

Formation professionnelle des personnes handicapées

Sommaire

- Le portrait des bénéficiaires
- Les modalités des contrats d'alternance
- Les raisons ayant motivé le recours à l'alternance
- La situation professionnelle des bénéficiaires
- Les personnes en emploi au moment de l'enquête
- Bilan du recours à l'alternance
- Avis des bénéficiaires

Les notes de l'Observatoire

L'enquête Alternance et Handicap

Les vertus de l'alternance, passerelle entre le monde de la formation et celui du travail, sont aujourd'hui communément admises et les politiques de l'emploi de ces dernières années tendent à développer son utilisation. Avec un premier objectif annoncé de 500 000 apprentis d'ici janvier 2008, les efforts en matière d'apprentissage ont permis de faire passer le nombre des apprentis

de 356 000 en mars 2005 à 382 000 en mars 2006. Et, plus largement, la *loi n°2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances* stipule que les jeunes sous contrat d'alternance devront représenter 3% des effectifs dans les entreprises de plus de 250 salariés d'ici 2008. L'alternance offre donc actuellement de réelles opportunités professionnelles.

Au sens général, l'« alternance » recouvre des formes diversifiées d'enseignement et utilise une pédagogie spécifique, fondée sur l'articulation entre périodes d'enseignement et d'apprentissage généraux et périodes pratiques dans le milieu professionnel. Les enseignements et apprentissages généraux, professionnels et/ou technologiques, sont le plus souvent réalisés en centres de formation ; dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'entreprise peut elle-même les mettre en œuvre si elle dispose d'un service de formation pour l'acquisition de savoirs théoriques. La pratique en milieu professionnel, en relation avec la formation reçue, consiste en l'acquisition de savoir-faire et en l'apprentissage même du contexte socioprofessionnel.

Aussi, pour les bénéficiaires, l'alternance constitue une étape dans une démarche. L'objectif est double : d'une part, mettre un pied dans l'entreprise par le biais d'un contrat de travail afin d'acquérir une meilleure connaissance du monde du travail et du métier recherché ; d'autre part, développer ses compétences, voire accéder à une qualification reconnue et valorisable sur le marché du travail. Pour les entreprises, l'alternance permet de recruter un employé nouvellement formé avec un niveau de compétence et de qualification adapté aux besoins de l'entreprise.

D'un point de vue plus matériel, des avantages financiers peuvent être accordés aux contractants : crédits d'impôt et aides spécifiques pour les bénéficiaires, exonérations de cotisations sociales et soutiens financiers de l'Etat pour les entreprises. Enfin, précisons que deux types de contrat de travail spécifiques, mis en place par la *loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, sont désormais utilisés : le contrat d'apprentissage plus spécifiquement utilisé dans le cadre de la formation initiale et le contrat de professionnalisation plus tourné vers l'insertion par alternance.

Ces différents aspects ont notamment conduit l'Agefiph Rhône-Alpes à soutenir la sensibilisation des entreprises à l'insertion des personnes handicapées par l'alternance via des conventions signées avec le CRDI Rhône-Alpes et à promouvoir le recours aux contrats d'alternance pour les personnes reconnues travailleurs handicapés via des conventions triennales signées avec Opalia Rhône-Alpes.

Les opportunités professionnelles attendues pour les années à venir en matière d'alternance tendent à renforcer cette volonté. Aussi, il est paru opportun de s'interroger plus particulièrement sur l'adéquation du recours à l'alternance dans le cadre très spécifique du handicap. De nombreux questionnements sont apparus en termes :

- d'adéquation et de compatibilité de l'alternance avec le handicap,
Quels sont concrètement les atouts et faiblesses des contrats d'alternance pour les personnes handicapées ? Ces atouts sont-ils vraiment spécifiques aux personnes handicapées ?
En quoi l'alternance prend mieux en compte les spécificités de ce public par rapport à d'autres types de formation ? Les adaptations proposées sont-elles suffisantes pour rendre l'alternance réellement accessible et attractive au public handicapé ? L'adaptation pédagogique est une réponse spécifique suffisante ? Rend-elle réellement le contrat d'alternance accessible à tous ? Que peut-on améliorer ?
- de pertinence de l'alternance, avec son organisation et ses contraintes spécifiques, en matière d'accès à la qualification pour les personnes handicapées,
Quelles sont les spécificités du dispositif ? Ces spécificités répondent-elles bien aux besoins et aux caractéristiques des personnes handicapées ? Les chances de réussite sont-elles effectivement plus importantes avec ce type de formation pour les personnes handicapées ?

- d'efficacité de l'insertion professionnelle des personnes handicapées suite à un contrat d'alternance,
 - Les contrats d'alternance permettent-ils réellement l'accès à l'emploi des personnes handicapées ? Permettent-ils une diminution de la durée du chômage ? Favorisent-ils la pérennité de l'emploi ? Comment lever les freins dans l'entreprise ? Quelles sont les idées reçues à l'encontre des personnes handicapées ? Comment les expliquer ? Comment les désamorcer ? Les critères financiers pour faciliter l'insertion des personnes handicapées sont-ils suffisants ? Sont-ils suffisamment connus ? Comment mieux les faire valoir ?
- enfin, de promotion de l'alternance au bénéfice des personnes handicapées.

Est-ce que la personne handicapée pense spontanément à l'alternance pour accéder rapidement à l'emploi et à la pérennisation de celui-ci ? L'alternance est-elle un outil attractif pour les personnes handicapées ? Est-elle un outil adapté pour les personnes handicapées ? Si oui, comment le rendre plus attractif encore pour cette population ?

Est-ce que l'alternance est un outil adéquate pour les projets de recrutement de personnes handicapées ? Est-elle un outil pertinent dans leur politique de recrutement de personnes handicapées ? Si oui, comment valoriser ce système auprès des entreprises ?

Aussi, pour tenter de répondre à ces interrogations, le CRDI Rhône-Alpes et Opcalia Rhône-Alpes ont travaillé conjointement pour mieux connaître les bénéficiaires, les entreprises qui embauchent et mesurer l'impact réel du recours à l'alternance pour les personnes handicapées en interrogeant les contractants et les acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap; l'objectif global du projet étant d'identifier les atouts et faiblesses des contrats d'alternance pour les personnes handicapées afin de permettre une valorisation et une augmentation du volume des contrats passés.

Sont présentés dans la présente *Note de l'Observatoire* les résultats de l'enquête conduite par le CRDI Rhône-Alpes auprès des bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Le portrait des bénéficiaires d'un contrat d'alternance

Sexe

Les personnes en situation de handicap et ayant suivi un contrat d'alternance entre le 01/01/2003 et le 31/12/2005 sont très majoritairement des hommes (71,3% contre 28,7% pour les femmes) (tableau 1).

Age

85,9% ont entre 20 et 40 ans (Graphe 2). Leur moyenne d'âge au jour de l'enquête est de 26,7 ans.

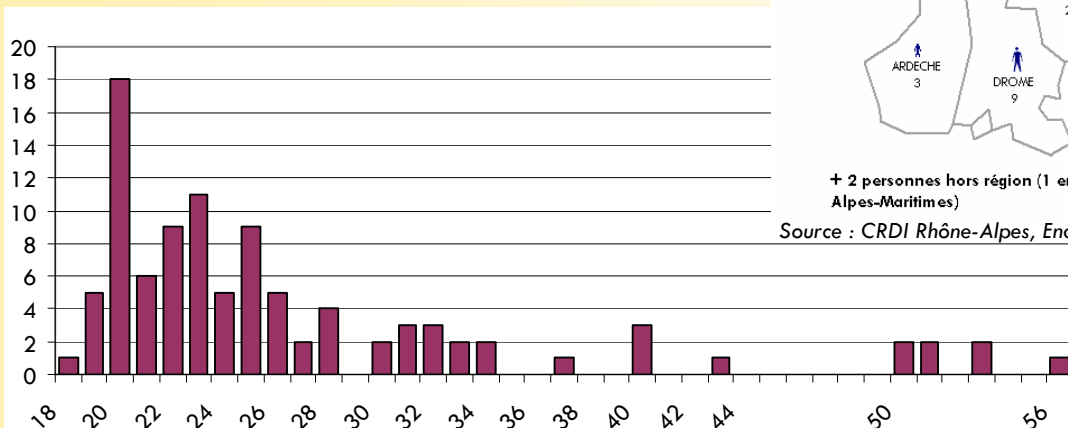
Situation familiale

Au regard de cet âge, ils sont le plus souvent célibataires (74,3%). 9 des 26 personnes mariées ou divorcées déclarent avoir une personne à charge.

Département de résidence

Des bénéficiaires ont répondu dans tous les départements (Carte 3). Par comparaison à la population de chacun des départements, le nombre de répondants a été relativement élevé en Savoie tandis que les zones les plus urbaines (Isère et surtout Rhône) apparaissent moins bien représentées.

Graphique 2 : Age des répondants



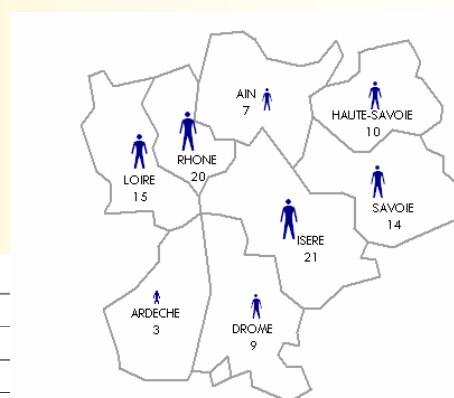
Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Tableau 1 : Caractéristiques des répondants

	Effectif	%
Homme	72	71,3%
Femme	29	28,7%
Moins de 20 ans	6	6,1%
de 20 à 24 ans	49	49,5%
de 25 à 40 ans	36	36,4%
40 ans et plus	8	8,1%
Célibataire	75	74,3%
Marié ou vivant maritalement	22	21,8%
Séparé ou veuf	4	4,0%

Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Carte 3 : Département de résidence des répondants



+ 2 personnes hors région (1 en Haute-Loire et 1 dans les Alpes-Maritimes)

Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Précisions

101 personnes ont répondu à l'enquête. Les pourcentages présentés sont calculés sur le nombre de réponses effectives à chaque question.

