agence de travail temporaire) pouvant déboucher sur un CDI. Le poste en question est a priori compatible avec sa situation de handicap.

Un point est réalisé par Up'Intérim une semaine après le démarrage de sa mission et Virginie nous fait part qu'elle souffre de douleurs aux mains. Dans l'exercice de ses activités, Virginie ne porte pas de charges mais utilise un transpalette manuel qui l'a contraint à exercer une force constante avec sa main. Néanmoins, elle poursuit sa mission intérim en espérant trouver autre chose.

L'agence Up'Intérim la recontacte rapidement puisqu'elle a identifié l'un de ses clients, à 10 min de chez elle, intéressé par son profil et qui dispose bien d'un transpalette électrique.

Virginie fera 3 mois de mission intérim avant d'être embauchée en CDI.

- **Pierre**, 30 ans d'expérience en industrie chimique sur des postes d'opérateurs, monteurs régleurs et chef d'équipe, en 2x8 ou en 5x8.

En 2011, le corps médical lui diagnostique une maladie invalidante entraînant entre autres des troubles digestifs. Son activité physique et sa capacité à porter des charges sont également restreintes.

Son maintien à son poste de chef d'équipe (exécutant) n'est pas possible et n'a pas de possibilités de reclassement dans sa société.

S'en suit une période d'inactivité de 10 ans pendant laquelle Pierre apprend à vivre avec sa maladie.

Accompagné par Pôle emploi, Pierre entame une reconversion professionnelle en tant que formateur pour adultes mais a des difficultés à trouver un emploi dans ce domaine (en raison de son manque d'expérience).

En 2022, Pierre s'inscrit à l'agence après une réunion d'information collective d'UP intérim organisée à Pôle emploi.

L'agence Up'intérim identifie avec Pierre ses compétences clés, transférables et son rythme de travail idéal (en l'occurrence de journée).

Un mois après son inscription à l'agence, sa candidature est positionnée chez l'un des clients (une industrie chimique) à la recherche d'un profil d'assistant administratif pour de la revue de documentation technique.

Après 6 mois de mission intérim et un « simple » aménagement horaire du temps pour déjeuner, Pierre a signé son CDI.



2) La compensation du handicap en entreprise

Dans plus de 80 % des cas, les personnes en situation de handicap travaillent sans aménagement de leur poste de travail. Il suffit que les tâches soient compatibles avec leur état de santé.

Par exemple :

- Un maçon coffreur diabétique
- Un agent de tri malentendant
- Un monteur câbleur avec une prothèse de hanche qui travaille assis
- Un comptable ayant une maladie chronique

Le handicap recouvre des situations très diverses, ces exemples illustrent la diversité des situations de handicap.



Le saviez-vous ?

Tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap, une intégration réussie dépend de la nature du handicap et du poste (et environnement de travail) sur lequel la personne sera recrutée.

L'avis du médecin du travail est indispensable. Il permet d'apprécier la nature du poste et les nécessités d'éventuels aménagements au regard des difficultés de santé identifiées. La visite médicale permettra de vérifier que le salarié peut travailler dans l'entreprise, sans risque pour lui-même ou pour autrui.

Si un aménagement s'avère nécessaire pour la prise de poste, l'agence d'emploi peut solliciter l'appui de spécialistes tels que Cap emploi ou l'Agefiph.

Les aménagements à réaliser peuvent être très simples et peu coûteux.

Il peut s'agir de solutions :

- Techniques : table élévatrice, écran adapté, siège ergonomique, logiciels spécifiques...
- Organisationnelles : horaires de jour ou pauses spécifiques, organisation des tâches, modalités de transmission des consignes (écrites plutôt qu'orales)
- Humaines : accompagnement, interprétariat pour les personnes sourdes, tutorat pour la prise de poste...

Pour financer ces aménagements, l'Agefiph peut être sollicitée par l'entreprise en vue de bénéficier **l'aide à l'adaptation des situations de travail**.²⁸

D'autre part, **une aide aux déplacements**²⁹ **en compensation du handicap** peut être mobilisée par exemple pour favoriser l'accès à l'emploi. Il peut s'agir d'équipements adaptés sur véhicule individuel, d'aides au financement de taxis ou de transport adapté en complément des aides de droits commun (la PCH -Prestation de Compensation du handicap³⁰ – en particulier).

²⁸ <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-ladaptation-des-situations-de-travail>

²⁹ <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-aux-deplacements-en-compensation-du-handicap>

³⁰ La PCH est une aide financière versée par la MPDH. Elle permet de financer les dépenses liées à la perte d'autonomie de la personne handicapée. Elle comprend 5 formes d'aides (humaine, technique, aménagement du logement ou transport, aide spécifique ou exceptionnelle, animalière). Son attribution dépend du degré d'autonomie, de l'âge, des ressources et du lieu de résidence de la personne handicapée. Elle peut être attribuée à vie si l'état de santé ne peut pas s'améliorer.



