

A woman with dark hair and glasses, wearing a green and white striped shirt, is sitting in front of a computer monitor. The monitor displays some code or data. The background is slightly blurred.

Développer l'emploi dans le numérique

« Perspectives inclusives » pour aller plus loin ensemble !	4
Edito	4
Contexte et origine de la publication	6
Qu'est-ce qu'une évaluation systémique ?	6
Handicap, emploi : trois chiffres clés	7
Le numérique : quelles opportunités ?	8
Les métiers du numérique : de quoi on parle ?	9
Les enjeux du secteur	10
Les mots du numérique inclusif	12
La chaîne de valeur inclusive	14
De l'orientation à l'emploi	15
L'orientation inclusive : le premier maillon	16
Zoom sur DéClics numériques	18
La formation inclusive : pédagogies et accessibilité	22
Zoom sur THalent Digital	24
L'insertion professionnelle : recruter autrement	28
Zoom sur Diagnostic numérique	29
Le rôle de l'entreprise : un maillon stratégique	31
Zoom sur HUGo	33
Perspectives et leviers d'action	38
Dynamiques territoriales : Numéric'Emploi et J'agis	39
Cinq leviers pour passer à l'action	41
Des ressources pour aller plus loin	46
L'essentiel	47

Perspectives inclusives, pour aller plus loin ensemble !

Christian Ploton
Président de l'Agefiph

ÉDITO

Depuis sept ans, l'Agefiph s'est engagée résolument, aux côtés de ses partenaires, dans une démarche d'expérimentation et de mise en œuvre de solutions concrètes innovantes pour lever les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique. Ce chemin n'aurait pas pu être parcouru sans une coopération étroite et durable avec des acteurs engagés, au premier rang desquels France Travail, Opco Atlas et Numéum, mais aussi les porteurs de projets et de nombreux partenaires engagés dans ces projets sur l'ensemble du territoire national.

Les expérimentations menées sur l'ensemble du territoire ont permis de tester des réponses inédites, d'en éprouver les conditions de réalisation et de déploiement mais aussi d'en mesurer les effets au plus près des réalités de terrain. Elles ont reposé sur la mobilisation conjointe de nombreux acteurs – personnes concernées, organismes de formation, acteurs du réseau pour l'emploi, entreprises, acteurs du handicap, Régions et Départements – illustrant dès l'origine la nécessité d'une action collective pour sécuriser les parcours vers et dans l'emploi.

Perspectives inclusives est un nouveau type de publication produit par l'Agefiph dans le cadre de son Observatoire Emploi & Handicap. Cette publication s'inscrit dans le prolongement des travaux conduits au cours des dernières années. Elle vise à partager les enseignements issus des projets innovants conduits depuis 2019 et de l'évaluation systémique engagée en 2024, en proposant, avec nos partenaires, une lecture globale des parcours, de chaque maillon de la chaîne, des coopérations et des conditions de réussite. La dimension systémique apportée par l'évaluation permet de dépasser l'analyse de dispositifs pris isolément pour mieux identifier, dans la chaîne de valeur de l'inclusivité, les leviers d'un accès durable à l'emploi, fondés sur une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, le droit commun existant et par-dessus tout en visant l'articulation des acteurs et des offres.

Les enseignements rassemblés ici reposent sur une conviction forte : le numérique représente une véritable opportunité d'emploi pour les personnes en situation de handicap dont il faut

se saisir. Une opportunité stratégique, car il s'agit de métiers d'avenir, de métiers d'ores et déjà porteurs, offrant des emplois durables, qualifiés et générateurs de perspectives professionnelles, dans un contexte de fortes tensions de recrutement et dans des domaines diversifiés.

Mais pour ce faire, il y a des conditions nécessaires à réunir ! Ainsi ces opportunités ne se concrétiseront que si certaines conditions sont réunies : sourcing, dépassement des a priori de part et d'autre, accessibilisation/ accessibilité des formations, sécurisation des parcours, mobilisation et accompagnement des entreprises, et enfin coordination effective des acteurs.

Les freins rencontrés sont rarement individuels. Ils relèvent plus largement de l'organisation des parcours et de notre capacité collective à agir de manière coordonnée et complémentaire, à chaque étape du parcours.

Ces enseignements font pleinement écho aux ambitions portées par le plan stratégique de l'Agefiph 2023–2027 pour le plein emploi des

personnes en situation de handicap. Le droit commun d'abord, la mise en place d'alliance pour renforcer nos complémentarités entre droit commun et dispositifs spécifiques. En clair, la coopération au cœur de l'action !

Ensemble, au plus près des territoires, des entreprises et des personnes en situation de handicap, œuvrons pour un monde du travail plus ouvert, plus accessible et résolument inclusif !



Contexte et origine de la publication

Le numérique transforme notre société à grande vitesse. Nouveaux outils, nouveaux métiers, nouvelles compétences, nouvelles opportunités : ce secteur en pleine expansion offre des perspectives d'emploi prometteuses. Pourtant, cette révolution numérique ne profite pas équitablement à tous.

Les personnes en situation de handicap ne profitent pas pleinement de cette dynamique. Malgré leurs compétences et leur motivation, elles peinent à accéder aux formations numériques et aux emplois du secteur. Les freins sont nombreux : méconnaissance des métiers, formations peu adaptées, préjugés des recruteurs (et des personnes elles-mêmes), accessibilité ou encore manque d'accompagnement spécialisé.

Face à ce constat, l'Agefiph a lancé une démarche inédite. Entre 2019 et 2024, l'organisme a soutenu un grand nombre d'expérimentations à impact pour faciliter l'accès des personnes en situation de handicap aux métiers du numérique. Quatre initiatives en particulier, illustrant des maillons d'une chaîne de valeur, sont présentées et analysées dans cette publication : THalent Digital, Dé Clics Numériques, HUGo et Diagnostic Numérique. Ces projets ont touché, sur la période, plus de 4 000 personnes sur tout le territoire.

Une évaluation systémique externe, initiée par l'Agefiph, de ces expérimentations (également soutenues par l'Agefiph et conduites avec un large panel de partenaires) a été menée pour en tirer les enseignements et les partager. Cette méthode innovante permet notamment d'analyser les interactions entre tous les acteurs impliqués : personnes concernées, organismes de formation, Réseau pour l'emploi, entreprises et d'envisager les suites à donner.

"Perspectives inclusives" est une nouvelle collection dans les publications Observatoire Emploi & Handicap de l'Agefiph.

Cette publication vise :

- à partager les analyses et recommandations avec un large public ;
- à donner la parole aux acteurs de terrain et aux acteurs institutionnels ;
- à valoriser les réussites et à identifier les freins résiduels ;

Enfin, ici, elle ambitionne d'inspirer toutes celles et tous ceux qui ont la volonté d'agir pour une société numérique plus inclusive.

Qu'est-ce qu'une évaluation systémique ?

Traditionnellement, évaluer une action consiste à mesurer ses résultats : combien de personnes formées, combien d'emplois trouvés, quel taux de réussite ? Elle observe les dimensions de pertinence, d'efficacité, d'efficience, ou encore de cohérence. Cette approche, bien qu'utile et incontournable, se concentre généralement uniquement sur l'action elle-même, un maillon.

L'évaluation systémique adopte une perspective quelque peu différente. Elle ne s'intéresse pas seulement à ce qui se passe à l'intérieur du projet, mais à tout ce qui l'entoure : le contexte, l'environnement, l'écosystème dans lequel il évolue.

Cette méthode part d'un principe simple : les résultats d'une action dépendent autant de son contenu que de son environnement. Une même formation peut réussir dans une région et échouer dans une autre, selon les partenaires locaux, les entreprises présentes, les habitudes de travail ou les dispositifs existants.