Niveau de scolarisation

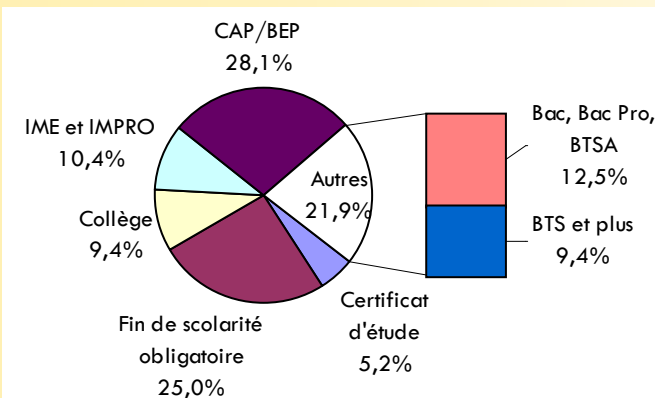
Le niveau d'étude avant le contrat d'alternance est relativement faible : 78,1% des personnes avaient un niveau d'études inférieur au BAC (Graphe 4).

Un quart des personnes a été jusqu'à la fin de l'obligation de scolarisation auquel s'ajoutent les enquêtés annonçant un niveau « certificat d'étude » (5,2%) et un niveau « collège » (9,4%). 10,4% des répondants sont passés par un établissement du secteur médico éducatif de type IMPRO ou IME. 28,1% sont titulaires d'un CAP / BEP et 12,5% sont titulaires d'un Bac ou Bac professionnel.

Durée d'expérience professionnelle

Compte tenu de l'âge des enquêtés, la durée de l'expérience professionnelle avant l'alternance est généralement assez courte. 37,5% de personnes sont sans expérience. A l'opposé, 23,2% des répondants ont une expérience professionnelle de plus de 5 ans (Tableau 5).

Graphe 4 : Niveau d'étude avant le contrat d'alternance



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Le handicap des répondants

Reconnaissance administrative

9 fois sur 10 le handicap est reconnu administrativement (Tableau 6).

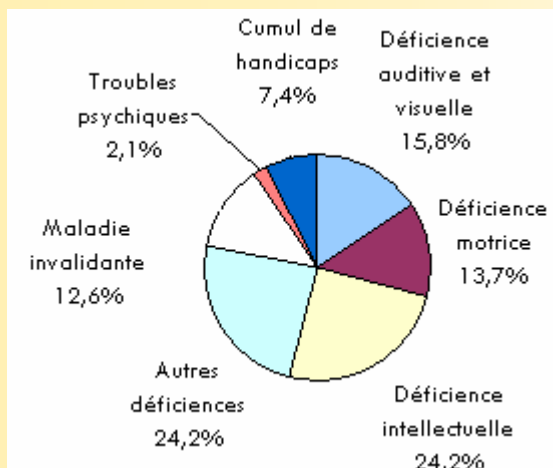
Type de handicap

La déficience intellectuelle (24,2%), la déficience auditive (14,7%) et la déficience motrice (13,7%) sont les handicaps les plus fréquemment rencontrés (Graphe 7).

Origine du handicap

Handicap de naissance et maladies congénitales sont à l'origine de 55,4% des handicaps (Graphe 8). 15,2% des handicaps sont expliqués par une maladie (non professionnelle) et 12,0% par un accident (domestique, de trajet ou de la voie publique). Enfin, bien que pas forcément reconnus comme tels administrativement, les accidents du travail et maladies professionnelles sont déclarées comme étant à l'origine de 7,6% des handicaps. Ces informations sont toutefois à relativiser car, faute de précisions suffisantes, un certain nombre de situations n'a pu être rattaché à ces quatre catégories.

Graphe 7 : Type de handicap



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Tableau 5 : Durée de l'expérience professionnelle avant le contrat d'alternance

	Effectif	%
Sans expérience	21	37,5%
jusqu'à un an	10	17,9%
De 1 à 4 ans	12	21,4%
De 5 à 10 ans	6	10,7%
Plus de 10 ans	7	12,5%
Non renseigné	45	
Total	101	100%

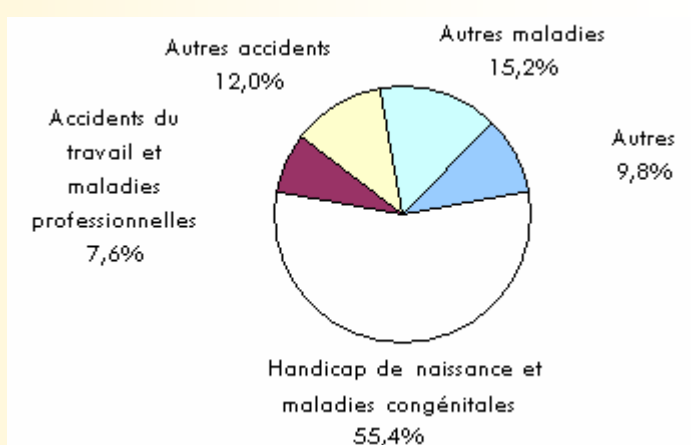
Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Tableau 6 : Reconnaissance administrative

	Effectif	%
Avec reconnaissance administrative	88	90,7%
Sans reconnaissance administrative	9	9,3%

Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Graphe 8 : Origine du handicap



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Les caractéristiques générales du contrat

Type de contrat d'alternance

Au cours de la période étudiée, les contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification ont été remplacés par le contrat de professionnalisation.

Aussi, les contrats les plus souvent signalés dans cette enquête sont les contrats d'apprentissage et les contrats de qualification (Graphe 9) :

- 50,0% de contrats d'apprentissage,
- 25,5% de contrats de qualification,
- 14,3% de contrats de professionnalisation,
- 7,1% de contrats d'orientation et
- 3,1% de contrats d'adaptation.

Or, chaque type de contrat présente ses propres spécificités (bénéficiaires, modalités de déroulement, aides, etc.) qui se retrouvent dans cette enquête. En exemple, les contrats d'apprentissage concernent une population plus masculine, avec un plus faible niveau d'études; ils ont une durée plus longue et sont plus présents dans les entreprises de moins de 20 salariés et les organismes publics.

Stabilité du contrat

Il s'agit le plus souvent de contrats à durée déterminée (CDD); 8 personnes signalent un contrat à durée indéterminée (CDI) le plus souvent contracté auprès d'une entreprise privée de plus de 20 salariés.

54,7% des contrats ont été signés pour une durée de deux ans et plus (Tableau 10) sachant que les contrats longs tels les contrats d'apprentissage sont majoritairement représentés tandis que les contrats plus courts tels les contrats d'orientation et d'adaptation ne pèsent que pour 10,2% des contrats signalés.

Niveau de qualification requis

58,2% des contrats d'alternance concernent des emplois non qualifiés (Graphe 11).

L'organisation de la formation

Rythme de l'alternance

Plus de 6 fois sur 10 la formation suivie est de type diplômante sachant que le diplôme recherché est un CAP dans 69,4% des cas.

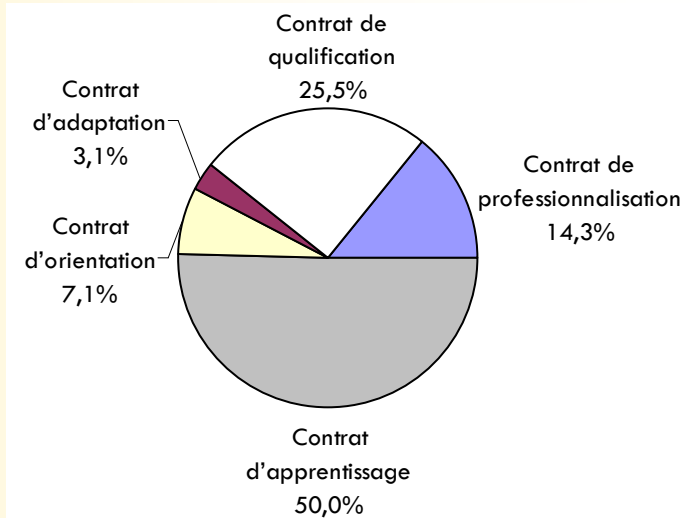
L'organisation de la formation est le plus souvent une semaine en formation trois semaines en entreprise (Graphe 12) mais d'autres types d'aménagement ont été évoqués sachant que, long ou court, chaque rythme d'alternance possède des avantages et inconvénients. Si le rythme est trop long, l'alternant ne pourra pas ou pas assez comparer la théorie enseignée en centre de formation et la pratique réelle en entreprise; il aura moins l'occasion de transformer ses savoirs en savoir-faire. Si le rythme est trop court, il peut perturber l'alternant et/ou l'employeur et empêcher la définition de missions claires et intéressantes.

Autres éléments d'organisation

Un enquêté sur cinq a effectué les parties théorique et pratique de son contrat dans la même commune.

Les informations recueillies lors de cette enquête ne sont malheureusement pas suffisamment fournies pour mesurer l'impact de l'éloignement entre organisme de formation et entreprise et pour opérer des croisements entre rythme de l'alternance et nombre d'heures de formation prévu.

Grappe 9 : Type de contrat d'alternance



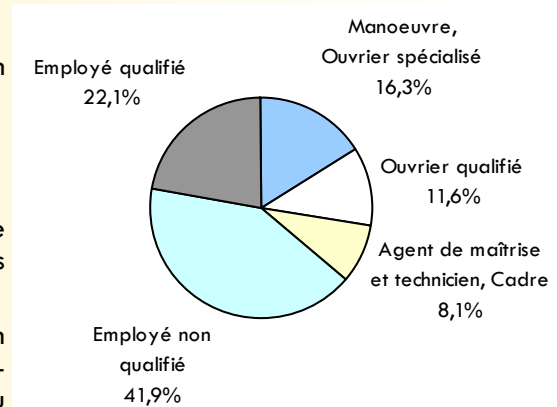
Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Tableau 10 : Type de contrat d'alternance

	Effectif	%
Moins d'un an	12	14,0%
Un an	16	18,6%
Entre un et deux ans	11	12,8%
Deux ans	41	47,7%
Plus de deux ans	6	7,0%
Non précisé	15	
Total	101	100%

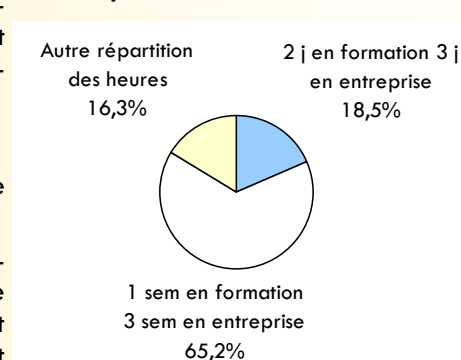
Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Grappe 11 : Niveau de qualification



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Grappe n°12 : Répartition des heures entre formation et entreprise



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Les entreprises d'accueil

Taille de l'entreprise d'accueil

En tout premier lieu, une attention particulière doit être portée sur les entreprises de moins de 20 salariés qui, bien que non soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, représentent 48,4% des entreprises d'accueil des bénéficiaires de l'alternance (Graphe 13).