Bonnes pratiques pour favoriser l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap via le travail temporaire

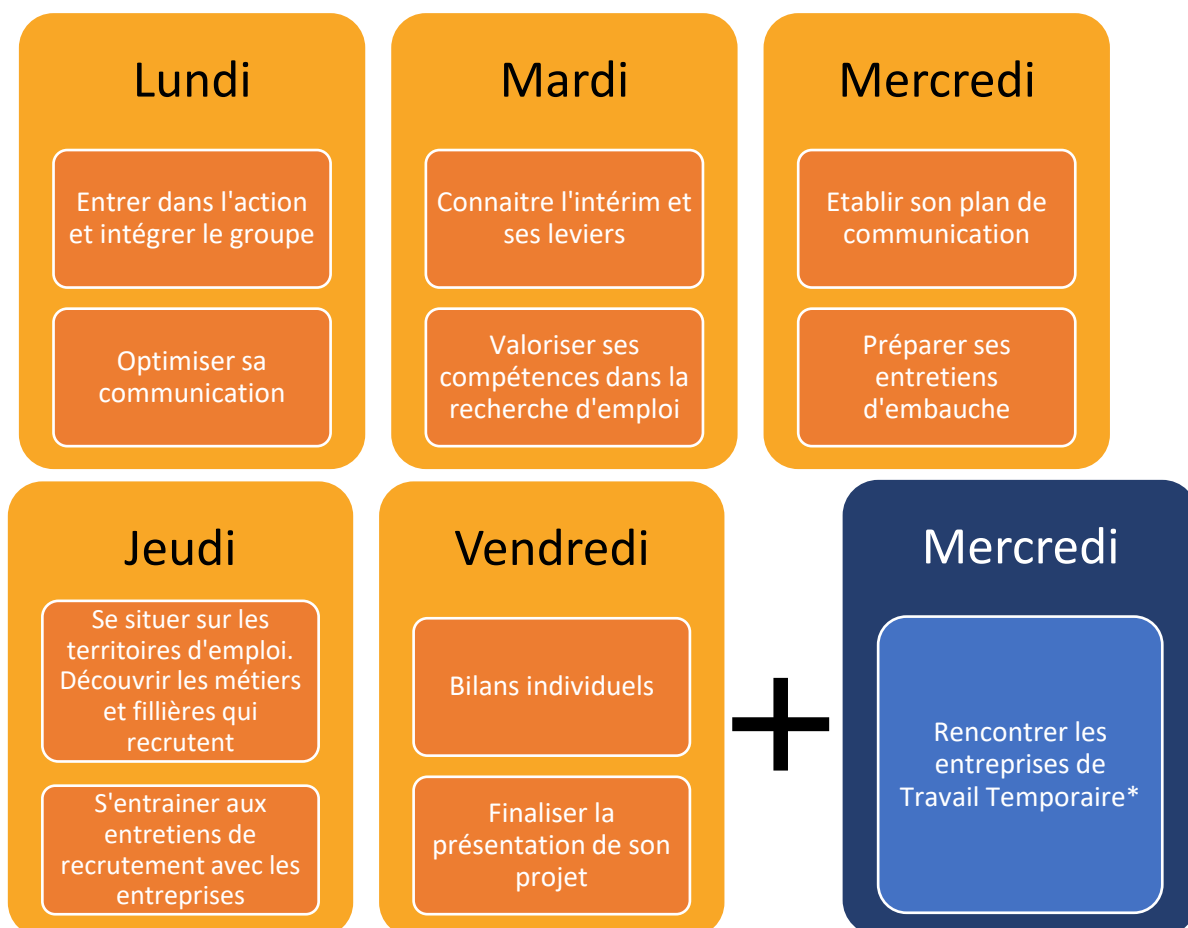
1) Préparer la personne handicapée à son contrat : « Tremplin TH »

Tremplin TH est une action intensive et collective de préparation à l'emploi proposée par AKTO et financée par l'Agefiph et le FPETT.

Elle s'assimile à une semaine de coaching, visant à préparer des candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi avant une entrée en formation ou en emploi. Après cette semaine, une rencontre est organisée la semaine suivante entre les bénéficiaires et les entreprises. L'objectif étant le recrutement direct ou à l'issue d'un parcours de formation proposé aux candidats.

Le sourcing des participants s'effectue avec l'appui de partenaires tels que le Service public de l'emploi à partir des offres d'emploi transmises par les entreprises désireuses de participer.

Animée par un prestataire, l'accompagnement se déroule sur une semaine dont le déroulé-type est le suivant :



*La Semaine se clôture avec une rencontre officielle avec des entreprises de travail temporaire qui recrutent (un déjeuner emploi)

Les candidats seront également coachés par des professionnels tout au long du parcours via :

- des ateliers collectifs,
- des simulations d'entretiens,
- des échanges avec des professionnels,
- des découvertes d'environnements de travail différents,
- un diagnostic sur les freins périphériques à l'emploi,
- la mise à disposition d'outils numériques pour gérer les compétences et être sensibilisé aux soft skills,
- un bilan individuel.

En 2022, une action Tremplin a été organisée à Reims durant la SEEPPH³¹ pour 8 candidats. En 2023, deux actions Tremplin devraient être programmées et un SAS Starter.

Ce SAS Starter est une action plus courte de 3 jours construite et animée par AKTO en lien avec les partenaires du territoire comme l'Agefiph, le Cap emploi ...

2) Engager les agences d'emploi dans le cadre de Parcours TH

Les agences d'emploi s'engagent dans une démarche d'identification et de professionnalisation d'un ou plusieurs référent (s) TH au sein de l'agence afin de créer les conditions d'accueil et de recrutement favorables aux personnes en situation de handicap. Parcours TH a pour objectifs principaux de renforcer l'emploi des personnes en situation de handicap et répondre aux besoins en compétences des entreprises.



Parcours TH³² met à disposition une communication proactive aux agences d'emploi engagées dans la démarche par un macaron qu'elles peuvent apposer sur leur porte d'entrée mentionnant « qu'un référent handicap se trouve au sein de cette agence ».

Ainsi, cela permet de créer une dynamique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap à l'échelle d'un territoire en constituant un réseau de référents TH.

