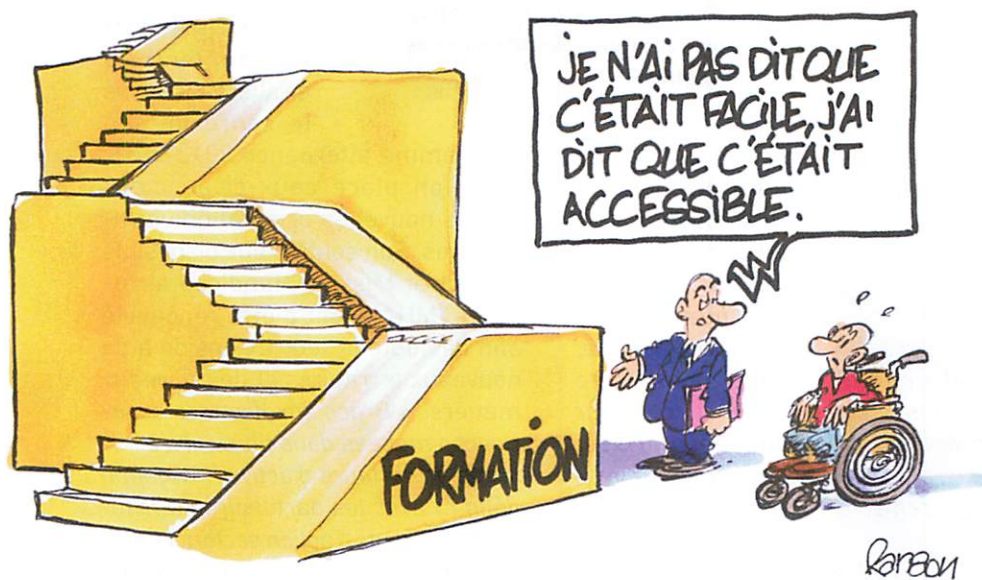


## LE MODÈLE

# Un accompagnement ciblé

Les branches et secteurs qui développent des dispositifs mutualisés de formation s'appuient sur des cabinets de conseil pour le recrutement et le coaching des candidats, en amont et en aval de la formation.



Dans l'ombre des dispositifs mutualisés de formation métiers, des cabinets de conseil épaulent les entreprises dans la recherche de candidats, leur accès à la formation puis leur suivi dans l'intégration professionnelle. Parmi eux, le cabinet Adhère RH, qui a créé en 2009 le cabinet Génie RH dans l'optique de concevoir ce type de dispositifs. « Après avoir découvert l'accompagnement d'HandiFormaBanques et y avoir participé, nous avons considéré qu'il y avait un grand intérêt à promouvoir ce type de dispositif mutualisé dans d'autres branches », relate Sylvie Payoux, gérante et consultante RH. « Nous avons été approchés pour faire une étude par l'association Castel-Mauboussin, fondée dans le Var par un ancien pilote de ligne, qui vise à insérer professionnellement les personnes en situation de handicap dans les métiers de l'aérien. La branche n'avait pas encore réfléchi à un dispositif mutualisé. Grâce à cette étude, j'ai

pu contacter la Fédération nationale de l'aviation marchande (Fnam), qui n'a pas donné suite, et le Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (Gifas), qui s'est associé au projet. » Ce fut le point de départ de la création du dispositif Hanvol, destiné comme tous les dispositifs mutualisés à renforcer la responsabilité sociale des entreprises (RSE), à atteindre des objectifs en termes

d'emploi des personnes handicapées et à permettre à celles-ci, quand elles sont éloignées de l'emploi, de s'intégrer professionnellement et monter en compétences.

## Un cabinet crée ces dispositifs

« L'association Hanvol a été créée en s'appuyant sur l'expérience d'HandiFormaBanques, mais ce fut plus complexe car nous étions sur un dispositif multipostes, multimétiers, multiniveaux de formation, explique Sylvie Payoux. Toutefois, c'est celui qui apporte le plus de satisfaction, car si les recrutements sont effectués sur un petit volume, 30 à 40 par an, ils sont vraiment qualitatifs au terme d'un parcours diplômant. » Le rôle de Génie RH ? La sélection des candidats dans des dispositifs qui n'ont rien d'évident pour des personnes en situation de handicap, en reconversion professionnelle, âgées en moyenne de 40 ans, parfois soutiens de famille, avec des ressources limitées et qui doivent retourner sur les bancs de l'école avec des jeunes âgés de 16 à 20 ans.