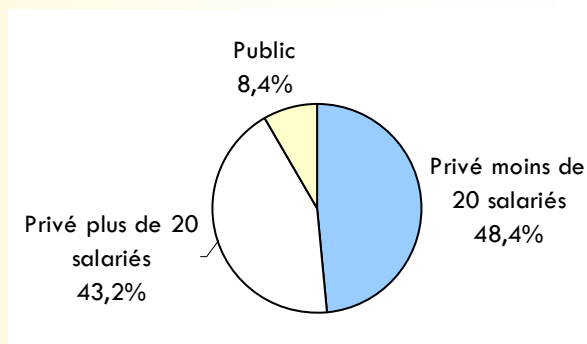
Domaine d'activité de l'entreprise

Les principaux domaines d'activité concernés sont :

- le bâtiment et travaux publics,
- l'hôtellerie restauration,
- le commerce et vente.

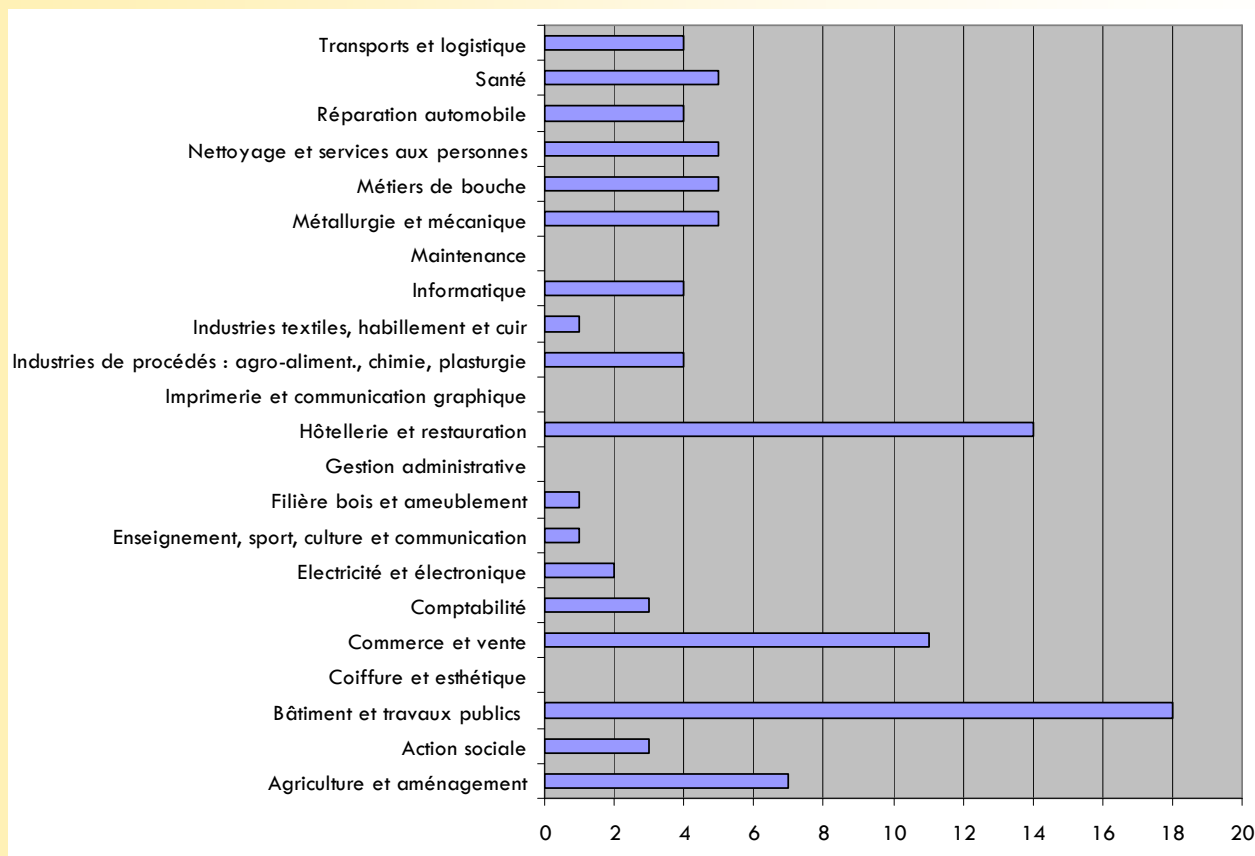
Notons l'absence de contrats d'alternance dans les domaines de la maintenance, de l'imprimerie - communication graphique et de la coiffure - esthétique (Graphe 14).

Graphe n°13 : Type de l'établissement d'accueil



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Graphe n°14 : Domaine d'activité de l'entreprise d'accueil



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Les aménagements et tutorat au regard du handicap

Le quart des personnes interrogées a bénéficié d'un ou deux aménagements dans le cadre du contrat d'alternance. 28 aménagements ont été signalés :

- 10 adaptations des conditions et déroulement d'examen,
- 9 aménagements pédagogiques/enseignement à distance,
- 6 allongements de la durée de l'enseignement et
- 3 autorisations de dépassement de la limite d'âge.

Plus de 4 bénéficiaires sur 5 ont été accompagnés par un tuteur.

Une expérience nouvelle

Pour la grande majorité des bénéficiaires, l'alternance est une expérience nouvelle : 78,0% des bénéficiaires annoncent avoir bénéficié d'un seul contrat d'alternance.

15,4% des enquêtés signalent en être à leur deuxième contrat d'alternance et le recours répété aux contrats d'alternance est observé pour :

- 5,5% des répondants qui ont signé 3 contrats ;
- une personne sur les 91 répondants qui déclare avoir bénéficié de 4 contrats d'alternance.

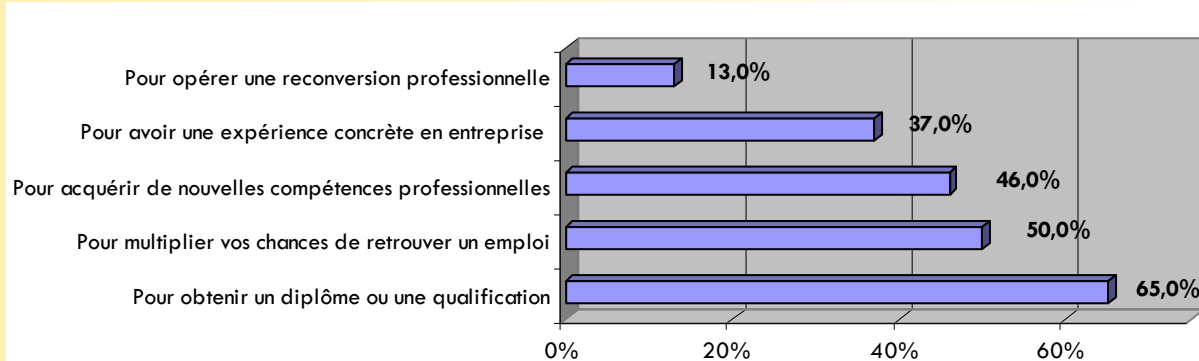
Les motivations

Chaque bénéficiaire a tenu à préciser les motivations dans son recours à l'alternance. Par ordre décroissant d'importance, les raisons évoquées (Graphe 15) sont :

- l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification (pour 65% des bénéficiaires),
- la multiplication des chances de retrouver un emploi (50%),
- l'acquisition de compétences professionnelles (46,0%),
- l'acquisition d'une expérience concrète en entreprise (37%),
- une reconversion professionnelle (13%).

En sus des réponses proposées dans le questionnaire, certains répondants ont évoqué qu'il s'agissait pour eux de répondre à une offre d'embauche ou bien de répondre à une proposition faite par l'entreprise dans laquelle il travaillait pour rester en emploi. D'une manière générale, faciliter l'entrée dans la vie active est un objectif clairement verbalisé mais les aspects financiers (maintien d'un certain niveau salarial et minimisation du coût de la formation) et l'influence du handicap dans ce choix d'orientation (témoignage notamment d'une personne orientée vers l'alternance en raison de sa dyslexie) ont également été soulignés.

Graphe n°15 : Motivations du recours à l'alternance

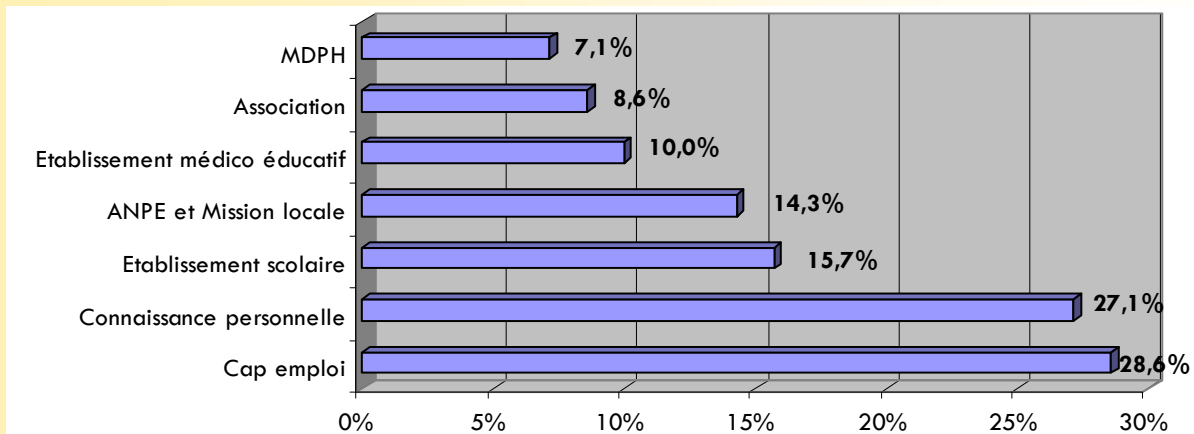


Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Les recommandations

Le contrat d'alternance a souvent été choisi suite aux recommandations d'un proche ou d'un intervenant particulier (Graphe 16). En effet, 69,3 % des personnes interrogées déclarent avoir été conseillées. Le rôle des Cap emploi (28,6%) et des connaissances personnelles du bénéficiaire (27,1%) sont les plus mentionnés (Graphe 16). Les organismes d'aide à la recherche d'emploi (ANPE et Missions locales) et les MDPH (ex-Cotorep) sont respectivement cités par 14,3% et 7,1% des répondants. Enfin, bien que non proposé en réponse dans le questionnaire, le rôle de l'Éducation Nationale, des établissements médico-sociaux et des associations ressort nettement dans l'orientation vers l'apprentissage.