L'évaluation systémique observe donc comment l'écosystème influence les résultats. Elle analyse les jeux d'acteurs, les dynamiques territoriales, les effets de synergie entre dispositifs. Elle s'intéresse aux transformations que provoque une action sur son environnement, même quand ces changements ne faisaient pas partie des objectifs initiaux.

Cette approche révèle des leviers d'action souvent invisibles. Elle montre qu'œuvrer pour plus d'inclusivité ne passe pas seulement par de meilleurs projets, mais aussi par un écosystème plus favorable : des partenariats renforcés, des pratiques qui évoluent, des mentalités qui changent.

L'évaluation systémique dessine ainsi une stratégie d'ensemble pour plus d'inclusivité.

CHIFFRE CLÉ

THalent Digital, Dé Clics Numériques, HUGo et Diagnostic Numérique ont touché près de

4 000
personnes sur tout le territoire.



Handicap, emploi : trois chiffres clés

Un accès à l'emploi plus difficile pour les personnes en situation de handicap

39 % des personnes reconnues handicapées occupent un emploi, contre 68 % dans la population générale.

Les personnes en situation de handicap sont de plus en plus nombreuses à intégrer le monde du travail (1,5M). Elles ont cependant trois fois moins de chances d'être en emploi et deux fois plus de risques d'être au chômage. Derrière ces chiffres se cachent des obstacles concrets : postes peu accessibles, préjugés des recruteurs, représentation des métiers/autocensure, parcours scolaires ou professionnels interrompus. Leur taux de chômage s'élève à 12 %, presque le double de la moyenne nationale. Cette réalité pèse sur des milliers de trajectoires professionnelles. Pourtant, des solutions existent. L'enjeu ? Transformer ces freins structurels en opportunités d'inclusivité durable.

Source : Insee, Enquête Emploi 2023, exploitation Dares/Observatoire emploi & handicap

Des écarts de qualification et de postes

En 2024, 35 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en emploi occupent des postes de cadres ou de professions intermédiaires, contre 49 % dans le tout public.

Les inégalités commencent dès l'école. Pour les personnes qui sont devenues handicapées à l'âge adulte (85% de la population), les inégalités d'accès à la formation continue contribuent notamment à ces écarts notables. Les personnes en situation de handicap accèdent ainsi moins souvent aux diplômes, puis aux postes qualifiés. Seulement 40 % des demandeurs d'emploi handicapés ont au moins le bac, contre 56 % pour l'ensemble. Cette réalité se traduit par des salaires plus bas et des perspectives de carrière moins ouvertes. L'enjeu est double : rattraper les écarts de formation initiale et faciliter l'évolution professionnelle. Des dispositifs existent pour y parvenir : formations inclusives, bilans de compétences, VAE renforcée.

Source : Observatoire emploi & handicap de l'Agefiph, 2024

L'entrepreneuriat, une autre voie possible

Les personnes en situation de handicap représentent

6 % des travailleurs indépendants, contre 8% en population générale. L'Agefiph a soutenu 4 405 créations d'entreprises en 2022.

Face aux difficultés d'embauche, au regard de certaines conséquences du handicap ou par appétence, créer sa propre entreprise peut devenir une stratégie d'insertion. L'entrepreneuriat permet de contourner certains freins du salariat, mais se lancer demande des moyens financiers et un accompagnement. C'est là qu'interviennent les dispositifs d'aide et de soutien : subventions, prêts à taux zéro, formation à la gestion, compensation du handicap... L'objectif ? Transformer une contrainte en opportunité. Ces entrepreneurs créent de l'emploi et bousculent les représentations.

Source : Insee 2024 / Agefiph, Rapport d'activité 2022



Le numérique : quelles opportunités ?

Secteur stratégique en pleine expansion, le numérique bouleverse les codes traditionnels de l'emploi et ouvre des perspectives nouvelles pour l'inclusivité. Mais cette révolution numérique profite-t-elle à tous ?

Comprendre les enjeux du numérique, c'est d'abord saisir l'ampleur des transformations en cours. Les métiers évoluent, se diversifient et s'étendent bien au-delà des entreprises spécialisées. Les besoins de recrutement explosent tandis que les modalités de travail se réinventent. Cette dynamique créatrice d'emplois pose des questions nouvelles : Comment faire en sorte que cette croissance bénéficie aux personnes en situation de handicap ? Comment les entreprises peuvent ouvrir leurs recrutements ? Quels sont les atouts et les freins spécifiques à leur insertion dans ce secteur ?

Le numérique représente à la fois un défi et une opportunité majeure. Un défi, car il faut éviter que la révolution digitale creuse les inégalités existantes. Une opportunité, car les spécificités de ce secteur peuvent favoriser l'émergence de nouvelles formes d'inclusion professionnelle.

Les métiers du numérique : de quoi on parle ?

Développeur, mais aussi data scientist, community manager, technicien helpdesk, architecte cloud, UX designer, expert en cybersécurité, marketeur digital... Le numérique recouvre aujourd'hui une large gamme de métiers. « Il n'existe pas de définition claire et partagée des métiers du numérique », constate l'Institut Montaigne¹. Cette difficulté à délimiter le champ des métiers du numérique reflète la réalité d'un univers professionnel en constante expansion.

Travailler dans le numérique ne se limite pas à écrire du code. La Cartographie des métiers du numérique (2024), réalisée par la Grande École du Numérique, recense près de **200 métiers différents**². Du développeur blockchain au formateur numérique, du chargé de référencement SEO à l'ingénieur systèmes embarqués, le champ des possibles est vaste.

Cette diversité pose un défi de classification. Plusieurs organismes ont élaboré des approches variées. En 2015, une mission inter-inspections (IGEN-IGAENR-CGEIET-IGAS) a proposé de distinguer trois niveaux d'intégration du numérique³ : les métiers "cœur" qui conçoivent les produits numériques, les métiers "transformés" qui ont intégré massivement les outils digitaux, et les métiers "organisés" par le numérique qui l'utilisent au quotidien. Plus récemment, France Stratégie et le Céreq ont structuré 36 métiers cœur en 8 grandes familles⁴ : programmation, intelligence artificielle et données, infrastructures et réseaux, maintenance, interfaces utilisateurs, direction et stratégie, communication et marketing, commerce et conseil.

Au-delà des nomenclatures institutionnelles, cette multiplicité de classifications révèle la difficulté à figer un secteur en perpétuelle évolution. Ces dix dernières années, de nombreux métiers sont apparus : UX designer, ingénieur IA, data protection officer, expert FinOps³... D'autres continueront d'émerger demain.

Cette diversité se traduit aussi par une variété de profils de professionnels. Si une majorité détient un diplôme de niveau bac+3 ou supérieur le numérique offre également des opportunités à différents niveaux de qualification. Technicien de maintenance, chargé de clientèle ou community manager peuvent s'exercer avec un bac+2, tandis que data scientist ou architecte cloud requièrent généralement un bac+5¹.

Malgré leurs différences, ces métiers partagent un point commun : ils recrutent, dans les familles de métiers, créant des opportunités d'insertion professionnelle pour des profils diversifiés – y compris pour les personnes en situation de handicap qui peuvent trouver dans cette diversité des portes d'entrée adaptées à leurs compétences et aspirations.

Il n'existe pas de définition
claire et partagée des
métiers du numérique.

| Institut Montaigne



CHIFFRE CLÉ

Le secteur du numérique
réunit près de

200
métiers différents.

¹ Institut Montaigne, "Mobiliser et former les talents du numérique", Note d'action, mai 2023, p. 14.

