



RECRUTER EN ALTERNANCE UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP

Table des matières

Préambule	2
1. Rappel sur les contrats en alternance	
2. Les modalités de recrutement dans l'entreprise	3
3. Quelles sont les aides existantes en cas de recrutement en alternance d'un salarié en situation de handicap ?	4



Préambule

La branche des organismes de formation s'est dotée le 8 juillet 2022 d'un accord relatif à l'insertion et au maintien en emploi des salariés en situation de handicap signé à l'unanimité des organisations professionnelles et syndicales représentatives.

Ainsi, les partenaires sociaux, dans le cadre d'une politique de branche sur le sujet du handicap ont décidé d'informer et de sensibiliser les entreprises. Ainsi, des points d'informations sur des thématiques liées au handicap et à l'emploi de personnes en situation de handicap sont mis en place.

La branche a décidé d'aborder le sujet du recrutement de salarié en situation de handicap en alternance, sous la forme de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation par le biais d'une présentation succincte.

L'objectif étant que les Organismes de formation appréhendent au mieux notamment les modalités de recrutement, et les aides à l'embauche ainsi que l'intérêt réciproque pour le salarié en alternance ainsi que l'entreprise.

1. Rappel sur les contrats en alternance : les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Au préalable, il convient de rappeler et de préciser les quelques différences (il ne s'agira pas d'une liste exhaustive) voire quelques similitudes entre ces deux formes de contrats en alternance afin de vous aiguiller dans le choix d'un contrat correspondant à l'objectif poursuivi via le tableau ci-dessous :

Critères	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objectif visé	Réalisation d'une formation initiale pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel	Réalisation d'une formation continue pour l'obtention d'un diplôme, titre ou d'une qualification professionnelle
Nature du contrat	CDI / CDD	CDI / CDD
Durée du contrat	Si CDD, durée minimum 6 mois à 3 ans maximum par principe. Durée portée à 4 ans si le travailleur est handicapé	<ul style="list-style-type: none">➤ En cas de CDD : durée minimale entre 6 et 12 mois.➤ Durée portée à 3 ans maximum : Si travailleur handicapé bénéficiant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
Conditions d'âge	Principe : 16 à 29 ans Si travailleur handicapé : pas de limite d'âge	<ul style="list-style-type: none">➤ De 16 à 25 ans : possible pour compléter une formation initiale➤ De 26 ans et plus pour les demandeurs d'emploi➤ Sans condition d'âge pour le travailleur handicapé bénéficiant de l'AAH



Formation	Au minimum 25% de la durée totale du contrat	150 heures minimum et comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat
-----------	--	---

2. Les modalités de recrutement dans l'entreprise

Quel que soit la nature du contrat envisagé, le recrutement d'un travailleur handicapé obéit aux dispositions réglementaires, légales et conventionnelles communes aux salariés classiques (notamment rémunération conventionnelle minimale, organisation du temps de travail, droit à repos) avec toutefois quelques règles particulières à prendre en compte par l'entreprise.

a. Avant le recrutement

Afin d'éviter toute forme de discrimination (y compris en raison du handicap) interdite par la [loi](#)¹, il est nécessaire pour l'entreprise recruteuse de prendre un certain nombre de dispositions y compris en ce qui concerne l'offre d'alternance en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation proposent quelques formulations types que vous pouvez intégrer à vos offres d'emploi pour signaler que le poste à pourvoir est ouvert aux personnes en situation de handicap.

Ces formulations possibles sont les suivantes :

- « *Poste ouvert aux personnes en situation de handicap ;*
- *La politique de recrutement de l'organisme de formation encourage l'intégration des personnes en situation de handicap ;*
- *Nous sommes une entreprise handi-accueillante : nous vous encourageons à nous faire part de vos besoins spécifiques ;*
- *L'organisme œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap. Les candidatures sont étudiées selon ce principe ».*

b. Après le recrutement :

➤ La visite d'information et de prévention

Les modalités de celle-ci sont précisées par [la loi](#)². Par principe, comme avec les autres salariés, vous devez organiser une **V**isite d'**I**nformation et de **P**révention (VIP) auprès des **S**ervices de **P**révention et de **S**anté au **T**ravail (SPST) auquel vous êtes rattachés. Celle-ci doit être organisée dans un délai de 3 mois à partir de la prise de fonction effective du salarié.

Cette visite permet à ce service d'interroger le salarié notamment sur son état de santé, de l'informer sur les modalités selon lesquelles sera assuré le suivi de son état de santé.

Par exception, une dispense est envisagée pour cette visite dans des cas spécifiques.