Graphe n°16 : Les personnes et organismes ayant contribué au recours à l'alternance



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

La situation professionnelle des bénéficiaires

Pour les personnes ayant répondu à l'enquête, le passage par l'alternance représente un tremplin vers l'emploi. Toutefois, les résultats obtenus à partir des réponses des enquêtés doivent être nuancés. En effet, si le pourcentage de non réponses est de 4,0% concernant la situation professionnelle au jour de l'enquête, il est de 21,8% relativement à la situation professionnelle avant le contrat d'alternance : le nombre de répondants est passé de 79 à 97 sur la question de la situation professionnelle avant le contrat d'alternance et au jour de l'enquête.

L'absence de réponse peut être justifiée par la difficulté de restituer une information déjà ancienne pour certains enquêtés puisqu'il s'agissait d'étudier la population des bénéficiaires d'un contrat d'alternance débuté au cours des années 2003, 2004 et 2005. La non-réponse peut être aussi révélatrice de la difficulté de parler d'un échec d'insertion professionnelle et conduire à la sous représentation des personnes en situation de chômage.

Aussi, pour rendre au mieux le sens des informations recueillies, nous proposons dans un premier temps de restituer la situation professionnelle des répondants avant le contrat d'alternance et au moment de l'enquête. Puis nous étudierons dans un deuxième temps l'évolution professionnelle de l'ensemble des personnes enquêtées, les principaux parcours professionnels rencontrés ainsi que l'influence du parcours professionnel antérieur au contrat d'alternance.

La situation professionnelle des répondants avant le contrat d'alternance

Par ordre décroissant d'importance, la situation professionnelle avant l'entrée en alternance des répondants était (Graphe 17) :

- la formation (45,6%)
Sur les 36 cas exploitables, les bénéficiaires étaient principalement scolarisés en collège (13 jeunes), en IME-IMPRO (9 jeunes) et en lycée (7 cas).
- la recherche d'emploi (36,7%),
- l'emploi (16,5%).

Différents métiers sont alors exercés par les 13 personnes concernées (plâtrier peintre, maçon, agent d'entretien, ouvrier façonnier, etc.) et ce, principalement dans le cadre de CDI. Le niveau de qualification est majoritairement « Employé non qualifié ». Sur 7 cas renseignés, 2 contrats à temps partiels sont observés.

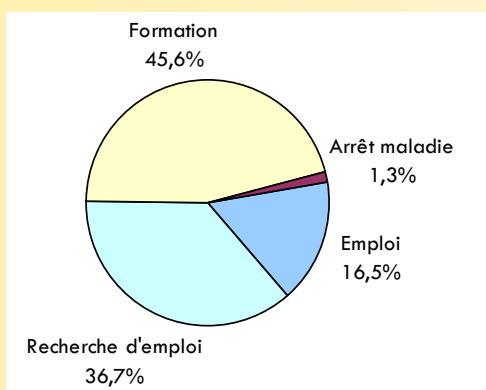
Un seul cas d'arrêt maladie a été signalé.

La situation professionnelle des répondants au jour de l'enquête

La situation professionnelle des répondants au jour de l'enquête était, par ordre décroissant d'importance (Graphe 18) :

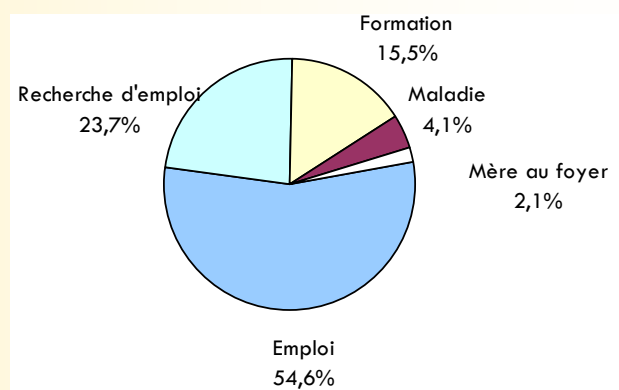
- en emploi (54,6%).
- en recherche d'emploi (23,7%),
- en formation (15,5%)
- en arrêt maladie (4,1%),
- en sortie du marché du travail : 2 personnes se déclarent « mère au foyer ».

Graphe n°17 : Situation professionnelle avant l'alternance



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Graphe n°18 : Situation professionnelle au jour de l'enquête



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

L'évolution de la situation professionnelle des bénéficiaires

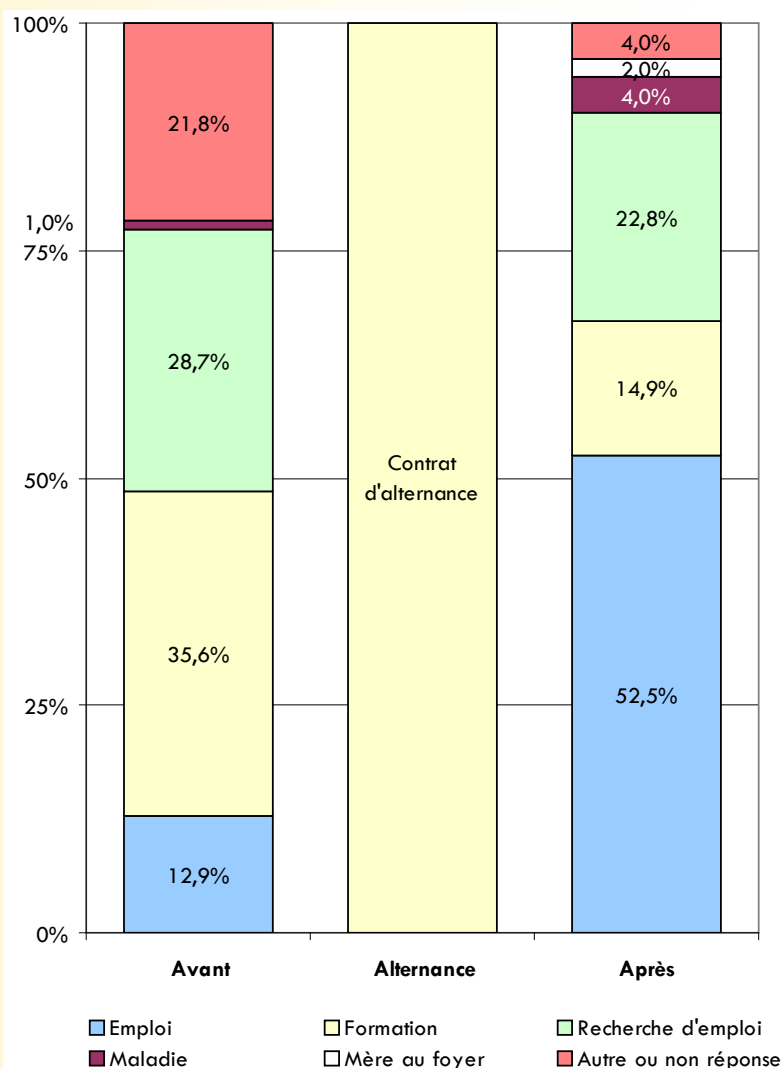
Pour rendre au mieux le sens des informations recueillies par cette enquête, nous étudions l'évolution professionnelle de l'ensemble des personnes enquêtées, c'est-à-dire en tenant compte du taux de non-réponse entre l'avant contrat d'alternance (21,8%) et le jour de l'enquête (4,0%) (Graphe 19).

La situation professionnelle des bénéficiaires varie entre ces deux périodes :

- Le pourcentage de personnes en emploi passe de 12,9% à 52,5%. Plus de la moitié des bénéficiaires a donc retrouvé un emploi après l'expérience en alternance.
- Le pourcentage de personnes en formation diminue fortement, ce qui s'explique en partie par l'âge des enquêtés.
- La part des demandeurs d'emploi perd 6 points en passant de 28,7% à 22,8%.
- Enfin, la part des personnes en arrêt maladie augmente de 1,0% à 4,0%.

Si l'effet du passage par l'alternance apparaît globalement bénéfique, l'augmentation de 3 points de ce dernier pourcentage sur les arrêts maladie ne doit pas être négligée. L'intégration de la personne en situation de handicap dans le monde du travail peut avoir été douloureuse et avoir conduit à des situations rendant d'autant plus difficile le vécu du handicap et l'échec professionnel sous-jacent. Les quatre cas constatés concernent des femmes. Deux d'entre elles n'ont pas mené leur contrat d'alternance jusqu'à son terme ; une insatisfaction manifeste apparaît en matière de tutorat et de recours à l'alternance.

Graphe n°19 : Évolution de la situation professionnelle des bénéficiaires



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Les principaux parcours professionnels rencontrés

Les principaux parcours professionnels des personnes enquêtées sont les suivants (Tableau 20) :

- la formation avant l'alternance et le retour à l'emploi au jour de l'enquête (17,8% des 101 enquêtés),
- la recherche d'emploi avant l'alternance et le retour à l'emploi au jour de l'enquête (16,8%),
- la recherche d'emploi avant l'alternance et la formation au jour de l'enquête (10,9%),
- l'emploi avant l'alternance et au jour de l'enquête (8,9%),
- la formation avant l'alternance et recherche d'emploi au jour de l'enquête (7,9%).

Ces cinq parcours couvrent 62,3% des enquêtés.