² Grande École du Numérique, "Cartographie des métiers du numérique", avril 2024.

³ Mission IGEN-IGAENR-CGEIET-IGAS, "Les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique", 2015.

⁴ France Stratégie - Céreq, "Vision prospective partagée des emplois et des compétences (VPPEC) sur la filière numérique", 2017-2019, cité dans Institut Montaigne, op. cit., p. 90-91.

Un marché porteur en tension

Le numérique français vit un paradoxe. Ce secteur connaît une croissance soutenue tout en affichant des besoins pressants en talents. **Avec une progression trois fois plus rapide que les autres secteurs**, l'emploi numérique génère chaque année 6 % de nouveaux postes, transformant progressivement le paysage de l'emploi¹.

Les chiffres sont révélateurs : en 2022, le numérique a créé 47 000 emplois nets, soit 1 poste sur 6 en France². Cette dynamique forte s'accompagne pourtant d'une réalité préoccupante : **10 % des emplois numériques restent vacants**³. Plus de 75 % des métiers du secteur connaissent des tensions de recrutement fortes ou très fortes³, un niveau élevé qui témoigne du déséquilibre persistant entre offre et demande.

Face à cette pénurie, les enjeux de formation prennent une dimension stratégique. L'Institut Montaigne estime qu'il faudra former 845 000 personnes d'ici 2030⁴, soit passer de 70 000 à 130 000 formés par an. En 2023, la puissance publique visait 400 000 formations dans le numérique sur cette période⁵. Ces objectifs ambitieux révèlent l'ampleur du défi, mais aussi le potentiel d'insertion important que représente ce secteur.

CHIFFRE CLÉ

53 %

des jeunes en situation de handicap se disent très à l'aise avec le numérique, contre 39 % des autres jeunes.

Une personne handicapée sur quatre est incapable de s'informer via internet.

Une opportunité réelle pour l'inclusivité

Cette tension constitue une chance concrète pour diversifier les recrutements. Les entreprises, contraintes d'élargir leurs critères de sélection, s'ouvrent progressivement à de nouveaux profils. Les métiers du numérique, par leur diversité - de l'ingénieur au technicien de maintenance - et leurs méthodes d'apprentissage alternatives, offrent des perspectives d'insertion nouvelles pour tous les publics, y compris les personnes en situation de handicap.

Avec 3,32 millions de personnes de 15 à 64 ans ayant une reconnaissance administrative de handicap, plus de 500 000 de personnes en recherche d'emploi et un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne (12 % contre 7 %⁶), le numérique représente un gisement d'opportunités à exploiter de part et d'autre.

Des personnes en situation de handicap acculturées au numérique

Contrairement aux idées reçues, les personnes en situation de handicap montrent une appétence marquée pour le numérique : **65 % d'entre elles perçoivent ce secteur comme une opportunité d'emploi, un optimisme partagé par 78 % des recruteurs**⁶. Cette convergence de vues s'explique par les atouts intrinsèques du secteur : flexibilité organisationnelle, possibilités de télétravail et diversité des métiers accessibles selon les types de handicap.

De plus, les personnes en situation de handicap se révèlent plus technophiles que la moyenne : 28 % se déclarent « très à l'aise » avec le numérique, contre 23 % dans la population générale⁶. Cette appétence technologique constitue un véritable atout. L'écart est particulièrement marqué chez les moins de 35 ans, où **53 % des jeunes handicapés se disent très à l'aise, contre 39 % des autres jeunes**⁶.

Des freins persistants qui limitent l'inclusivité

Malgré ce potentiel, plusieurs obstacles structurels entravent l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans le numérique. **Le premier frein réside dans le manque d'accessibilité du numérique : 44 % des personnes handicapées éprouvent au moins une difficulté avec les outils numériques courants, contre 35 % de la population générale**⁷. Cette exclusion du numérique se traduit concrètement par l'incapacité pour une personne handicapée sur quatre de s'informer via Internet et pour une sur cinq de communiquer en ligne⁷.

L'impact sur l'emploi est direct et mesurable. En Nouvelle-Aquitaine, une étude récente a montré que 24 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont en situation d'exclusion numérique, soit 11 points de plus que les autres demandeurs d'emploi⁸. Cette frac-

ture empêche l'accès aux formations en ligne, aux offres d'emploi numériques et aux outils collaboratifs indispensables dans les métiers du numérique.

L'inaccessibilité des plateformes de recrutement constitue un autre obstacle majeur et quantifiable. **21 % des personnes handicapées ont déjà renoncé à postuler à un emploi à cause de l'inaccessibilité du site web de l'employeur ou de la plateforme de candidature**⁹. Ce taux varie selon le type de handicap : il grimpe à 35 % pour les personnes avec un handicap mental ou cognitif, à 29 % pour celles avec un handicap visuel, et atteint 27-30 % pour d'autres handicaps⁹.

Les réticences des employeurs demeurent également prégnantes. En 2022, une enquête révélait qu'une entreprise sur trois n'avait jamais embauché de salarié handicapé⁶, souvent par méconnaissance ou craintes infondées. Cette réticence est particulièrement problématique dans un secteur du numérique réputé pour ses start-ups aux équipes jeunes et dynamiques, où les biais d'exclusion vis-à-vis des profils atypiques peuvent persister.

L'accessibilité numérique : condition sine qua non de l'inclusivité

L'accessibilité numérique apparaît comme la clé de voûte de cette inclusivité, mais les constats demeurent préoccupants. Moins de 13 % des sites web français respectent les standards d'accessibilité⁸, et une fraction infime (moins de 1 %) des sites sont en conformité complète avec leurs obligations légales¹⁰. Cette situation perdure malgré un cadre législatif contraignant instauré depuis 2005.

La méconnaissance technique perpétue cette situation : 43 % des développeurs en France n'ont pas connaissance des obligations légales en matière d'accessibilité numérique, et 62 % ne connaissent pas la réglementation française RGAA⁸. Cette carence de formation des professionnels du numérique fait que l'accessibilité universelle est rarement intégrée nativement dans la conception des outils et projets numériques.

1 Grande École du Numérique, Les enjeux et chiffres clés du secteur numérique, 2023

2 Numeum, Tendances et perspectives numériques – Bilan 2023 et prévision 2024, 2024

3 DARES, Les tensions sur le marché du travail en, 2025

4 Institut Montaigne, Mobiliser et former les talents du numérique, 2023

5 Insee, Enquête Emploi 2023, exploitation Dares/Observatoire emploi & handicap

6 Agefiph/Ifop, La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap, 2023

Pourtant, cette approche inclusive profite non seulement aux personnes en situation de handicap mais aussi à l'ensemble des utilisateurs. La conception universelle stimule l'innovation et améliore l'expérience utilisateur pour l'ensemble des usagers.

Les initiatives récentes montrent que les solutions existent. **Le programme THalent Digital de l'Agefiph a formé plus de 500 personnes en situation de handicap aux métiers du numérique**, tandis que des formations comme Intégrany peuvent afficher des taux d'insertion de 87 %⁸. Ces expérimentations démontrent qu'avec des formations adaptées, des partenariats structurés et un accompagnement renforcé, l'insertion est non seulement possible mais efficace.

L'enjeu consiste désormais à généraliser ces bonnes pratiques et à faire de l'accessibilité un réflexe de conception, non plus une contrainte mais un critère de qualité incontournable d'un numérique véritablement inclusif.