AKTO identifie et mutualise les ressources nécessaires pour les accompagner dans cette démarche avec l'appui des partenaires.

Depuis 2019, ce sont plus d'une cinquantaine d'agences d'emploi qui se sont engagées dans une démarche Parcours TH et près de 60 collaborateurs qui ont suivi au moins un atelier de sensibilisation. Une vingtaine d'ateliers et actions spécifiques Handicap ont été mises en place ces 4 dernières années. En 2023, AKTO en lien avec Agefiph et Cap emploi va poursuivre le déploiement de cette démarche auprès des agences d'emploi en proposant de nouvelles actions.

³¹ SEEPPH : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

³² Il est à rappeler que certaines agences d'emploi ont développé leurs propres démarches pour sensibiliser à l'accueil et au recrutement de personnes handicapées. Parcours TH est un dispositif d'AKTO, en partenariat avec l'Agefiph. Des agences



3) Intégrer de nouvelles modalités de recrutement et promouvoir des jobs dating dédiés

Pour innover et intégrer de nouvelles modalités de recrutement en vue d'accroître les chances d'un candidat en situation de handicap d'être repéré, plusieurs pratiques sont ci-dessous partagées ³³ :

Adaptez le recrutement et se baser sur des critères objectifs

- Prenez le temps de bien définir le besoin l'entreprise cliente. Exemple : axez sur le savoir-faire/savoir-être attendu plutôt que sur le niveau de diplôme
- Communiquez avec l'entreprise cliente autour de l'obligation d'emploi

Adaptez vos offres d'emplois et vos formulaires de candidature ou d'inscription en ligne

- Indiquez sur vos annonces une formulation de type «poste ouvert aux personnes en situation de handicap» ou «à compétences égales, priorité aux personnes en situation de handicap»
- Soyez transparent sur les critères de sélection
- Évoquez les contraintes du poste s'il y en a (mobilité, port de charge...)
- Publiez vos annonces sur les sites d'emploi dédiés
- Animez des informations collectives avec des partenaires spécialisés comme Cap emploi...
- Dans vos formulaires, prévoyez une question pour savoir si la personne est bénéficiaire de l'obligation d'emploi et indiquez dans un menu déroulant les différents types de titres de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Ajoutez si possible une rubrique libre permettant à la personne de s'exprimer (aménagement de poste, contre-indications médicales...)
- Pensez à ajouter, dans la liste de documents à constituer pour l'inscription, le titre de reconnaissance du handicap s'ils en sont détenteur.

Participez à des évènements dédiés

- Assurez la promotion de l'opération DuoDay auprès de vos clients pour faciliter la rencontre entre une entreprise et une personne en situation de handicap
- Mobilisez votre agence durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (rapprochez-vous de votre Cap emploi pour vous associer à un évènement ou organiser un job dating dédié ...)
- Participez à un forum pour l'emploi ou un jobdating, que l'évènement soit dédié ou non aux travailleurs handicapés, rappelez et communiquez votre engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées...

³³ Pour vous aider, la branche du travail temporaire met des outils à disposition :

- Une fiche de poste type
- Une grille d'analyse du poste de travail et des conditions de travail
- Un guide «des outils pour l'action» cf chapitre 6 « Les ressources disponibles pour aller plus loin ».



4. Développer l'accès à la formation et à l'alternance, sécuriser le parcours de formation

Les agences d'emploi investissent sur les compétences de leurs salariés intérimaires pour renforcer ou maintenir leur employabilité.

Les actions de formation professionnelle dont bénéficient les salariés intérimaires, permettent de :

- Renforcer les compétences du salarié intérimaire dans son métier d'origine,
- Adapter les compétences à l'évolution des techniques et des métiers (exemple : maîtrise de nouveaux logiciels, nouvelles qualifications en soudure ...),
- Répondre à une pénurie de personnel, sur un bassin d'emploi, dans une qualification donnée,
- Former des jeunes sans expérience en leur permettant d'acquérir une qualification répondant aux attentes du marché du travail.

Depuis 2012 (Loi « Cherpion » du 28 juillet 2011), les agences d'emploi peuvent également recruter des apprentis pour les mettre à disposition d'entreprises utilisatrices.



Le saviez-vous ?

Pour un travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge maximum pour conclure un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation.

Les dispositifs associés

La branche a développé une ingénierie de formation spécifique au travail temporaire et propose plusieurs types de contrats pour favoriser l'accès à la formation et à l'alternance³⁴ :

- **Le contrat d'insertion professionnel intérimaire (CIPI)**

Le CIPI a pour but de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail en leur proposant une alternance de périodes de formation théorique et pratique, et de missions en intérim.

Pour l'entreprise de travail temporaire, il permet de :

- Proposer à des publics en insertion ou reconversion, une formation permettant d'accéder à l'emploi via l'acquisition de compétences métiers et/ou de savoirs de base ;
- Répondre aux besoins spécifiques de vos clients en construisant un parcours de formation et de développement des compétences individualisé.

Ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion du fait de son âge, de son handicap, de sa situation professionnelle, sociale ou familiale.

- **Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) pour accéder à un premier niveau de qualification**

Le CDPI a pour but de permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire. Il constitue un moyen de compléter leur expérience acquise lors de précédentes missions par une formation, dont l'objectif est d'accroître leur capacité d'accès à des missions de travail temporaire plus qualifiées ou directement à un CDI.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail font partis des bénéficiaires.