Tableau n°20 : Les parcours professionnels des bénéficiaires

	Avant					Total
	Emploi	Formation	Recherche d'emploi	Maladie	Autre ou non réponse	
Au jour de l'enquête	8,9%	17,8%	16,8%	1,0%	7,9%	52,5%
Emploi	3,0%	7,9%	5,9%	0%	5,9%	22,8%
Recherche d'emploi	0%	1,0%	10,9%	0%	3,0%	14,9%
Formation	1,0%	0%	1,0%	0%	2,0%	4,0%
Maladie	0%	1,0%	0%	0%	1,0%	2,0%
Mère au foyer	0%	1,0%	0%	0%	2,0%	4,0%
Autre ou non réponse	0%	0%	1,0%	0%	2,0%	4,0%
Total	12,9%	28,7%	35,6%	1,0%	21,8%	100%

Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

L'influence du parcours professionnel antérieur

Divers facteurs influent sur le retour à l'emploi et le parcours professionnel antérieur n'est pas des moindres. Ainsi, en fonction de la situation professionnelle avant le contrat d'alternance, les bénéficiaires ne connaissent pas les mêmes pourcentages de retour à l'emploi :

- 69,2% des personnes en emploi avant le contrat d'alternance ont retrouvé un emploi,
- 62,1% des personnes en recherche d'emploi avant le contrat ont retrouvé un emploi,
- le cumul de formation, avant le contrat plus contrat d'alternance, a permis à 47,2% des personnes de retrouver un emploi et 30,6% ont ensuite commencé une autre.

Et, partant de la situation professionnelle au jour de l'enquête, on observe que :

- les personnes ayant retrouvé un emploi après le contrat d'alternance étaient plus nombreuses à être en emploi avant.
- pour les personnes en emploi ou en recherche d'emploi, les cas de figure sont variés entre situation d'emploi, de recherche d'emploi, de formation.
- pour les personnes en formation au jour de l'enquête, 73,3% étaient déjà en formation avant le contrat d'alternance. L'alternance se pose ici comme partie intégrante du cursus de formation sachant qu'il existe aussi un risque de voir la formation, qu'elle soit ou non en alternance, devenir une fin en soi¹.

Les personnes en emploi au moment de l'enquête

Le poste occupé

Les métiers exercés

Les emplois occupés sont très diversifiés entre agents, employés, techniciens et autres niveaux de recrutement.

Sont notamment citées des professions de :

- Agent contractuel, Agent de collectivité, Agent de production, Agent de service technique, Agent d'entretien, Agent hôtelier,
- Employé libre service, Employé paysagiste, Employé du bâtiment et Employé en ESAT,
- Technicien de maintenance itinérant, Technicien des métiers de la banque, Technicien informatique,
- Aide caviste, Analyste programmeur, Assistant commercial, Commis de cuisine, Comptable, Directeur, Equipier polyvalent, Exploitante, Travailleur indépendant, Formateur, Gardien de déchetterie, Gérant de SARL, Maçon, Manœuvre, Mécanicien, Menuisier, Nettoyage de locaux, Ouvrier paysagiste, Pâtissier, Préparatrice en pharmacie, Projeteur Dessinateur CAO/DAO, Prothésiste dentaire, Responsable informatique, Secrétaire/Comptable, etc.

Entre l'avant contrat d'alternance et le jour de l'enquête, on constate une plus grande diversité des métiers exercés.

La stabilité de l'emploi

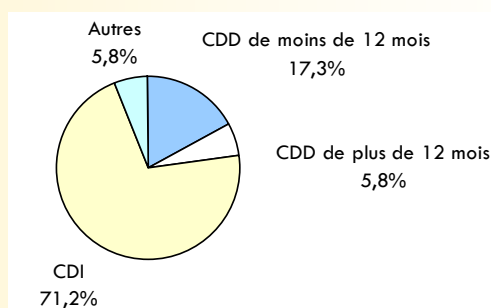
Le contrat de travail est (Graphe 21) :

- Un CDI à 71,2%,
- Un CDD de plus de 12 mois à 5,8%
- Un CDD de moins de 12 mois à 17,3%

Parmi les autres types de contrat, on compte un fonctionnaire, un travailleur indépendant et un nouveau contrat d'apprentissage sans plus de précision.

Entre l'avant contrat d'alternance et le jour de l'enquête, on constate une stabilisation de l'emploi avec une augmentation du nombre de CDI et une diminution du nombre de CDD de plus de 12 mois (le contrat d'alternance).

Graphe n°21 : Type du contrat de travail au jour de l'enquête



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

¹ Cet échantillon comprend, rappelons-le, 6 personnes ayant cumulé plus de 3 contrats d'alternance.

Autres caractéristiques

Un quart des contrats sont des contrats aidés (soient 14 contrats) dont 5 contrats d'accompagnement vers l'emploi (CAE), 3 contrats d'initiative emploi (CIE).

La majorité des personnes travaillent à temps plein. Parmi les 8 personnes à temps partiel, 2 travaillent à 80%, 3 à 60% et 3 à 50% ; 6 de ces personnes souhaiteraient travailler plus.

50,0% des contrats concernent des emplois non qualifiés et 50,0% des emplois qualifiés (Graphe 22).

Entre l'avant contrat d'alternance et le jour de l'enquête, on constate une amélioration du niveau de qualification du poste occupé puisque la part des emplois qualifiés est passée de 41,8% à 50,0%. Toutefois, cette augmentation de la qualification reste ciblée :

- maintien de la proportion des ouvriers, qualifiés ou non qualifiés,
- augmentation de 10 points de la part des agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Les entreprises employeurs

Taille de l'entreprise

Les entreprises dans lesquelles les bénéficiaires ont trouvé un travail sont (Graphe 23) :

- privées de plus de 20 salariés à 45,3%,
- privées de moins de 20 salariés à 37,7%,
- publiques à 17,0%.

Entre l'avant contrat d'alternance et le jour de l'enquête, on constate :

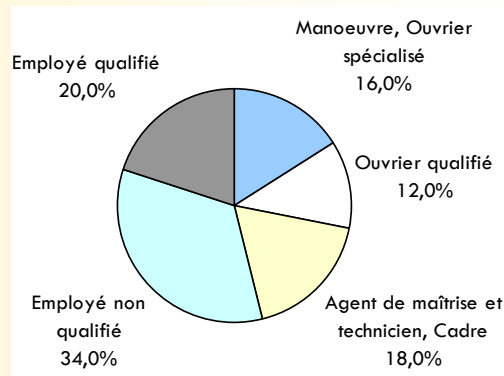
- une plus forte représentation des structures publiques et des entreprises privées de plus de 20 salariés,
- une part toujours importante (45,3%) des entreprises de moins de 20 salariés.

Domaine d'activité de l'entreprise

Les principaux domaines d'activité restent le bâtiment et travaux publics, l'hôtellerie - restauration, le commerce et vente (Graphe 24). Ces trois domaines ne concernent plus que 19 personnes contre 43 lors du contrat d'alternance.

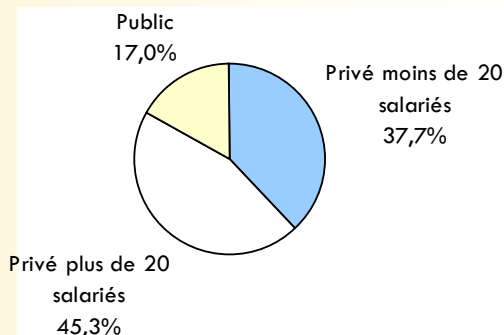
Entre l'avant contrat d'alternance et le jour de l'enquête, on constate une diversification des domaines d'activité; sont désormais représentés la santé, l'informatique, l'action sociale et la maintenance.

Grappe n°22 : Niveau de qualification du poste occupé au jour de l'enquête



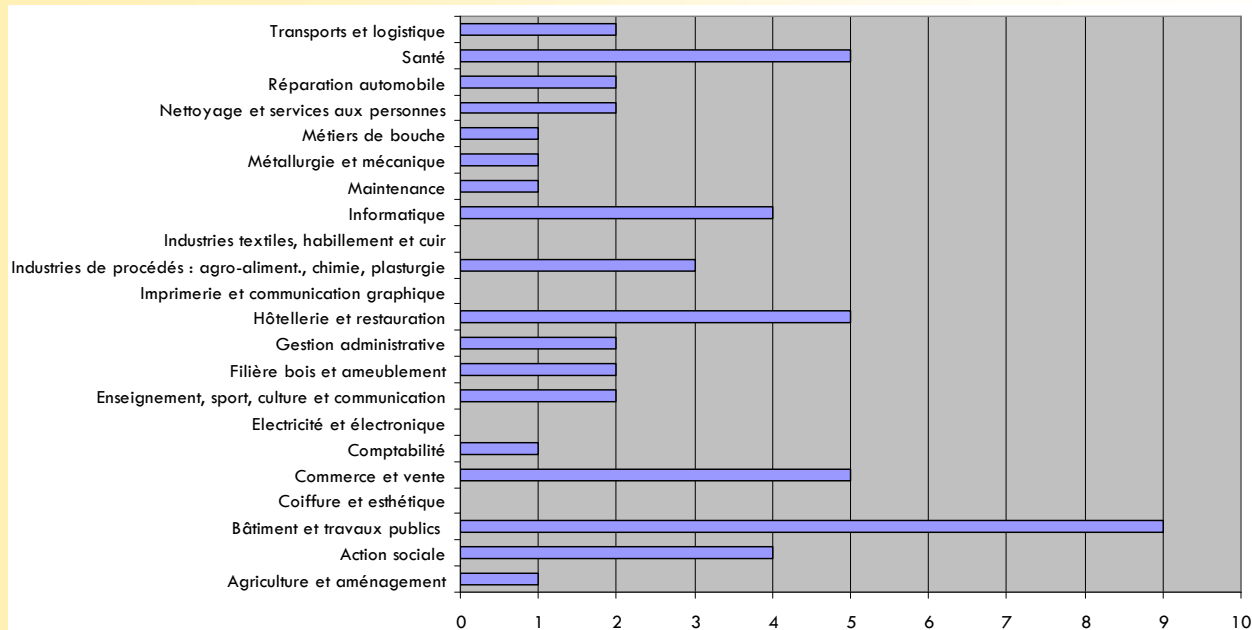
Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Grappe n°23 : Type de l'établissement employeur



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance

Grappe n°24 : Domaine d'activité au jour de l'enquête



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Les conditions du retour à l'emploi

17 personnes signalent des difficultés liées à leur handicap lors du recrutement et/ou dans leur activité professionnelle. Si la plupart reste discrète sur la nature de ces difficultés, des problèmes de communication et de surdité (5 cas) ainsi que des problèmes liés à un apprentissage difficile de la lecture et de l'écriture ont été mentionnés (3 cas) ; une personne signale ne pas disposer d'un véhicule adapté alors que sa profession exige beaucoup de déplacement.