Pour en savoir plus :
- L'ABC de l'accessibilité numérique proposé par la Fédération des Aveugles de France : <https://aveuglesdefrance.org/tout-savoir-avec-labc-de-laccessibilite-numerique/>
- L'Accessibilité Numérique au service de l'emploi et de l'environnement professionnel, le module de professionnalisation proposé par l'Agefiph : <https://appuiapro.agefiph.fr/learn/courses/1000/laccessibilite-numerique-au-service-de-lemploi-et-de-lenvironnement-professionnel>

CHIFFRE CLÉ

21 %

des personnes handicapées ont déjà renoncé à postuler à un emploi à cause de l'inaccessibilité du site web de l'employeur ou de la plateforme de candidature.

7 Observatoire emploi et handicap Agefiph

8 Agefiph, Numérique : emploi et handicap, 2022

9 Dares, 2022

10 Observatoire du respect des obligations d'accessibilité numérique : <https://observatoire-access-num.aveuglesdefrance.org/>

Les mots du numérique inclusif

Inclusion, accessibilité, compensation, conception universelle... Ces mots reviennent régulièrement dans les débats sur le handicap et l'emploi. Mais que recouvrent-ils vraiment ? Derrière ces termes se cachent des approches concrètes, des droits fondamentaux et des leviers d'action pour transformer les pratiques. Dans le secteur du numérique comme ailleurs, maîtriser ces concepts permet de mieux comprendre les enjeux et d'agir efficacement.

De l'inclusion à l'inclusivité

Contrairement à l'intégration, qui demande aux personnes en situation de handicap de s'adapter à un système existant, l'inclusion transforme la société elle-même. Comme le développe le chercheur Charles Gardou¹, l'inclusion construit une « société sans privilèges, exclusivités et exclusions » où chacun est héritier du patrimoine humain commun. Elle ne tolère aucune exclusion basée sur la différence et élargit la définition même de la normalité.

La notion d'inclusivité va plus loin encore. Les travaux de Serge Thomazet sur l'école inclusive montrent qu'il ne suffit pas de « mettre dedans » : il faut permettre à chacun d'apporter sa contribution originale². Dans le secteur du numérique, cette distinction prend tout son sens. L'inclusion signifie rendre les métiers du numérique accessibles aux personnes en situation de handicap. L'inclusivité implique qu'elles co-construisent les solutions, participent aux décisions d'entreprise et contribuent à définir les standards d'accessibilité numérique.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées³, ratifiée par la France en 2010, reconnaît « le droit de vivre dans la société, avec la même liberté de choix que les autres personnes » (Article 19). Pour le secteur numérique, cela signifie que les personnes en situation de handicap ne sont pas seulement des utilisatrices de technologies adaptées, mais des professionnelles à part entière, développeuses, designers, cheffes de projet, dont l'expertise enrichit l'innovation.

Accessibilité

L'accessibilité vise à lever les obstacles qui empêchent la participation pleine et entière à la société. Elle désigne « la conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui peuvent être utilisés par tous, dans la mesure du possible, sans nécessiter ni adaptation, ni conception spéciale »⁴. Serge Ebersold souligne

que l'accessibilité constitue un droit fondamental, affirmé par la loi française de 2005, qui engage une transformation structurelle des institutions⁵.

Dans le domaine numérique, l'accessibilité s'appuie sur des standards internationaux. Les WCAG (Web Content Accessibility Guidelines), développées par le W3C, définissent comment rendre les contenus web accessibles aux personnes en situation de handicap. Ces règles, publiées dans leur version 2.1 en 2018, reposent sur quatre principes fondamentaux : les contenus doivent être perceptibles, utilisables, compréhensibles et robustes⁶. En France, le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA 4.1) transpose ces normes en obligation légale⁷.

Pourtant, la réalité reste préoccupante. Cette situation freine l'accès aux métiers du numérique : des formations en ligne parfois difficilement accessibles, des outils de développement non compatibles avec les technologies d'assistance, des processus de recrutement qui ne prennent pas en compte les besoins spécifiques.

L'accessibilité numérique n'est pas un luxe : elle est une condition sine qua non de l'inclusion professionnelle dans un secteur où le travail à distance, les outils collaboratifs et les interfaces numériques sont omniprésents.

Compensation du handicap

La compensation du handicap est un droit fondamental instauré par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances. Son article L.114-1-1 affirme : « La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie »⁸.

La compensation se distingue de l'accessibilité : là où l'accessibilité transforme l'environnement collectif, la compensation répond aux besoins spécifiques d'une personne dans son projet de vie⁹. Elle peut prendre plusieurs formes : aides humaines (accompagnement par un interprète en langue des signes), aides techniques (logiciels de lecture d'écran, claviers adaptés), aménagements organisationnels (temps partiel thérapeutique, répartition différente des tâches) ou aménagements matériels (bureau ergonomique, éclairage adapté).

Dans les métiers du numérique, la compensation peut inclure des adaptations pédagogiques lors des formations (rythme aménagé, supports accessibles), des outils spécifiques (environnements de développement compatibles avec les technologies d'assistance), ou des ajustements du poste de travail (double écran pour faciliter la lecture, périphériques ergonomiques).

Un enjeu majeur émerge : clarifier la frontière entre accessibilité et compensation. Préciser cette articulation doit permettre de mieux répartir les compétences entre le droit commun (accessibilité) et les interventions spécifiques (compensation), garantissant ainsi que chaque acteur joue pleinement son rôle dans la chaîne de valeur inclusive.

Conception universelle

La conception universelle est développée dans les années 1980 par l'architecte américain Ronald Mace. Cette approche repose sur sept principes formalisés en 1997 par un groupe de travail du Center for Universal Design : utilisation égalitaire, flexibilité d'utilisation, utilisation simple et intuitive, information perceptible, tolérance pour l'erreur, effort physique minimal, dimensions et espace libre pour l'approche et l'utilisation¹⁰.

Contrairement aux solutions spécifiques pensées et conçues pour des publics particuliers, la conception universelle bénéficie à tous. Dans ses travaux, Myriam Winance souligne que la conception universelle, tout en visant l'accessibilité pour tous, doit tenir compte de la diversité réelle des usages et éviter l'effacement des singularités¹¹.

Dans le numérique, la conception universelle transforme la façon de développer logiciels et applications. Elle impose de penser l'accessibilité dès la phase de conception, et non comme un ajout. Ainsi, un site web conçu selon les principes de la conception universelle (par une navigation claire, contrastes élevés, contenus accessibles au clavier, sous-titres pour les vidéos) facilite l'accès aux personnes en situation de handicap, mais aussi à tous les utilisateurs : personnes âgées, usagers dans un environnement bruyant, internautes sur mobile...



En rendant les outils numériques plus lisibles, adaptables et confortables pour chacun, la conception universelle améliore l'expérience globale et renforce la qualité d'usage pour l'ensemble de la société connectée.

Pour en savoir plus : <https://www.info.gouv.fr/accessibilite/le-cadre-legal>

1

Gardou, C. (2012). La société inclusive, parlons-en ! Il n'y a pas de vie minuscule. Toulouse : érès.

2

Thomazet, S. (2008). L'intégration a des limites, pas l'école inclusive ! Revue des sciences de l'éducation, 34(1), 123-139.

3

Nations Unies. (2006). Convention relative aux droits des personnes handicapées. New York : ONU.

4

Nations Unies. (2006). Convention relative aux droits des personnes handicapées. New York : ONU.

5

Ebersold, S. (2017). Éducation inclusive : privilège ou droit ? Accessibilité et transition juvénile. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.

6

W3C (World Wide Web Consortium). (2018). Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1. <https://www.w3.org/TR/WCAG21/>

7

Direction interministérielle du numérique (DINUM). (2021). Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) 4.1. Paris : Services du Premier ministre.