³⁴ Les agences d'emploi peuvent bien évidemment proposer des contrats en alternance dits « classiques ». Ici, nous abordons les contrats spécifiques à la branche du Travail temporaire.



- **Le contrat d'alternance reconversion (CAR) pour permettre la reconversion des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.**

Ce contrat sera précisé dans le chapitre 5 -Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires handicapés-.

En parallèle de ces contrats spécifiques, les agences d'emploi peuvent également recruter des apprentis et/ou mettre en place des contrats de professionnalisation :

- **Contrat d'apprentissage :**

Depuis 2012, les agences d'emploi peuvent recruter des apprentis pour les mettre à disposition d'entreprises utilisatrices³⁵. Effectuer son apprentissage en intérim permet à l'apprenti d'assurer des missions au sein d'entreprises et de secteurs différents. L'apprenti bénéficie de deux maîtres d'apprentissage dans l'agence d'emploi et dans l'entreprise pour un accompagnement optimal de chacune de ses missions.

- **Contrat de professionnalisation :**

Les agences d'emploi peuvent mettre en place une période de professionnalisation de 6 mois avec 150h de formation. Le salarié intérimaire bénéficie de délégations dans une ou plusieurs entreprises utilisatrices pour favoriser l'acquisition de nouvelles compétences dans le cadre de missions pendant la période de formation.

En 2022 en Grand Est, 1 669 contrats en alternance ont été signés par les entreprises du Travail Temporaire dont 1 245 contrats de professionnalisation et 424 contrats d'apprentissage.

Quelques données clefs régionales en 2022 des contrats pour des bénéficiaires ayant une RQTH :



- 5 contrats d'apprentissage
- 9 contrats de professionnalisation « classique »
- 14 CDPI
- 10 CIPI

Les ressources mobilisables pour développer l'accès à la formation et sécuriser le parcours de formation d'un intérimaire en situation de handicap

Pour tenir compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et des besoins de compensation liés à la situation de handicap de l'apprenti, la loi "Avenir professionnel" prévoit un système de majoration.

Le décret n°2020-1450 du 27 novembre 2020 apporte des modifications et met en place une majoration du coût contrat par les OPCO dans la limite de 4 000€ et selon les niveaux d'intervention fixés par l'arrêté du 7 décembre 2020.

Des aides financières sont mobilisables pour favoriser l'accès à la formation et à l'alternance des salariés intérimaires en situation de handicap.

Elles s'adressent à l'agence d'emploi, employeur de l'intérimaire handicapé et/ou au prestataire de formation (y compris un CFA).

Dans ce paragraphe, nous aborderons les aides spécifiques, c'est-à-dire celles qui viennent en complémentarité du droit commun à destination du prestataire de formation et de l'agence d'emploi.

³⁵ Loi du 28 juillet 2011

1) Les aides pour le prestataire de formation (CFA et organisme de formation)

En vue de sécuriser le parcours de formation et notamment d'adapter le parcours (aménagement pédagogique en termes de durée, de contenus, de méthodologie, de supports, d'environnement matériel ou social), des aides financières peuvent être mobilisées par le prestataire de formation.

• La majoration du coût contrat, une aide pour le CFA

Versée par l'OPCO (en l'occurrence AKTO), depuis le 01 janvier 2021, le coût-contrat peut être majoré dans la limite de 4 000€ pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés³⁶.

• L'aide à l'adaptation des situations de formation de l'Agefiph

Cette aide permet à l'organisme de formation ou au CFA de sécuriser le parcours de formation d'une personne en situation de handicap par l'adaptation de son parcours.

Elle vient en complément de l'aide de l'OPCO, AKTO, pour les contrats d'apprentissage au-delà du plafond des 4000€ et peut être mobilisée **seule pour toutes autres formations**.

Peuvent ainsi être financés :

- les adaptations des supports de formation et d'examens,
- la sensibilisation du collectif de formation,
- des temps de remédiation et d'appui aux devoirs,
- un preneur de note ...

2) Les aides pour l'agence d'emploi

Pour former ses alternants et ses salariés intérimaires en situation de handicap, l'agence d'emploi peut mobiliser des aides financières.

• Les aides à l'alternance

L'agence d'emploi recrutant des alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) entre le 01 janvier et le 31 décembre 2023 bénéficie d'une aide exceptionnelle de 6 000 € versée par l'Etat.

Celle-ci n'est pas cumulable avec l'aide unique aux employeurs d'apprentis mais **elle est cumulable avec les aides spécifiques pour les apprentis en situation de handicap notamment de l'Agefiph**.

Pour encourager l'employeur à recruter un alternant handicapé, l'Agefiph propose deux types d'aides au recrutement mobilisables par l'employeur, en l'occurrence l'agence d'emploi :

- l'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée,
- l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée.

Ci-dessous, un tableau récapitulatif des aides de l'Agefiph à l'alternance pour les employeurs :

Aides à l'alternance

Durée du contrat	Contrat de 6 mois	Contrat de 12 mois	Contrat de 18 mois	Contrat de 24 mois	Contrat de 30 mois	Contrat de 36 mois	CDI
Aide employeur Apprentissage	1 000 €	1 500 €	2000€	2500€	3000€	3500€	4000€
Aide employeur Professionnalisation	1 500 €	2 500 €	3500€	4500€	-	-	5000€

**L'aide à l'employeur fait l'objet d'un prorata : son montant est calculé en fonction du nombre de mois.*

³⁶ Titulaire d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé obligatoirement.