La recherche d'emploi

D'une manière générale, les personnes en emploi au jour de l'enquête ont eu recours aux acteurs classiques de l'insertion professionnelle auxquels s'ajoutent les Cap emploi.

Les principaux intervenants cités ont été, par ordre décroissant d'importance, le réseau personnel (8 cas), l'ANPE et les Cap emploi (respectivement 5 cas). Cinq personnes ont été contactées directement par l'entreprise ou sont restées dans l'entreprise qui les avait reçues en alternance. Le rôle des organismes de formation, des structures médico-sociales et des associations est également présent. Enfin, 6 personnes déclarent s'être d brouill es seules sans spécifier les moyens utilisés ; 2 précisent avoir été soutenues par leur famille.

Les aménagements et aides spécifiques au handicap

Les personnes handicapées peuvent bénéficier de différents aménagements en accord avec leur employeur. 4 personnes disent avoir bénéficié d'un aménagement spécifique : un cas d'aménagement d'horaire et 3 cas d'aménagement sur un plan organisationnel.

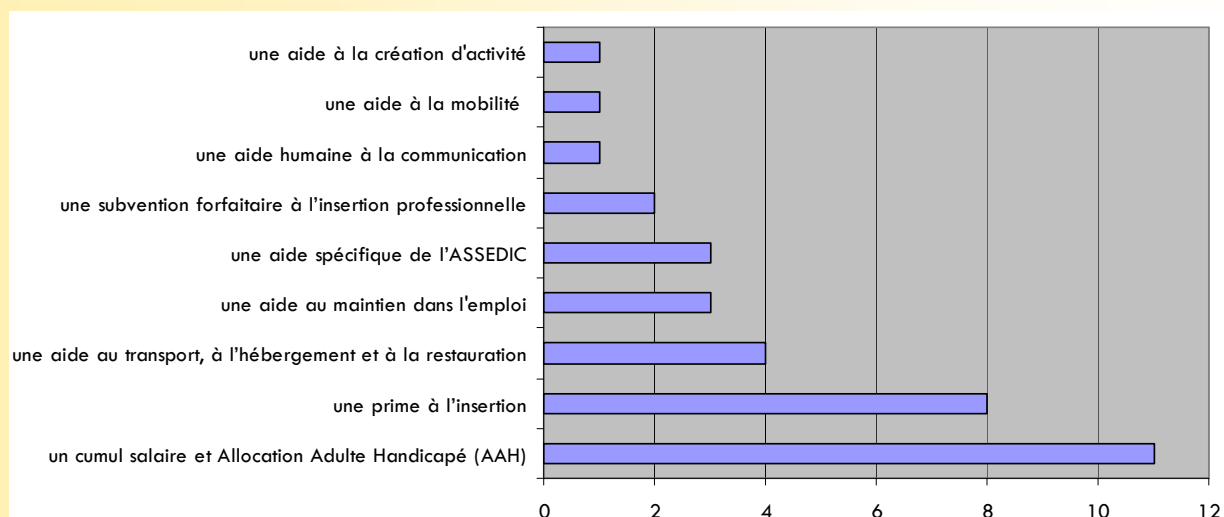
Diverses aides peuvent être accordées en matière d'emploi ou de politique sociale par des intervenants tels que l'état, l'Agefiph, les collectivités territoriales ou l'Assedic. Dans cette enquête, trois bénéficiaires sur dix bénéficient d'une aide dans leur nouvel emploi. Chacune des 28 personnes concernées mentionnait une ou deux aides à l'exception d'une personne qui cumule une subvention forfaitaire à l'insertion professionnelle (subvention versée si la durée du contrat est supérieure à 12 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion), une aide humaine à la communication, une aide à la mobilité, et une aide au transport, à l'hébergement et à la restauration.

Les aides les plus citées sont (Graphe 25) :

- le cumul salaire et allocation adulte handicapé (11 fois),
- la prime à l'insertion pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, vers  à l'issue d'un contrat de professionnalisation (si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire susmentionnée) (8 fois),
- l'aide au transport, à l'hébergement et à la restauration (4 fois),
- l'aide au maintien dans l'emploi (3 fois),
- l'aide spécifique de l'ASSEDIC (3 fois).

Certaines aides n'ont jamais été mentionnées : aide technique ou de matériel, prime rentrée et d'équipement, aide à la mobilité géographique et crédit/exonération d'impôt.

Graphe n 25 : Les personnes bénéficiant d'une aide au jour de l'enquête



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Bilan du recours à l'alternance

Au jour de l'enquête, 78 bénéficiaires étaient arrivés au terme de leur contrat d'alternance. Six bénéficiaires devaient encore le finir et 16 abandons étaient déclarés.

L'obtention des parties théorique et pratique

Toutefois, parmi les 78 personnes ayant mené leur contrat jusqu'au bout :

- 39 déclarent avoir obtenu les parties théorique et pratique,
- 5 n'ont obtenu que la partie pratique,
- 14 n'ont obtenu ni la partie théorique, ni la partie pratique (Tableau 26).

Tableau n°26 : Obtention des parties théorique et pratique du contrat d'alternance

		Partie pratique			Total	%
		Obtention	Échec	Non précisé		
Partie théorique	Obtention	39			39	50,0%
	Échec	5	14		19	24,4%
	Non précisé	2	1	17(*)	20	25,6%
	Total	46	15	17(*)	78	
	%	59,0%	19,2%	21,8%		

(*) Parmi lesquelles 11 personnes en formation qualifiante.

Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance - Champ : Bénéficiaires ayant conduit leur contrat jusqu'au bout.

Une attention particulière semble devoir être portée sur les titulaires d'un bac ou bac professionnel qui ont rencontré plus de difficultés à mener leur contrat d'alternance jusqu'au bout.

Les abandons en cours d'expérience

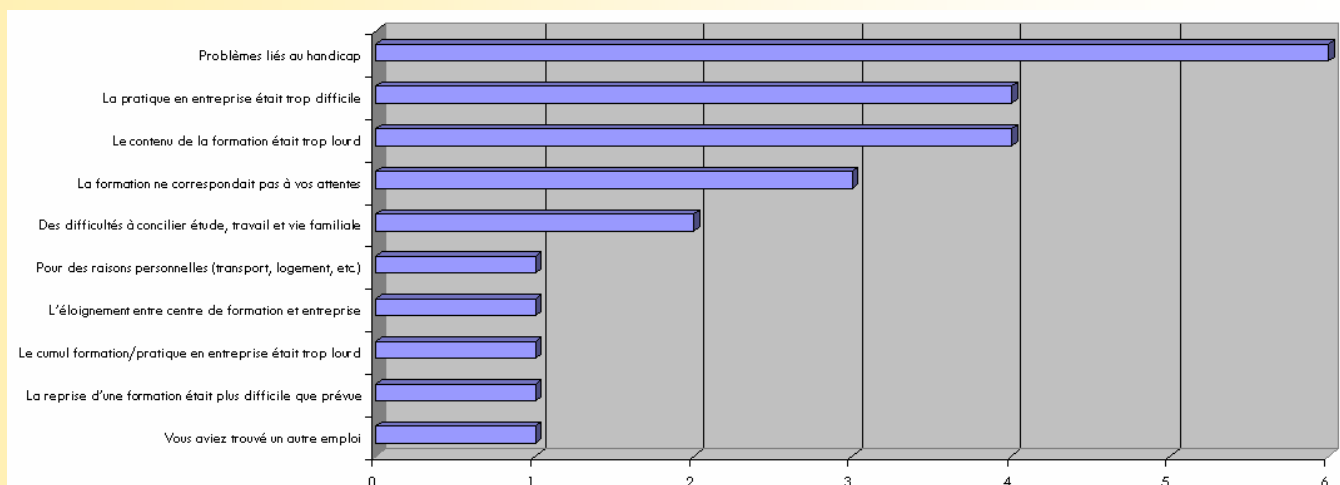
Sur 16 abandons, 6 ont été expliqués par des problèmes liés au handicap.

Les autres explications évoquées étaient (Graphe 27) :

- les contraintes du contrat d'alternance (10 cas) : difficulté de la pratique en entreprise, lourdeur de la formation, gestion difficile du cumul entre pratique en entreprise et formation théorique,
- les difficultés à cumuler alternance et vie familiale (2 cas),
- un retour à l'emploi,
- et diverses autres raisons : erreur d'orientation, raisons personnelles, éloignement entre entreprise et centre de formation, mutation, congé maternité, etc.

Notons que ces difficultés sous-jacentes ont également été soulignées par les autres bénéficiaires.