Concrètement, lorsque le salarié a déjà bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, dans les trois ans précédant son embauche pour les salariés bénéficiant d'un suivi

¹ L 1132-1 du code du travail

² R 4624-10 à R4624-15 du code du travail



individuel adapté (point suivant) de leur état de santé (exemples : travailleurs en situation de handicap, travailleurs de nuit, femmes enceintes, jeunes de moins de 18 ans), l'organisation d'une nouvelle visite n'est pas requise si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Le professionnel de santé au travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- Aucune mesure particulière concernant le poste de travail (aménagement, adaptation ou transformation) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années (ou trois dernières années pour le salarié qui bénéficie d'un suivi individuel adapté de leur état de santé).

➤ **Le suivi médical individuel adapté**

Dès lors que l'entreprise a connaissance du statut du travailleur handicapé, elle a pour obligation de respecter les règles existantes en matière de suivi médical adapté conformément à la [réglementation](#) .

- **Qui est concerné ?**

Tout travailleur présentant des caractéristiques individuelles (état de santé, âge ou conditions de travail à prendre en compte) demandant un suivi médical adapté. Sont notamment visés par le code du travail : **les travailleurs en situation de handicap**, les travailleurs de nuit, les titulaires d'une pension d'invalidité.

- **Quelle est la périodicité du suivi médical adapté ?**

En tant qu'employeur, vous devez l'organiser tous les trois ans.

➤ **Les possibles aménagements du poste du travailleur handicapé**

Il est possible à la suite du suivi médical du travailleur handicapé que des préconisations après étude du poste puissent être envisagées par le **Service de Prévention de Santé au Travail (SPST)** de l'entreprise. A ce titre, l'entreprise devra prendre en compte ces préconisations et procéder à des aménagements pour adapter le poste à la personne en situation de handicap et ainsi permettre son maintien en emploi .

Par ailleurs, afin de faciliter ces adaptations, des aides peuvent être octroyées entre autres par l'AGEFIPH (qui est l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).



3. Quelles sont les aides existantes en cas de recrutement en alternance d'un salarié en situation de handicap ?

Il existe plusieurs aides disponibles qui sont **cumulables**. Celles-ci ne sont pas exhaustives (c.f *ressources*). Celles-ci vous seront présentées dans le tableau ci-dessous :

Types d'aides	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	Modalités
Aide à l'embauche de droit commun	Oui	Non (Depuis le 30 avril 2024)	<ul style="list-style-type: none">➤ Il s'agit d'une aide pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024➤ Son montant est de 6000 € pour l'embauche d'un apprenti, quel que soit son âge, versée pour la première année de contrat jusqu'au 31 décembre 2024.
Aide à l'embauche contrat d'apprentissage Agefiph	Oui		<ul style="list-style-type: none">➤ Tout employeur d'une personne en situation de handicap avec un contrat d'une durée minimum de 6 mois avec une durée hebdomadaire au moins égale à 24h➤ Son montant est de 4000 € maximum mais en raison de contrainte budgétaire est de 3000 € jusqu'à décembre 2024
Aide à l'embauche contrat de professionnalisation Agefiph		Oui	<ul style="list-style-type: none">➤ Tout employeur d'une personne en situation de handicap avec un contrat d'une durée minimum de 6 mois avec une durée hebdomadaire au moins égale à 24h➤ Son montant est de 5000 € maximum mais en raison de contrainte budgétaire est de 3000 € jusqu'à décembre 2024



Soutien financier pour la part salariale des cotisations santé et / ou prévoyance jusqu'à 250 euros	Oui	Oui	➤ Le salarié alternant peut faire la demande en remplissant un formulaire sur le site ici ou se référer à la documentation ici (page 13) Présentation PowerPoint (ocirp.fr)
---	-----	-----	---

Ressources :

- [Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 - Textes Attachés - Accord du 8 juillet 2022 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salarié\(e\)s en situation de handicap - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)
- [Branche des Organismes de Formation \(branche-hds.fr\)](#)
- [Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises | Agefiph](#)
- [Nouvelle version de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph à compter du 1er août 2024. | Agefiph](#)
- [Aide embauche travailleur handicapé en contrat d'apprentissage | Prime travailleur handicapé \(agefiph.fr\)](#)
- [Le suivi de l'état de santé des salariés - Ministère du travail, de la santé et des solidarités \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)
- [Précis apprentissage DGEFP octobre 2021.pdf](#)
- [Aides aux contrats en alternance | Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation - Ministère du travail, de la santé et des solidarités \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

*

* *