● Aide à la formation dans le cadre du maintien de l'employabilité

Cette aide est destinée à contribuer au maintien de l'employabilité d'une personne handicapée salariée par la formation, dans une logique d'anticipation (évolution/ aggravation du handicap, développement des compétences, identification des compétences transférables et transversales). Elle participe au coût pédagogique en complément d'autres financeurs (AKTO, le Compte Personnel de Formation voire l'employeur) de formations centrées en amont de la qualification notamment permettant l'acquisition de prérequis.

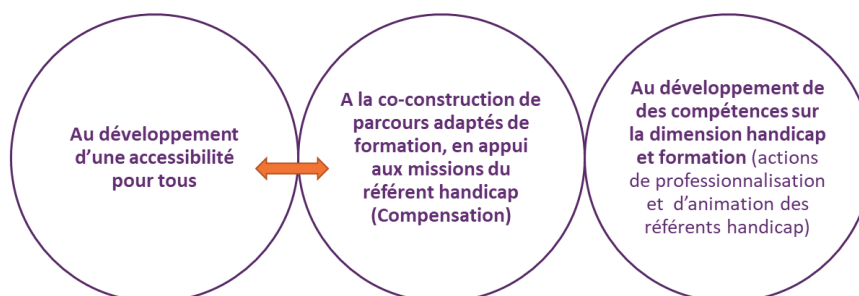
Bonnes pratiques : Mobiliser la Ressource Handicap formation (RHF) pour sécuriser le parcours de formation de l'apprenant handicapé



Ressources Handicap Formation

La Ressource Handicap Formation, est une offre de service de l'Agefiph coconstruite avec ses partenaires institutionnels en région, dont l'objectif est de développer les capacités inclusives des organismes de formation.

UNE OFFRE DE SERVICE EN 3 VOLETS POUVANT APPORTER UN APPUI



1 - Offre d'appui au développement d'une politique d'accueil des apprenants en situation de handicap et d'accessibilité généralisée

- Cette offre de service vise à permettre aux organismes de formation et aux CFA de :
- Mieux connaître leurs obligations légales
- Réaliser un état des lieux de leur accessibilité
- Identifier des pistes d'amélioration d'accueil et d'accessibilité
- S'engager dans une démarche continue de progrès en matière d'accessibilité généralisée

Votre contact : rhf-grand-est@agefiph.asso.fr

2 - Offre d'appui à l'appropriation et à la mise en œuvre des missions du référent handicap en matière de compensation du handicap et d'adaptation de parcours

Cet appui est délivré par des conseillers RHF intervenant au plus près des territoires.

Pour la mobiliser, vos contacts sont les suivants :

Ardennes (08) : 03.26.86.46.55
rhf.08@ladapt.net

Aube (10) : 06.87.90.76.43
rhf.10@promethee10.com

Marne (51) : 03.26.86.46.55
rhf.51@ladapt.net

Haute-Marne (52) : 03.25.02.29.10
rhf.52@ahmsithe.fr

Meurthe-et-Moselle (54) : 06.13.43.41.46
rhf.54@apc-nancy.com

Meuse (55) : 03.29.76.70.24
rhf.55@amiph.com

Moselle (57) : 03.87.75.93.72
rhf.57@pyramide-est.fr

Bas-Rhin (67) : 03.88.77.54.57
rhf.67-68@adapeipapillonsblancs.alsace

Haut-Rhin (68) : 03.88.77.54.57
rhf.67-68@adapeipapillonsblancs.alsace

Vosges (88) : 06.38.79.68.53
rhf.88@avsea88.com

Cette offre de service vise à :



- Aider le référent handicap de l'organisme à identifier et à mobiliser les acteurs spécialisés ou de droit commun susceptibles de l'aider à :
 - Identifier les besoins de compensation des conséquences du handicap,
 - Coconstruire des propositions d'adaptations (PAS, Cap Emploi...)
 - Les mettre en œuvre.
- Proposer au référent handicap un appui méthodologique à l'élaboration d'un plan individuel et personnalisé d'adaptation du parcours de formation :
 - Savoir identifier une situation de handicap,
 - Conduire, de manière collaborative, l'analyse des besoins et l'identification de solutions d'aménagement, en s'appuyant sur la grille Agefiph d'évaluation des besoins de l'apprenant en situation de handicap
 - Connaître et mobiliser les financements nécessaires
 - Organiser, de manière collaborative et structurée le suivi de ces aménagements

3-Offre d'appui à la professionnalisation des équipes et à l'animation d'un réseau de référents handicap des CFA et OF

Cette offre de service vise à :

- Informer les OF et CFA sur l'offre de professionnalisation disponible en région
- Contribuer à la remontée des besoins de professionnalisation sur le sujet du handicap
- Proposer aux référents handicaps des OF et des CFA des temps d'échanges et d'animation dédiés

Un module de formation spécifiquement conçu pour accompagner le développement des compétences des référents handicaps en organismes de formation et CFA.

« **Être référent handicap de son CFA ou de son organisme de formation** »

Les inscriptions se font à l'adresse : [cliquez - ici pour vous inscrire](#)

Les replays des webinaires et ateliers nationaux sont également disponibles sur le site de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/les-webinaires-et-ateliers-ressource-handicap-formation>



Le saviez-vous ?

En complément de l'offre « Ressource Handicap Formation », le **Dispositif Alternance Handicap**³⁷, financé par l'Agefiph, pour aider les CFA et les personnes handicapées souhaitant s'orienter vers l'alternance de bénéficier d'un accompagnement individualisé à chacune des étapes de son projet pour lever les freins liés au handicap.