8

Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Journal Officiel de la République Française, 12 février 2005.

9

Ebersold, S., Plaisance, E., & Zander, C. (2016). École inclusive pour les élèves en situation de handicap : Accessibilité, réussite scolaire et parcours individuels.

10

Rapport pour le Conseil national d'évaluation du système scolaire (CNESCO). Conférence de comparaisons internationales, Paris.

11

The Center for Universal Design. (1997). The Principles of Universal Design, Version 2.0. Raleigh, NC: North Carolina State University.

12

Winance, M. (2014). Universal design and the challenge of diversity: Reflections on the principles of UD, based on empirical research of people's mobility. Disability and Rehabilitation, 36(16), 1334-1343.

13

Convention relative aux droits des personnes handicapées. (2006). Article 2. New York : Nations Unies.

La chaîne de valeur inclusive

Le numérique inclusif pour les personnes en situation de handicap suppose de construire, maillon par maillon, étape par étape, une logique de parcours cohérent et sécurisé. Cette "chaîne de valeur inclusive" repose sur quatre piliers indissociables que l'Agefiph a choisi d'explorer à travers des expérimentations concrètes.

L'orientation constitue le point de départ : comment faire découvrir les opportunités du numérique aux personnes qui s'en croient éloignées ?

- L'action **DéClics Numériques** démontre qu'un format accessible peut transformer les représentations et déclencher des projets professionnels.

La formation représente le cœur du dispositif : elle doit allier excellence technique et pédagogie adaptée.

- Le programme **THalent Digital** prouve qu'un accompagnement renforcé sécurise les parcours vers la certification.

L'insertion professionnelle concrétise l'investissement consenti : elle transforme les compétences acquises en emploi durable.

- Le **Diagnostic Numérique** révèle comment accompagner les grandes entreprises pour identifier leur potentiel d'inclusivité dans les métiers du numérique.

Enfin, l'entreprise joue un rôle **transversal** : son implication précoce donne cohérence à l'ensemble.

- **HUGo** illustre ce que peut produire un écosystème collaboratif pour ouvrir l'excellence aux personnes en situation de handicap.

Chaque expérimentation éclaire les défis spécifiques de son maillon, mais c'est leur articulation qui dessine les contours d'un écosystème véritablement inclusif. De ces retours d'expérience émergent des enseignements transférables pour transformer durablement l'accès des personnes en situation de handicap aux métiers du numérique.

De l'orientation à l'emploi

Un parcours sécurisé vers l'emploi en 4 étapes



L'orientation inclusive : le premier maillon

L'orientation professionnelle représente la porte d'entrée vers l'emploi. Cette première étape conditionne toute la suite du parcours : formation, insertion et maintien en emploi. Pourtant, elle reste trop souvent le parent pauvre des politiques d'inclusivité.

Du côté des acteurs publics : repenser les pratiques

Les conseillers en insertion, qu'ils travaillent à France Travail, dans les missions locales ou les Cap Emploi, font face à un défi majeur : comment orienter vers des métiers qu'ils ne maîtrisent pas toujours ? Le secteur du numérique évolue si rapidement que les professionnels de l'orientation peinent parfois à en saisir les contours et les opportunités.

L'enjeu est double. D'abord, il faut déconstruire les idées reçues : non, tous les métiers du numérique ne nécessitent pas un bac+5 en informatique. Ensuite, il faut développer une connaissance fine des réalités du secteur, de ses besoins en compétences et de ses possibilités d'adaptation. Les conseillers doivent pouvoir identifier les métiers, mais aussi repérer les potentiels parfois cachés des personnes qu'ils accompagnent.

Cette montée en compétences des professionnels nécessite des formations spécifiques, des outils actualisés et des partenariats renforcés avec les entreprises du secteur. Elle implique aussi de dépasser une approche parfois trop centrée sur les limitations pour adopter une logique de potentiels et d'adaptations possibles.

Du côté des personnes : lever les barrières invisibles

Pour les personnes en situation de handicap, l'orientation vers le numérique se heurte à de nombreux obstacles, souvent invisibles. Le premier d'entre eux ? L'autocensure. Beaucoup s'interdisent d'emblée ces métiers, convaincues qu'ils ne sont "pas faits pour elles" ou que leur handicap constitue un frein rédhibitoire.

Cette autocensure s'enracine dans des représentations tenaces : le numérique serait réservé aux « génies de l'informatique », aux jeunes diplômés des grandes écoles... Résultat : des talents passent à côté d'opportunités professionnelles réelles, tandis que des secteurs en tension peinent à recruter.

L'orientation inclusive doit donc commencer par un travail sur l'estime de soi et la projection professionnelle. Il s'agit d'aider chaque personne à identifier ses compétences transférables, ses centres d'intérêt et ses motivations. L'objectif : faire émerger un projet professionnel réaliste mais ambitieux, en montrant concrètement comment les compétences numériques peuvent s'acquérir et se développer.

Un maillon déterminant pour la suite

Quand l'orientation fonctionne bien, elle crée les conditions d'un parcours réussi. La personne arrive en formation avec une motivation claire, des objectifs précis et une vision réaliste du métier visé. À l'inverse, une orientation mal menée génère des abandons, des réorientations coûteuses et des échecs qui découragent durablement. L'orientation inclusive, c'est donc investir dès le départ dans la qualité de l'accompagnement pour ouvrir durablement le champ des possibles.



Florence Argoud est chargée de mission auprès des entreprises pour Cap Emploi 13. Sa mission est de faciliter le recrutement et l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises. Elle accompagne les candidats dans leur orientation professionnelle, notamment vers les métiers du numérique, en s'appuyant sur l'identification de leurs compétences transférables.



Pour repérer les profils qui ont une appétence pour le numérique, c'est vraiment un travail de décryptage qui est mené pour arriver à comprendre quels sont leurs centres d'intérêt, vers quoi ils sont attirés. Plus on va pointer ce qui a du sens pour eux, plus on a des chances que ça puisse fonctionner derrière.

Nous travaillons sur les compétences transférables. Certains ont déjà un parcours informatique et on leur propose un programme pour aller coller au plus près du marché de l'emploi. D'autres n'avaient pas forcément pensé à l'informatique, mais ce sont des profils issus du scientifique qui ont un esprit logique, un esprit de synthèse, un esprit mathématique. Beaucoup développent plein de choses à titre personnel, et du coup, ce qu'ils font chez eux, tout seuls, dans leur coin, ça peut leur apporter demain un job rémunérateur.

Les freins principaux ? C'est le fait d'accepter de retourner en formation. Il y a toujours cette crainte, cette incertitude de la capacité à suivre à nouveau des cours. Cette méconnaissance de ce qu'est l'alternance, avec l'idée qu'elle est réservée aux jeunes. Il faut vraiment rassurer là-dessus sur les capacités, pourquoi l'alternance est une plus-value.

Pour progresser, il faut également délivrer davantage d'informations sur les métiers du numérique. C'est tellement large que ça peut en devenir vague. Par ailleurs, le Réseau Pour l'Emploi crée une vraie dynamique partenariale et fait qu'on travaille de manière plus coordonnée. Et surtout, il ne faut pas oublier nos entreprises : sans elles, on ne fait pas grand-chose. Elles sont un des piliers pour aller vers plus d'inclusivité.



Zoom sur **DéClics numériques**

Présentation de l'action

DéClics Numériques : ouvrir les métiers du numérique à tous

Face à la pénurie de talents dans le secteur numérique et à la sous-représentation de certains publics, l'action DéClics Numériques propose depuis 2021 une solution innovante. Portée par l'association Diversidays avec le soutien de l'Agefiph, France travail et Google.org, cette initiative vise à faire découvrir les opportunités professionnelles du digital aux demandeurs d'emploi éloignés de ce secteur.