Graphe n°27 : Raisons expliquant l'abandon du contrat d'alternance



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

L'appréciation générale des bénéficiaires

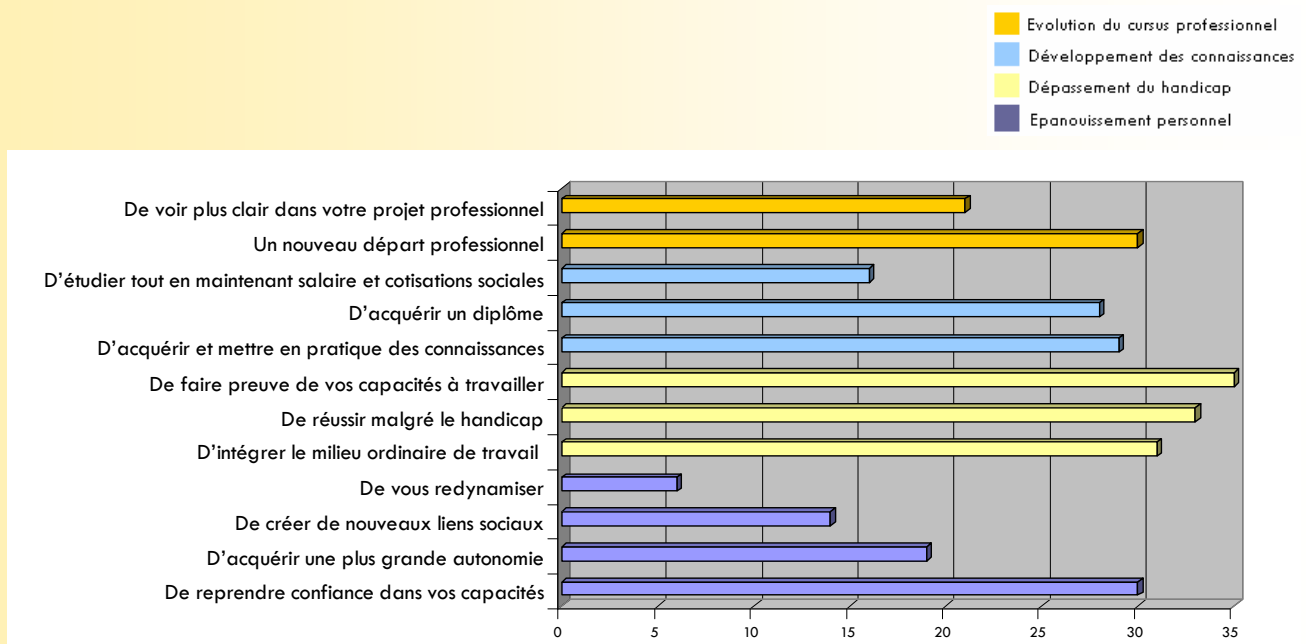
Appréciation de l'alternance

D'une manière générale, les bénéficiaires reconnaissent que le contrat d'alternance a permis de faire évoluer leur situation. Plusieurs réponses étaient proposées dans le questionnaire concernant des aspects tels que les connaissances, le cursus professionnel, le handicap et des questions plus personnelles. Les arguments les plus souvent retenus sont toutefois ceux relatifs au dépassement du handicap (Graphe 28).

En effet, sur 300 réponses, les principaux arguments cités ont été les suivants :

- l'opportunité de l'alternance pour réussir malgré le handicap, faire preuve de ses capacités à travailler et intégrer le milieu ordinaire de travail (un tiers des réponses),
- le développement des connaissances : acquérir et mettre en pratique des connaissances, acquérir un diplôme ou étudier tout en maintenant salaire et cotisations sociales (73 mentions),
- l'épanouissement personnel : se redynamiser, reprendre confiance dans ses capacités, acquérir une plus grande autonomie et créer de nouveaux liens sociaux (69 mentions),
- prendre un nouveau départ professionnel et voir plus clair dans son projet professionnel (59 mentions).

Graphe n°28 : Avis des bénéficiaires sur l'impact d'une expérience de l'alternance



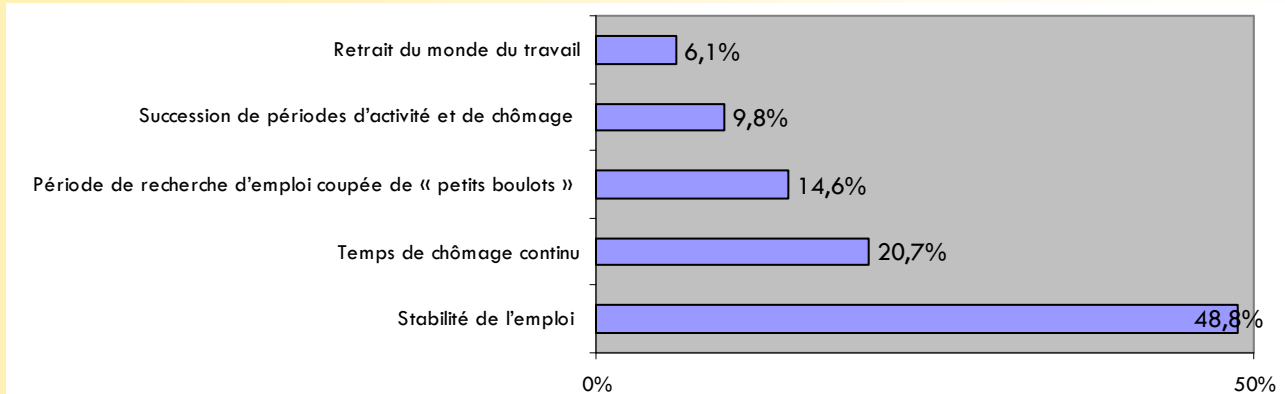
Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Appréciation de leur propre parcours professionnel après l'alternance

Compte tenu de la situation professionnelle des personnes au jour de l'enquête, l'avis des répondants sur leur parcours reste très partagé (Graphe 29) :

- la moitié considère avoir eu une période de stabilité d'emploi,
- le quart voit une succession de périodes d'emploi et de recherche d'emploi
28 personnes annoncent des changements de situation ; ceux-ci sont le plus souvent répétés et peuvent aller jusqu'à 4 par personne.
Les changements d'emploi ont le plus souvent entraîné des changements de domaine d'activité et, pour près de la moitié des personnes, des changements de niveau de qualification.
La raison principale expliquant la fin des emplois était une fin de contrat. On compte également 5 démissions sur les 27 explications données. Dans la moitié des cas, le handicap est pointé comme en lien avec l'instabilité professionnelle.
- le quart parle de chômage continu voire de retrait du monde du travail.

Graphe n°29 : Avis des répondants sur leur parcours professionnel entre la fin de leur contrat d'alternance et le jour de l'enquête



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

L'avis des bénéficiaires accompagnés par un tuteur

Niveau de satisfaction

47,5% des bénéficiaires accompagnés par un tuteur lors de leur contrat d'alternance se sont dits très satisfaits ; 30% ont été assez satisfaits. Enfin, 22,6% des 81 personnes accompagnées par un tuteur ont été peu ou pas du tout satisfaites de l'encadrement dont elles ont bénéficié (Graphe 30).

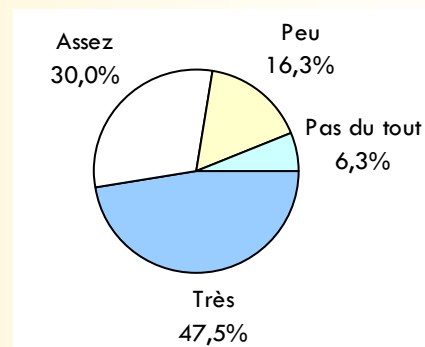
Cette satisfaction ou insatisfaction est expliquée par des motifs qui dépassent amplement l'accompagnement du tuteur. Dix thèmes ont été dégagés des commentaires effectués par les bénéficiaires pour souligner les points positifs ou les limites de leur expérience; ils sont relatifs au tuteur, au déroulement de l'alternance ou à un bilan personnel (Graphe 31).

Avis sur le tuteur

Les 45 avis fournis concernent :

- la disponibilité et l'écoute du tuteur (17),
Ont été mis en avant l'écoute et l'attention du tuteur pour comprendre les problèmes rencontrés par le bénéficiaire dans l'entreprise et, plus généralement, pour comprendre les difficultés auxquelles il doit faire face. Inversement, sont soulignés l'absence d'encadrement et le sentiment d'être resté livré à soi-même, sans interlocuteur auquel adresser ses questions.
- le soutien apporté par le tuteur (15),
Le « soutien du tuteur » est l'expression la plus souvent mentionnée par les bénéficiaires ; la valorisation de l'apprenti, les encouragements et la motivation pour atteindre les objectifs fixés ont également été soulignés. Les déçus parlent de leur côté de « soutien inexistant » et « d'absence d'encouragements » ; ils critiquent l'absence d'un « véritable encadrement » et du peu de patience dont on a fait preuve à leur égard.
- la qualité de l'encadrement (13),
Les bénéficiaires ont notamment mesuré la qualité de l'encadrement en termes de temps pris pour expliquer clairement le travail à réaliser et éviter ainsi les écueils (« être dirigé et bien encadré », « avoir un bon suivi permettant de bien appréhender les difficultés », « avoir de bonnes explications »), de suivi du travail réalisé grâce à des « points réguliers au fur et à mesure de la formation » et d'échanges d'expériences avec le tuteur. A l'inverse, est critiqué le manque de qualification du tuteur relativement au diplôme préparé ou au poste à encadrer.

Graphe n°30 : Satisfaction des bénéficiaires par rapport à l'encadrement



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Avis sur le déroulement du contrat d'alternance

Les 24 témoignages traitent :

- de l'expérience en entreprise (14 cas),

Le simple fait d'avoir travaillé apparaît en soit positif mais c'est surtout la connaissance du monde du travail qui transparaît dans l'acquisition de « notions de la vie en entreprise ». Enfin, certains se sont pleinement réalisés en entreprise dans l'accomplissement de « tâches variées ».

Des frustrations sont cependant mesurées lorsque les missions remplies dans l'entreprise n'apparaissent pas à la hauteur des compétences du bénéficiaire. L'une des personnes témoigne n'avoir eu à réaliser que de « simples manipulations » qui n'ont permis ni la mise en pratique de ses compétences réelles ni la concrétisation du niveau d'autonomie inhérent au poste occupé. Un autre bénéficiaire signale avoir été restreint dans son activité. Plusieurs ont gardé le sentiment d'avoir été une main d'œuvre bon marché, à même d'effectuer « trop d'heures supplémentaires non payées ».

- de la formation (5 cas),

Les remarques concernant la formation sont le plus souvent des critiques par rapport au manque de lien avec l'organisme de formation (aides, communication).

- des aides et adaptations (5 cas),

Ont été positivement soulignées l'adaptation des horaires et les aides fournies pour « trouver des missions pour les examens ».

Bilan personnel

Pour les bénéficiaires interrogés (16 avis), l'apport du contrat d'alternance se mesure en termes :

- de développement des compétences (9 cas),

« Autonomie », « responsabilisation », « aide à l'organisation », « rigueur » et « mise en confiance » sont les termes employés.