³⁷https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-02/FLYER%20dispositif%20alternance%20Grand%20Est_VDEF.pdf



5. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires handicapés

Comme dans tous secteurs d'activités, le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires handicapés est un enjeu fort. L'action sociale portée par le FASTT en faveur des salariés intérimaires témoigne de l'objectif de sécuriser les parcours de vie des salariés.

Dispositif dédié à la reconversion : zoom sur le Contrat d'Alternance de Reconversion

Le **Contrat d'Alternance de Reconversion (ou CAR)** s'adresse aux intérimaires ayant été victimes d'un **accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle** survenue durant une mission d'intérim ou un CDI intérimaire et qui sont **accompagnés par le service SOS Accident du travail du FASTT**.

Il s'adresse particulièrement à ceux qui sont déclarés inaptes par la médecine du travail ou qui sont déclarés aptes avec restriction et qui ont besoin de se **reconvertir vers un métier adapté** à leur état de santé.

Il s'agit d'un **dispositif complet de reconversion**, d'une durée de 12 mois maximum, et qui s'articule en deux étapes :

- une **formation**, qui peut être suivie de manière continue ou non, visant à développer des compétences, la qualification ou la certification.
- puis la réalisation de **missions**, dans les 3 mois suivants, pour confirmer les acquis.

Pendant les périodes de formation, le bénéficiaire est rémunéré en fonction de sa situation³⁸.

Comment le mobiliser ?

Le CAR doit être **prioritairement porté par l'agence d'emploi dans laquelle l'accident est survenu**. Il peut cependant être conclu avec toute agence d'emploi ou Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion.

L'agence oriente ensuite l'intérimaire qui pourrait bénéficier du dispositif vers le **service SOS Accident du Travail** du FASTT.

Ainsi, une assistante sociale du FASTT accompagne l'intérimaire dans la réflexion et la construction de son projet professionnel en lien avec son état de santé en vue de mettre en place le CAR.

Ressources mobilisables pour favoriser le maintien dans l'emploi

1) Zoom sur le service spécifique « SOS ACCIDENT DU TRAVAIL » du FASTT

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) a développé en partenariat avec AG2R La Mondiale le service spécifique **SOS Accident du travail** à destination des personnes en situation d'AT-MP, qui se décompose en plusieurs interventions :

1/ Dans un premier temps, un diagnostic du risque de désinsertion professionnelle (risque d'inaptitude, difficultés administratives et financières...) est réalisé par des professionnels du centre de régulation du service social, à la demande de l'intérimaire ou sa famille ou sur la base des signalements transmis par AG2R en cas d'arrêt de plus de 25 jours ou 88 jours d'arrêt cumulés.

³⁸ Dans le cas d'intérimaire en mission, celui-ci est payé au même salaire que sa dernière mission. S'il n'a pas effectué de missions sur les 12 derniers mois, l'intérimaire perçoit une rémunération au moins égale au SMIC.

En cas de CDI-Intérimaire, l'intérimaire est payé au même salaire que sa mission en cours ou de sa dernière mission, sans être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.



2/ Selon les besoins, les autres outils du FASTT peuvent être activés, notamment :

- **AT Assistance** qui propose, dans les jours suivant la survenue de l'accident, un accompagnement de la personne accidentée ou de son entourage et déclenche les prestations nécessaires pour faire face à cette situation (aide-ménagère, garde d'enfant...). La cellule AT Assistance peut également mobiliser un accompagnement psychologique.
- La mise en place d'un **accompagnement social global** réalisé par des assistants sociaux du service social du FASTT, pour veiller à l'ouverture des droits, à l'équilibre budgétaire et psychosocial des personnes accidentées et de leur entourage.
- La mission **Maintien dans le Projet Professionnel (MPP)**, qui propose un accompagnement par des assistants sociaux spécialisés visant le maintien de l'employabilité et la réinsertion professionnelle (accompagnement à la construction d'un projet professionnel adapté à l'état de santé de l'intérimaire).
- Depuis janvier 2016, des aides financières visant à renforcer la prévention de la désinsertion sociale et professionnelle sont également mises en place et peuvent être utilisées par les assistants sociaux de la mission MPP, autour de trois axes d'intervention : suivi des soins et rétablissement de l'état de santé ; soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Enfin, le FASTT propose différents outils pratiques à la disposition des permanents des agences d'emploi et notamment :

- Un kit d'information pour bien gérer les situations d'accident du travail,
- Le site « www.sante-securite-interim.fr » qui regroupe des informations et conseils utiles en matière de santé, de prévention et de sécurité.

**Le service SOS Accident du travail est à contacter au
01 71 25 58 30**

Bonnes pratiques : faire appel à Cap emploi, un acteur clef du maintien

Cap emploi est un Organisme de Placement Spécialisé (OPS) exerçant une mission de service public. Il a la charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cap emploi s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés – *y compris les intérimaires* –, travailleurs indépendants et agents publics qui souhaitent engager une reconversion professionnelle **ainsi qu'aux employeurs** privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le Cap emploi – service maintien conseille, accompagne et permet notamment aux employeurs de bénéficier de l'intervention d'experts (spécialistes des différents handicaps, ergonomes, spécialistes de l'orientation) et des aides financières visant à faciliter le maintien et à compenser le handicap.

L'offre d'intervention du Cap emploi – service maintien est complémentaire aux aides et dispositifs de droit commun ainsi qu'aux acteurs du maintien et ne se substitue pas aux obligations légales, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

Interlocuteur privilégié, il analyse, dans le cadre d'une démarche concertée, le contexte de la structure, la situation du salarié et identifie les solutions de maintien. Il peut mobiliser les aides et dispositifs de droit commun et l'ensemble des aides et prestations de l'Agefiph.