Le programme s'adresse aux personnes en situation de handicap, mais aussi aux femmes, habitants des quartiers prioritaires, zones rurales, seniors et personnes peu diplômées. L'objectif : démocratiser l'accès à un secteur qui recrute massivement mais peine à diversifier ses équipes.

Un format original, accessible et intensif

DéClics Numériques se déroule entièrement en ligne sur trois semaines, avec un parcours structuré en trois étapes. D'abord, un événement de lancement met en avant des témoignages inspirants de personnes ayant réussi leur reconversion dans le numérique. Ces « **rôles modèles** » aux profils variés déconstruisent les idées reçues sur ce secteur.

Suivent deux semaines d'ateliers thématiques animés par des professionnels. Les participants découvrent les différents métiers du numérique, les voies de formation, les démarches de recherche d'emploi et les dispositifs de création d'entreprise. Des sessions spécifiques abordent les enjeux liés au handicap.

La troisième semaine propose des forums d'orientation avec les organismes de formation partenaires, les réseaux d'emploi et les entreprises engagées. L'occasion d'identifier des opportunités concrètes et d'engager les premiers contacts.

CHIFFRE CLÉ

Six mois après leur participation au programme,

25 %

des personnes en situation de handicap ont intégré une formation.

Une attention particulière au handicap

L'accessibilité constitue un pilier du programme. Dès l'inscription, l'équipe contacte les bénéficiaires reconnus travailleurs en situation de handicap pour anticiper leurs besoins : interprétation en langue des signes, sous-titrage en direct, adaptation des supports, aménagements individuels. Des ateliers dédiés sont proposés en LSF ou en format simplifié pour garantir la participation de tous.

Une plateforme dédiée héberge l'ensemble du parcours : captations des ateliers, ressources complémentaires, espace d'échange entre participants et accès aux offres identifiées.

Chaque édition s'appuie sur un réseau territorial associant réseau pour l'emploi, délégations régionales de l'Agefiph, partenaires institutionnels, organismes de formation et entreprises locales, assurant un ancrage concret dans les bassins d'emploi.



CHIFFRE CLÉ

15 %

des bénéficiaires de l'action DéClics numériques (2 500 personnes) sont en situation de handicap, alors qu'ils ne représentent que 8 % des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

Source : Tableau de bord Handicap 2025 Agefiph

Iris Avital, Directrice du Développement et des Programmes au sein de Diversidays, association engagée pour l'égalité des chances et l'inclusion dans le secteur du numérique.



Ce qui nous a le plus frappés, c'est l'impact majeur du handicap sur la confiance en soi. Nous accueillons beaucoup de demandeurs d'emploi de longue durée, souvent moins diplômés. Beaucoup sont conscients que trouver un emploi quand on est en situation de handicap, ce n'est pas facile.

Le numérique est perçu par nos bénéficiaires comme une vraie opportunité. Par exemple, des personnes avec des problèmes de dos y voient une manière de continuer à travailler. Plusieurs souhaitent aussi se mettre à leur compte. L'auto-entrepreneuriat peut apparaître comme un moyen de concilier vie professionnelle et handicap, de s'affranchir de certaines contraintes pour se concentrer sur leurs compétences.

Le problème n'est pas au niveau des métiers eux-mêmes. Le vrai blocage se situe à mon sens au niveau de l'embauche et des processus de recrutement. L'inclusion est souvent très portée par les RH, mais pas assez incarnée dans le fonctionnement quotidien des entreprises. Il y a deux obstacles majeurs : l'exigence du Bac+5, et des managers qui ont des craintes.

Mais il y a de vraies raisons d'espérer. Nous voyons des organismes de formation faire des efforts pour adapter leurs parcours. Et les TPE-PME, qui se sont digitalisées post-Covid, se montrent particulièrement ouvertes. L'enjeu maintenant est de sensibiliser, assouplir les critères de diplôme, et renforcer le lien entre formation et entreprise.



Zoom sur DéClics numériques

Résultats évaluatifs

Un déclencheur efficace pour l'accès à la formation

Une évaluation du dispositif menée par France Travail révèle un impact notable sur l'accès à la formation. **Six mois après leur participation, 25 % des personnes en situation de handicap ont intégré une formation**, un taux identique aux autres bénéficiaires du dispositif et largement supérieur au groupe témoin (11 %). Cet écart de 14 points constitue un signal fort d'efficacité, d'autant que les personnes en situation de handicap sont habituellement sous-représentées dans les dispositifs qualifiants. **85 % des bénéficiaires déclarent avoir découvert les métiers du numérique et 78 % s'être mieux informés sur les formations existantes.** Cette performance répond parfaitement à l'objectif initial d'orientation, en rendant visibles les opportunités et en activant les démarches concrètes.

Un impact contrasté sur l'accès direct à l'emploi

Si l'action excelle dans l'orientation vers la formation, les résultats sur l'emploi immédiat sont plus nuancés. Seuls 20 % des personnes en situation de handicap retrouvent un emploi à six mois, contre 33 % pour l'ensemble des bénéficiaires. Cet écart révèle la persistance de freins structurels : accessibilité des postes, discriminations à l'embauche, méconnaissance des besoins d'aménagement. Néanmoins, le programme génère une dynamique positive : 66 % des participants recherchent activement une formation et 69 % postulent à des offres d'emploi après l'atelier. Ces démarches marquent une reprise d'activité pour des publics souvent éloignés du marché du travail.

Une réponse ajustée aux besoins d'un public spécifique

L'action démontre sa pertinence par sa capacité à toucher un public qui échappe aux dispositifs classiques. 15 % des bénéficiaires sont en situation de handicap, alors qu'ils ne représentent que 9,4 % des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail. Cette sur-représentation témoigne d'une réelle attractivité. Le format en ligne, accessible et souple, répond aux contraintes spécifiques. Les adaptations systématiques - vélotypie, interprétariat en langue des signes, ateliers spécialisés - garantissent une participation effective. L'usage de témoignages de « rôles modèles » déconstruit les représentations élitistes du numérique et combat l'auto-censure.

Une articulation réussie avec l'écosystème territorial

DéClics Numériques s'inscrit dans une logique de complémentarité avec les dispositifs existants. Le programme mobilise les acteurs du droit commun - France Travail, Cap emploi, organismes de formation - pour assurer le relais vers l'insertion. Les forums d'orientation permettent aux bénéficiaires de rencontrer directement les formations partenaires et les employeurs locaux. L'articulation avec THalent Digital crée une continuité du parcours de l'inspiration à la formation certifiante. Toutefois, la phase post-parcours reste fragile pour les bénéficiaires les plus éloignés, soulignant le besoin d'un accompagnement renforcé vers l'emploi.



ENSEIGNEMENTS CLÉS

Les enseignements clés pour un écosystème inclusif

L'expérience DéClics Numériques révèle que le travail sur les représentations constitue un levier décisif pour l'inclusivité. En combattant l'auto-censure par des témoignages de pairs, l'action transforme la perception du secteur numérique et active la projection professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'évaluation démontre également que les adaptations techniques bénéficient à l'ensemble des publics. Cette approche d'accessibilité universelle améliore l'efficacité globale des dispositifs d'orientation sans créer de stigmatisation.

La réussite naît également de l'articulation entre actions spécialisées et dispositifs de droit commun. Les forums territoriaux créent des passerelles concrètes entre orientation, formation et emploi, évitant l'isolement des initiatives.