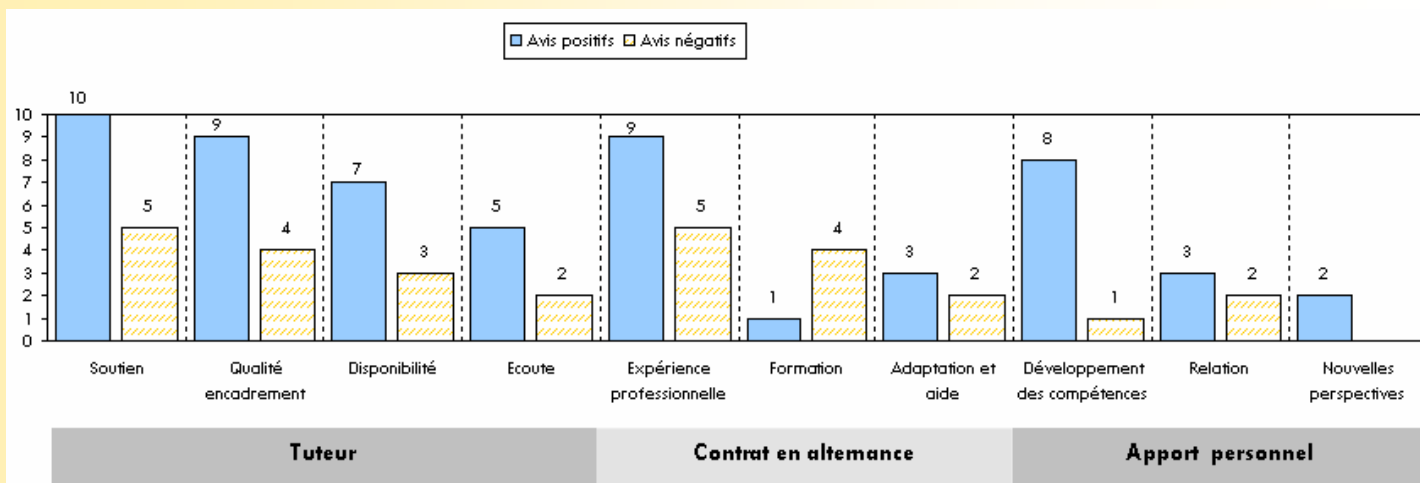
- de relationnel (5 cas),

Si la bonne entente avec les autres employés et le sentiment d'avoir été intégré dans une « équipe attentive et dévouée » sont des motifs de satisfaction évidents, certaines familles regrettent le manque de communication avec l'entreprise.

- de perspectives nouvelles suite à l'alternance (2 cas),

Le contrat d'alternance a permis pour certains une « remise en question » et une « évolution vers des ouvertures rendues possibles ».

Graphe n°31 : Avis émis par les bénéficiaires suite à leur expérience de l'alternance



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

Notons que le handicap n'a pas fait l'objet de commentaire particulier dans cette rubrique relative à l'appréciation du tutorat, sauf dans le cas d'un contrat qui semble s'être déroulé dans des conditions particulièrement difficiles.

L'avis des personnes ayant retrouvé un emploi sur le lien entre alternance et retour à l'emploi

Pour les bénéficiaires qui ont retrouvé un emploi, 68,6% déclarent leur travail en lien avec le contrat d'alternance.

Lorsque aucun lien n'a été constaté entre le contrat d'alternance et l'emploi occupé au jour de l'enquête (16 cas), les raisons évoquées sont très diverses. La principale reste l'absence de travail dans la formation suivie (6 personnes). Sinon, sont mentionnés l'incompatibilité du poste avec le handicap (4 cas), le souhait de ne pas continuer dans la formation qui finalement ne plaisait plus (2 cas), le manque d'expérience, l'insuffisance de la rémunération proposée, l'envie d'évoluer dans sa vie professionnelle.

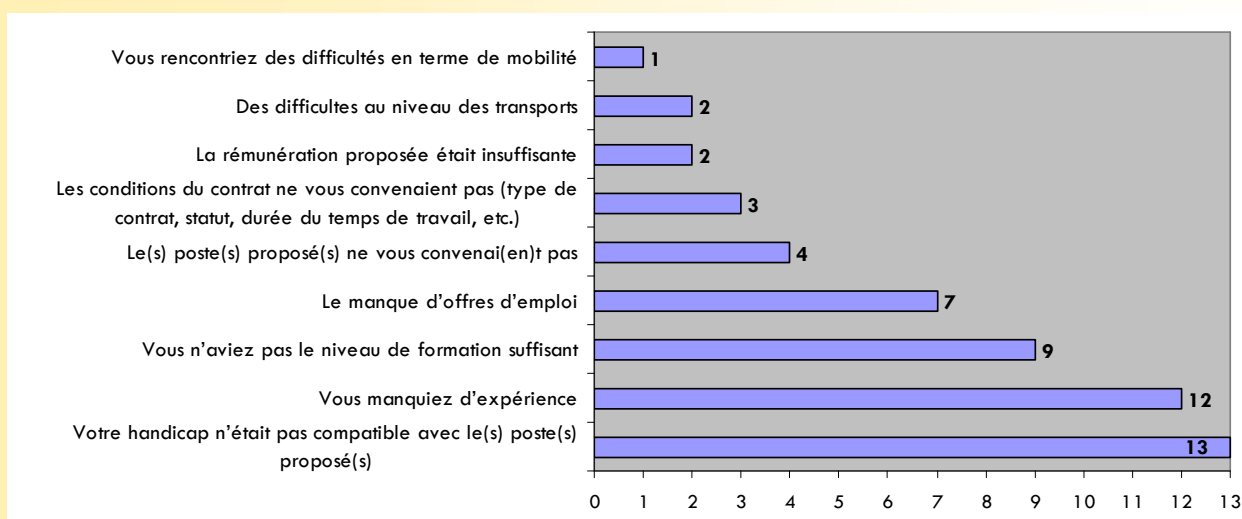
L'avis des personnes en recherche d'emploi au jour de l'enquête

Les personnes en recherche d'emploi au jour de l'enquête déclarent le plus souvent s'être inscrites à l'ANPE, principal interlocuteur devant les missions locales, les Cap emploi et les agences d'intérim.

Le nombre de convocations à un entretien d'embauche demeure très réduit.

Les raisons avancées pour expliquer les ruptures de parcours professionnel sont, par ordre décroissant d'importance, le handicap, le manque d'expérience, le manque de formation et le peu d'offres d'emploi (Graphe 32).

Graphe n°32 : Avis des bénéficiaires en recherche d'emploi au jour de l'enquête sur les raisons expliquant leurs ruptures de parcours professionnel



Source : CRDI Rhône-Alpes, Enquête Bénéficiaires d'un contrat d'alternance.

La méthodologie de l'enquête auprès des bénéficiaires

Pour des questions de délais de réalisation et de coût, il a été choisi de réaliser une enquête postale auto administrée.

La population visée

Les informations utilisées pour la réalisation de ce projet sont relatives à deux populations distinctement identifiées : l'une dans la base Chrono de Opcalia Rhône-Alpes, l'autre dans la base du Schéma régional gérée par le CRDI Rhône-Alpes.

La période d'étude

La délimitation de la période d'étude n'est pas apparue simple à première vue sachant que :

- la base du CRDI Rhône-Alpes est fonctionnelle depuis 2001,
- la base de Opcalia Rhône-Alpes en matière de handicap fournit des informations de septembre 2002 à décembre 2005,
- les différentes mesures proposées en matière d'alternance sont régulièrement modifiées pour une meilleure adaptation au monde du travail et à l'évolution de la politique de l'emploi,

Jusque fin 2004, période concernant ces travaux, plusieurs outils étaient disponibles : les contrats d'orientation, les contrats d'adaptation, les contrats de qualification et les contrats d'apprentissage. La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a remplacé les contrats de qualification jeunes et adultes, les contrats d'adaptation et les contrats d'orientation par un contrat unique, le contrat de professionnalisation. Les contrats de qualification pour adultes ont été conclus jusqu'au 30 septembre 2004 et les autres types de contrats d'alternance jusqu'au 15 novembre 2004.

- la durée des contrats d'alternance varie entre 6 mois et 4 ans selon les cas.

Aussi, la solution adoptée a été de prendre en compte la période des trois années civiles 2003, 2004 et 2005.

Constitution d'un échantillon sans doublon

Entre le 01/01/2003 et le 31/12/2005, 377 bénéficiaires ont été repérés dans la base de Opcalia Rhône-Alpes et 445 dans la base du CRDI Rhône-Alpes – Schéma régional. Ces deux listes de bénéficiaires ont été recoupées afin d'éliminer les doublons. Pour finir, une liste de quelques 700 bénéficiaires a été établie. 101 personnes ont répondu à l'enquête.

Cette enquête « Bénéficiaire » conduite par le CRDI Rhône-Alpes fait partie d'un projet d'étude plus globale menée conjointement par le CRDI Rhône-Alpes et Opcalia Rhône-Alpes.

La présente Note de l'Observatoire, première étape de ce projet, a été réalisée par Florence PERRET, Responsable de l'Observatoire de l'emploi des personnes handicapées à partir de l'enquête .

Date de mise en ligne : Décembre 2007.

Sources d'information utilisées

Enquête « Bénéficiaire » CRDI Rhône-Alpes.

Pour plus d'informations sur l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, nous vous recommandons de consulter nos publications sur le site www.handiplace.org à la rubrique *Publications* de l'Observatoire.

Vous y trouverez diverses **études, notes** et **périodiques** dont le **Tableau de Bord annuel** de l'Observatoire qui regroupe les principales statistiques et indicateurs liés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées en Rhône Alpes.

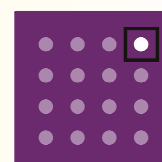
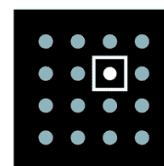
CRDI Rhône Alpes Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées

Parc Lautagne
42A avenue des Langories
26000 Valence
Tél. : 04 75 78 34 57
Fax : 04 75 78 36 33
E-mail : observatoire@handiplace.org

Centre de
Ressources, de
Développement
et d'Informations

Rhône-Alpes

pour l'emploi
des personnes
handicapées



handiplace **Observatoire**

Rejoignez-nous sur <http://emploi.handiplace.org> , notre plate-forme d'échange d'offres d'emploi/stages et de candidatures de personnes reconnues travailleurs handicapés. Service gratuit et personnalisable.