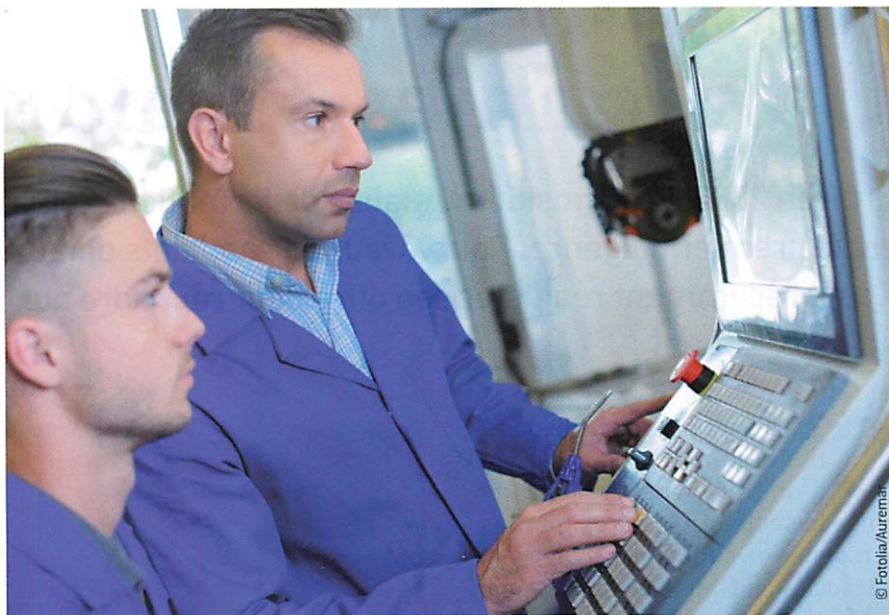
## DES PROCESSUS BIEN RODÉS

Si chaque dispositif mutualisé a ses spécificités en fonction de sa branche d'activité, tous mettent en œuvre un processus similaire :

- envoi d'une information aux candidats potentiels via Pôle emploi et Cap Emploi,
- présélection des candidats,
- information collective sur les métiers,
- préformation, coaching,
- signature d'un contrat d'alternance,
- recrutement ou suivi de l'insertion professionnelle,
- partenariat avec Pôle emploi, l'Agefiph, les Opca et centres de formation.

« Il faut en vouloir et je leur tire mon chapeau », dit Sylvie Payoux. D'autant qu'au bout du parcours d'alternance, l'obtention d'un poste n'est pas garantie. Et en cas de recrutement, il est parfois nécessaire de déménager. Trois grands types de profils existent aujourd'hui : les personnes en reconversion de plus de 40 ans, depuis quelques années des trentenaires qui souhaitent évoluer dans leur parcours et reprendre des études, et enfin, depuis peu, de jeunes bacheliers.

Pour les entreprises, « ce dispositif est intéressant car il permet de recruter des personnes en situation de handicap, sans emploi, grâce à un vrai partenariat entre les différents financeurs et les institutions – Opcv, Pôle emploi, Cap Emploi, organismes de formation et Agefiph, poursuit



L'un des points forts des dispositifs mutualisés : permettre l'obtention d'un diplôme tout en donnant une expérience de terrain



Trois grands types de profils coexistent dans les dispositifs : les personnes en reconversion de plus de 40 ans, les trentenaires qui souhaitent évoluer dans leur parcours et de jeunes bacheliers

Sylvie Payoux. De plus, en raison de la crise financière, si les entreprises ont parallèlement beaucoup communiqué et sensibilisé sur le handicap, celui-ci n'a plus constitué une priorité. Certaines préfèrent payer la contribution plutôt que de remplir leur obligation d'emploi de personnes handicapées, car elles ont des problématiques internes complexes avec des managers en première ligne.

Dans ce contexte, comme elles ont du mal à recruter directement, les dispositifs mutualisés peuvent leur faire gagner du temps tout en leur permettant de s'y retrouver sur le plan du financement ».

### L'alternance pour l'employabilité

« Le premier point fort des dispositifs mutualisés, c'est de permettre la validation d'un diplôme tout en donnant une expérience de terrain », précise Alexandra Baud, chargée de projet ressources humaines. « L'alternance permet vraiment l'employabilité, nous le vérifions auprès des entreprises qui préfèrent recruter des candidats ayant cette expérience. Par ailleurs, ces dispositifs permettent aux équipes opérationnelles d'intégrer facilement des travailleurs handicapés, avec une prise en compte des contraintes du handicap et la mise en place éventuelle d'aménagements de poste. » Autre point positif : « Cela permet à des personnes qui n'étaient peut-être pas du tout attirées par le secteur bancaire, dans le cas d'HandiFormaBanques, de le découvrir et d'intégrer ce secteur », explique Géraldine Lecointe, consultante RH.

Avec les candidats, la question du handicap est examinée au cas par

cas. « Elle est abordée par le biais des contraintes, des restrictions et des aménagements nécessaires en fonction du poste envisagé, observe-t-elle. Nous n'abordons jamais l'aspect médical. L'objectif est d'identifier s'il existe ou non un besoin de compensation. » D'un dispositif à l'autre, l'accompagnement, le coaching et le recrutement effectué par Génie RH diffèrent. « Chez Hanvol, il ne s'agit pas des mêmes profils, car les postes sont techniques et non commerciaux, précise-t-elle. Mais là encore, nous arrivons à orienter des candidats sur des métiers auxquels ils n'auraient pas pensé. Le secteur de l'aéronautique attire par son aspect prestigieux et la stabilité de l'emploi. » Face aux besoins des entreprises qui évoluent parfois rapidement, le dispositif mutualisé s'inscrit dans un temps plus long. Parce qu'il demande aussi une énergie et un partenariat importants, il reste limité quant au nombre des formations dispensées et l'accès à l'emploi. « Nous ne ferons jamais de volume, mais ce n'est pas grave », déclare Sylvie Payoux, qui voit dans l'alternance un bon levier d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

■ Laetitia Delhon