Toutefois, l'accompagnement post-orientation reste à renforcer. Pour éviter l'essoufflement des dynamiques enclenchées, l'inclusivité réussie suppose un tuilage renforcé vers l'insertion et une logique de parcours fluide plutôt qu'une succession d'actions isolées.

Lucie, participante du programme DéClics Numérique



J'ai rencontré la maladie en 2019, il s'agit d'une endométriose pelvienne profonde de stade 4. J'ai accepté ce handicap, qu'il faut nommer. Quand j'ai reçu ce merveilleux mail de Pôle Emploi, qui m'indiquait que DéClics Numérique faisait un programme court qui permettait d'ouvrir le secteur numérique à toute personne quelle qu'elle soit, je me suis immédiatement inscrite. J'ai été assidue comme jamais, ça m'a propulsée dans un autre univers.

Le programme m'a permis de découvrir que toutes les compétences que j'avais acquises dans toutes mes expériences professionnelles, je pouvais les mettre dans autre chose. J'ai fait le test M2l que j'ai réussi. Je l'ai choisie cette formation, j'ai choisi cette voie, et donc je suis en train de monter mon auto-entreprise pour être webmaster concepteur, créatrice de site web.

L'élan que ça m'a donné, je ne l'ai jamais perdu. Toute l'inertie que ça m'a donné grâce à DéClics, je l'ai gardée jusqu'à ce que je commence ma formation, et ça a continué même après. Je ne me doutais pas que je prendrais ce chemin-là, je ne pensais pas que ce serait aussi fulgurant. Et maintenant que je suis là, je me dis si, en fait, j'en étais capable mais je n'en avais pas conscience. Et ça, c'est DéClics Numérique qui me l'a révélé.



CHIFFRE CLÉ

85 %

des bénéficiaires du dispositif déclarent avoir découvert les métiers du numérique.

La formation inclusive : pédagogies et accessibilité

Une fois l'orientation réussie, la formation constitue le cœur du parcours vers l'emploi numérique. C'est là que se jouent l'acquisition des compétences techniques et la construction de la confiance professionnelle. Mais former des personnes en situation de handicap aux métiers du numérique ne consiste pas simplement à adapter les contenus existants : c'est repenser l'approche pédagogique.

Du côté des organismes de formation : réformer les méthodes pédagogiques

Les centres de formation font face à un paradoxe : comment rendre accessible un secteur réputé innovant avec des méthodes pédagogiques parfois figées ? L'enjeu dépasse la simple mise aux normes d'accessibilité des locaux ou l'achat de matériel adapté.

Il s'agit d'abord de diversifier les modalités d'apprentissage. Certaines personnes apprennent mieux par la pratique, d'autres par la théorie, d'autres encore par l'échange entre pairs. Les troubles cognitifs, les déficiences sensorielles ou les contraintes de mobilité imposent de multiplier les chemins vers la même compétence. Un même objectif pédagogique peut être atteint par la manipulation d'objets concrets, la visualisation graphique, l'écoute ou l'expérimentation directe.

Cette réforme pédagogique bénéficie à tous les apprenants, pas seulement à ceux en situation de handicap. Elle oblige les formateurs à questionner leurs automatismes, à enrichir leur boîte à outils et à personnaliser davantage leurs approches. Mais elle demande du temps, de la formation et des moyens supplémentaires que tous les organismes n'ont pas. Pour se former, des outils existent, comme la Ressource Handicap Formation, développée par l'Agefiph.

La Ressource Handicap Formation (RHF)

Déployée par l'Agefiph, la RHF accompagne les organismes de formation et les CFA pour renforcer l'accessibilité de leurs parcours et mieux répondre aux besoins des apprenants en situation de handicap. Elle appuie les référents handicap, aide à construire des solutions d'aménagement et propose des ressources de professionnalisation ainsi que des échanges entre pairs. Un levier concret pour faire progresser, dans la durée, l'accessibilité des formations de droit commun.

L'autre défi majeur concerne l'évaluation des compétences. Comment certifier qu'une personne maîtrise une compétence numérique quand les modalités classiques d'examen lui sont difficilement accessibles ? Il faut inventer de nouvelles formes d'évaluation, plus flexibles et plus représentatives des situations professionnelles réelles.

Du côté des apprenants : surmonter les obstacles cachés

Pour les personnes en situation de handicap, entrer en formation numérique représente souvent un véritable défi personnel. Au-delà des aspects techniques à maîtriser, elles doivent souvent composer avec des parcours scolaires difficiles qui ont fragilisé leur rapport à l'apprentissage.

Beaucoup arrivent en formation avec une double inquiétude : vais-je être capable d'apprendre ces nouvelles compétences ? Et vais-je réussir à suivre le rythme du groupe ? Cette anxiété peut freiner l'apprentissage, créant un cercle vicieux difficile à briser.

C'est pourquoi l'aspect humain et relationnel de la formation est aussi important que son contenu technique. Les apprenants ont besoin de se sentir accueillis, compris et soutenus dans leurs difficultés spécifiques. Ils ont besoin de formateurs qui savent adapter leur discours sans infantiliser, qui savent valoriser les progrès et qui comprennent que certains besoins d'aménagement sont des nécessités réelles.

L'apprentissage entre pairs joue également un rôle crucial. Quand des personnes en situation de handicap peuvent échanger sur leurs stratégies d'adaptation, partager leurs astuces et se soutenir mutuellement, la formation devient un espace d'émancipation collective.

Un tremplin vers l'emploi

Ainsi une formation inclusive réussie ne se contente pas de transmettre des compétences techniques. Elle restaure la confiance, développe l'autonomie et prépare concrètement à l'insertion professionnelle. Elle forme non seulement de futurs professionnels compétents, mais aussi des personnes capables de faire valoir leurs compétences et de s'adapter aux évolutions du secteur.

Sylvie Sanchez, Directrice artistique et pédagogique de Creative Handicap, une association dédiée à la promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les arts et la culture. Elle porte l'action CIARA, financée par l'Agefiph.



CIARA est née d'une conviction : la formation professionnelle peut être un puissant levier d'inclusion lorsqu'elle s'adapte aux personnes plutôt que l'inverse. A Nanterre, nous proposons des parcours diplômants dans les métiers de la création numérique (design graphique, modélisation 3D, webdesign). Nous offrons à chacun la possibilité d'exprimer son talent, de se qualifier et de s'insérer dans le monde du travail.

Ce que nous retenons de cette aventure, c'est avant tout la richesse humaine. CIARA, c'est la rencontre de parcours, de cultures et de regards différents. Formateurs, entreprises, associations, institutions, sont tous rassemblés pour faire de l'inclusion une réalité concrète. Nous avons vu des personnes reprendre confiance, oser créer, se découvrir capables de bien plus qu'elles ne l'imaginaient. Les réussites sont nombreuses, mais ce qui compte le plus, c'est ce qu'elles inspirent. CIARA nous apprend que l'accompagnement personnalisé, la pédagogie inclusive et la coopération entre acteurs sont les clés d'une insertion réussie.

Aux pouvoirs publics, nous disons : soutenez ces démarches qui transforment durablement les pratiques. Aux entreprises : la différence est une chance, une source d'innovation. Et aux personnes en situation de handicap, croyez en votre talent. Votre place est légitime et essentielle. CIARA le prouve chaque jour, l'inclusion est une force, quand elle est pensée collectivement.



Après un bac littéraire et un diplôme d'école de graphisme obtenu en 2018, **Constance** a souhaité poursuivre son insertion dans le champ du numérique aux côtés de Creative Handicap.