L'adaptabilité et la souplesse de ses interventions permettent de tenir compte de la diversité des situations.

Le Cap emploi – service maintien est un acteur « neutre ». Il agit dans le respect de la confidentialité des données relatives à la personne et à la structure, et pour le bénéfice de chacun et ce, après accord explicite du bénéficiaire et de l'employeur.

Le recours à Cap emploi-service maintien est gratuit (le service est financé par l'Agefiph et le FIPHFP) et peut s'effectuer à la demande de différents acteurs dont le travailleur intérimaire-salarié lui-même, l'agence d'emploi, l'entreprise utilisatrice, le médecin du travail par exemple.

2) Les aides financières dans l'emploi et à l'accompagnement des transitions professionnelles de l'Agefiph

Plusieurs types d'aides financières peuvent être mobilisées par l'employeur/l'agence d'emploi :

Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

- Son objectif est de permettre d'accorder du temps supplémentaire aux employeurs afin de trouver une solution pour maintenir l'emploi d'un collaborateur.
- Aide mobilisable quand le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou l'évolution du contexte de travail ont des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.
- Aide forfaitaire de 2100€
- Visant à financer des frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion, ...) ou/et la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi (maintien du salaire en attendant la livraison de matériel en compensation du handicap ou dans le cadre d'une reprise d'activité difficile pour assurer le cofinancement de la solution immédiatement, pour compenser la perte ponctuelle de productivité ...).

Aide à la formation dans le cadre d'un maintien dans l'emploi

- Cette aide vise à contribuer au maintien dans l'emploi d'une personne handicapée salariée (y compris sous indemnités journalières) par sa qualification.
- Aide qui finance le coût pédagogique de l'action de formation (réalisée en interne ou par un organisme de formation externe) et ouvrant des perspectives réelles et sérieuses de maintien dans l'emploi.
- Le montant de l'aide dépend des cofinancements obtenus par ailleurs (OPCO, Commissions paritaires interprofessionnelles régionales...).

Aide à l'adaptation des situations de travail permettant l'insertion ou le maintien dans l'emploi

- Financement des adaptations du poste de travail
- Financement des surcoûts des équipements spécifiques

Aide humaine en compensation du handicap

- Elle permet de financer l'intervention d'un tiers pour réaliser un geste professionnel à la place de la personne en situation de handicap ou de compenser le handicap auditif (interprétariat, interface de communication, transcripteur)



6. Les ressources disponibles pour aller plus loin

Dans ce chapitre, sont recensés de manière non exhaustive quelques ressources pour vous permettre d’approfondir – d’enrichir vos connaissances et vos pratiques professionnelles en matière d’inclusion des travailleurs handicapés mais aussi pour mieux connaître le secteur du Travail temporaire.

Se professionnaliser

- **Information sur les secteurs professionnels et les métiers**

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale, la Région Grand Est coordonne les actions des membres du Service Public Régional de l’Orientation (SPRO). Une des priorités du SPRO concerne l’information sur les métiers et les formations.

Pour relever le défi d’une meilleure connaissance des métiers et de leur réalité par les publics et les professionnels et ainsi lever les représentations, la Région propose un programme de professionnalisation des acteurs, dont un des volets propose des actions de promotion des métiers et les secteurs professionnels y compris sur les secteurs en tension.

- **Focus sensibilisation au handicap**

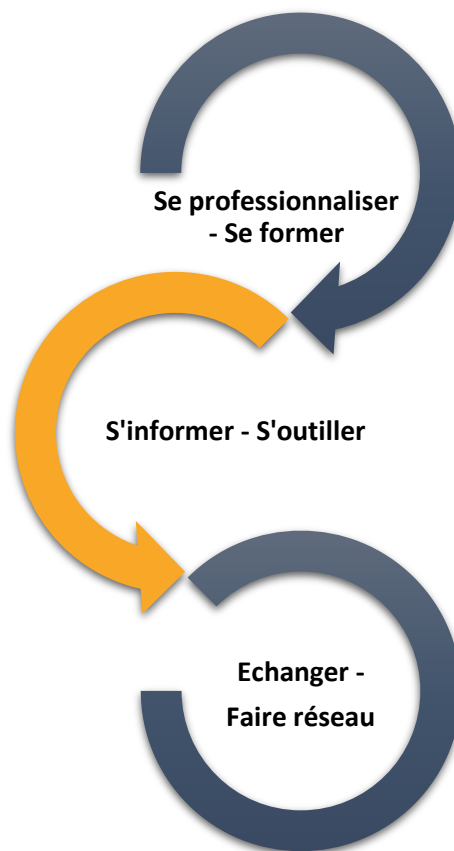
La délégation régionale de l’Agefiph Grand Est propose en partenariat avec la Région Grand Est un programme de formation sur le handicap à destination des professionnels de l’emploi, de l’orientation et de la formation. Les formations s’adressent donc également aux professionnels des agences d’emploi.

Au travers de 11 modules, les stagiaires peuvent suivre des sessions de formation :

- de base,
- d’approfondissement thématique
- et de spécialisation sur des handicaps spécifiques.

Ces modules sont mobilisables indépendamment les uns des autres.

Pour en savoir plus : <https://www.grandest.fr/pro-acteurs-dates/>



Echanger – Faire réseau

- **Les échanges facilités dans le cadre du réseau des référents handicaps (RRH) de l'Agefiph**

Dans chaque région, l'Agefiph propose aux employeurs de participer à des activités organisées dans le cadre du réseau de référents handicap pour partager leur expérience avec d'autres référents handicap, rencontrer d'autres employeurs ou trouver des sources d'inspiration pour mener des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Ce réseau s'adresse à toutes les entreprises et la participation est gratuite.

Pour rejoindre le Réseau Référents Handicap, contactez l'Agefiph : entreprises.grand-est@agefiph.asso.fr

- **L'annuaire professionnel**

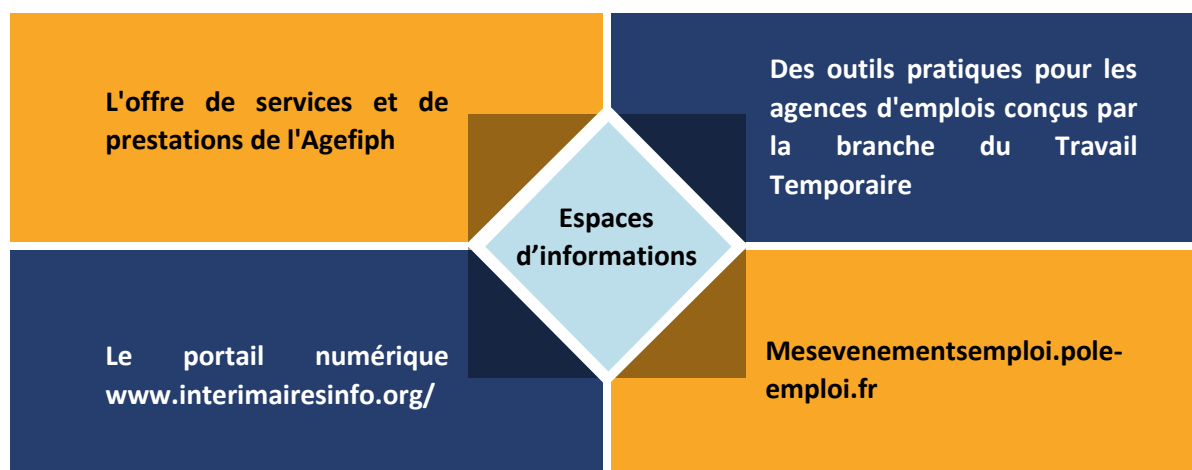
Dans le cadre des travaux menés par le PRITH, un groupe de travail a été dédié à favoriser l'insertion des personnes handicapées via le travail temporaire. Une production de ce groupe de travail a été l'élaboration d'un annuaire professionnel numérique.

Cet outil a pour objectif de faciliter la mise en relation entre les acteurs du travail temporaire et le Service Public de l'Emploi.

Cet annuaire s'adresse aux professionnels et est disponible auprès des réseaux respectifs.

S'informer

Quelques espaces d'informations sont ci-dessous recensés :



- **L'offre de services et de prestations de l'Agefiph**



L'Agefiph propose aux personnes handicapées, aux entreprises privées et aux prestataires de formation de bénéficier d'aides financières mais aussi de services d'accompagnement dans leurs projets.

Retrouvez en détail l'ensemble de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph³⁹ visant à sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées et prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi : <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-09/Metodia%20Septembre%202022.pdf>

³⁹ Retrouvez en détails l'offre de services et de prestations de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-09/Metodia%20Septembre%202022.pdf>



- **Des outils pratiques pour les agences d'emploi**

La **branche du travail temporaire** met ainsi à la disposition des agences d'emploi, des **outils pratiques**⁴⁰ (deux fiches et deux guides) permettant d'amplifier la professionnalisation des équipes sur l'emploi des personnes en situation de handicap et les invite à identifier un référent Handicap au sein des entreprises pour faciliter la mise en relation à l'emploi des personnes en situation de handicap :

- Le guide pratique "Comprendre" précise les connaissances de base sur le handicap afin que les permanents des agences d'emploi soient plus en maîtrise du sujet dans leur pratique quotidienne. Il reprend également les notions d'une bonne communication avec les candidats et avec les entreprises clientes,
- Le guide pratique "Agir" s'adresse aux salariés qui interviennent auprès des entreprises utilisatrices, afin de les faire adhérer à une démarche inclusive,
- La fiche repère "Accueillir" est un outil pratique qui récapitule les enseignements du Guide "Comprendre". Elle est utile pour préparer un entretien avec un candidat et réussir son recrutement,
- La fiche repère "Convaincre" résume les messages clés du guide "Agir". Elle est adaptée à la préparation d'un entretien en clientèle.

- **Le portail InterimairesInfo.org**⁴¹

www.interimairesinfo.org/ est un portail numérique sur les parcours professionnels, destiné aux salariés intérimaires, aux demandeurs d'emploi et aux professionnels qui les accompagnent (agences d'emploi, professionnels du Service public de l'emploi notamment).

- **Mesevenementsemploi.pole-emploi.fr**⁴²

Il s'agit d'un nouvel outil déployé par Pôle emploi en région Grand Est depuis fin 2022 pour consulter le calendrier des rencontres professionnelles et trouvez en quelques clics, la rencontre (réunion, job dating, forum, salon, web conférence) qui correspond au projet du bénéficiaire !

40 Les outils sont disponibles en téléchargement sur : <https://www.prismemploi.eu/insertion-des-travailleurs-handicapes>

41 Découvrez le site de référence sur le travail temporaire : <https://www.interimairesinfo.org/>

42 A découvrir sur : <https://mesevenementsemploi.pole-emploi.fr/mes-evenements-emploi/evenements>