J'ai découvert l'association Creative Handicap en 2019. J'y ai suivi une première formation qui s'est terminée à distance pendant le Covid. Ensuite, j'ai traversé une période difficile qui m'a éloignée de tout.

En 2022, je suis revenue chez Creative Handicap pour intégrer CIARA, une formation de graphisme et d'initiation à la conception de jeux vidéo destinée aux personnes en situation de handicap. Les formateurs sont sensibilisés et adaptent leurs cours aux besoins de chacun. L'entraide était au cœur de notre groupe malgré la diversité des handicaps. Je me suis fait de bons amis.

CIARA m'a redonné envie de travailler et permis de rebondir après cette période difficile. J'ai découvert la modélisation 3D et effectué plusieurs stages, notamment en motion design dans une agence de publicité. J'ai développé de l'expérience et gagné en confiance. Aujourd'hui, j'ai créé mon auto-entreprise d'illustration et j'intègre également une agence digitale fondée par mes anciens formateurs. Je cherche parallèlement un poste en agence de communication.

L'accès à l'emploi reste un parcours du combattant pour les personnes en situation de handicap. Si j'avais un message à porter aux entreprises, ce serait de porter une attention particulière à l'inclusion et à l'accessibilité, pour mieux intégrer la diversité des talents !



Zoom sur THalent Digital

Présentation de l'action

THalent Digital : un tremplin vers les métiers du numérique pour les personnes en situation de handicap

Lancé en 2020 dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), le programme THalent Digital visait à démontrer qu'une insertion durable dans le secteur du numérique est possible pour les personnes en situation de handicap, même sans expérience préalable. Cette expérimentation de trois ans s'est attaquée à un double défi : la sous-représentation des personnes en situation de handicap dans le digital et les difficultés de recrutement d'un secteur en pleine croissance.

Un consortium pour mutualiser les expertises

Le projet s'est appuyé sur un consortium de partenaires complémentaires, dans le cadre de l'engagement de l'Agefiph au sein du programme PIC 100% inclusion porté par l'Etat. L'Agefiph en assurait le pilotage national et contribuait à son financement, aux côtés de l'Etat dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, mis en œuvre par la Caisse des Dépôts / Banque des Territoires. Le consortium réunissait également APF France handicap pour le repérage des candidats, l'OPCO Atlas pour les liens avec les entreprises, deux organismes de formation spécialisés, Simplon.co et Webforce 3 pour la mise en œuvre des parcours de formation, ainsi que le cabinet Amnyos, chargé de l'évaluation embarquée du programme. Cette approche collective a permis de combiner accompagnement social, formation technique et insertion professionnelle.

Déployé dans dix régions, THalent Digital proposait un parcours individualisé. Une phase de repérage, multi-canaux, mobilisant des webinaires, les réseaux sociaux et le service public de l'emploi permettait d'identifier les candidats. Ensuite, un "SAS d'intégration" de 140 heures maximum, financé par l'Agefiph, posait les bases du parcours personnalisé.

Un accompagnement sur mesure

Cette phase préparatoire comprenait un diagnostic des compétences, l'identification des freins sociaux, une découverte de l'écosystème numérique et une sensibilisation à la culture d'entreprise. Elle constituait le socle d'adaptation du programme aux besoins spécifiques de chaque participant.

Ce "SAS d'intégration" pouvait être ajouté en amont de n'importe quelle formation existante de droit commun. Cette dernière durait en moyenne 600 heures, soit

4,5 mois. Financée par France Travail ou les Régions, elle pouvait être complétée par des stages en entreprise, de l'alternance ou des CDD Tremplin de neuf mois au sein d'une entreprise adaptée. Cette flexibilité permettait une adaptation fine aux contextes régionaux et aux profils des bénéficiaires.

Enfin, un coaching vers l'emploi accompagnait l'insertion professionnelle, avec un soutien pour la compensation du handicap et l'intégration en entreprise.

Innovation et adaptabilité

La force du programme réside dans sa capacité d'adaptation. Les organismes de formation, spécialisés à la fois dans le numérique et l'insertion, facilitaient la prise en compte du handicap dans la pédagogie. Les formats variés - promotions mixtes ou dédiées - s'ajustaient aux besoins locaux. Le soutien de l'Agefiph, à travers la Ressource handicap formation (RHF), a permis dans ce cadre d'accompagner les organismes de formation dans leur montée en compétence sur les enjeux d'accessibilité.

Une évaluation continue tout au long du projet a permis d'ajuster le dispositif en temps réel et de capitaliser sur les bonnes pratiques pour un déploiement plus large. Cette démarche expérimentale visait à faire évoluer les dispositifs de droit commun vers plus d'inclusivité.



Miguel a participé au programme THalent Digital, en suivant une formation pour devenir auditeur en accessibilité numérique. Il a été embauché en CDD Tremplin par l'entreprise adaptée Numerik EA, et est depuis toujours en prestation chez Engie.



Il y a quelques années de ça, suite à un accident de santé, mes médecins m'ont recommandé de faire une reconversion professionnelle. Mon accident de santé m'a fait prendre conscience qu'il y avait beaucoup de personnes en situation de handicap qui étaient un peu mises de côté. Je voulais faire quelque chose qui soit utile, qui soit important. Si je pouvais aider à lutter contre la propension du numérique à faire de l'exclusion de masse, je me suis dit c'est ce qu'il me faut. Le métier d'auditeur en accessibilité numérique rejoignait les valeurs que j'avais dans mon ancienne profession, où on écoute les gens, on essaie de leur apporter quelque chose de concret et de positif.

Grâce à THalent Digital, j'ai pu reprendre confiance en moi, découvrir un métier qui me passionne tout autant que mon ancienne profession, et je les remercie fortement pour ça. Il y a toujours quelque chose à faire, toujours une possibilité, toujours des solutions à tout.



Rémi Ruyer est Directeur SI de l'entreprise adaptée DSI, engagée pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique. DSI fait partie des partenaires impliqués dans l'expérimentation THalent Digital, notamment à travers la mise en œuvre CDD tremplin.



THalent Digital a permis de regrouper plusieurs écosystèmes et acteurs différents et de les faire travailler ensemble : partir des besoins de clients finaux, travailler avec France Travail, Cap Emploi sur le recrutement, et avec des organismes de formation spécialisés. Cela nous a permis de répondre à un projet global de bout en bout pour des personnes en situation de handicap.

Pour nous, en tant qu'entreprise adaptée, ce n'étaient pas forcément de nouvelles méthodes, mais cela nous a permis de consolider notre approche. Nous avons eu plus de bénéficiaires – par exemple 100 candidatures sur certains projets. Le dispositif nous a donné les moyens de proposer des formations plus qualifiantes, jusqu'à 1200 heures, permettant d'atteindre des niveaux BAC+2 ou BAC+3 dans le numérique pour des personnes très éloignées de l'emploi. Le grand point positif, c'est ce parcours complet : identification de l'aptitude, formation qualifiante et accompagnement au métier. C'est important de dire aux personnes que c'est possible, même sans diplôme académique, d'accéder à ces métiers.

Aujourd'hui, pour aller plus loin, nous aurions besoin de davantage de débouchés via des centres de service avec du volume d'activité, modèle permettant de mettre en œuvre un cadre plus adapté à ces profils. Les entreprises adaptées sont capables de délivrer comme une société de services classique, mais nous avons besoin d'anticipation – environ un an entre l'identification et la formation. Pour aller plus loin, il faut que tous les acteurs travaillent ensemble de manière complémentaire. Les entreprises peuvent adapter leurs modèles de sous-traitance, anticiper leurs besoins à moyen-long terme. Il faut aussi changer les mentalités : montrer que les entreprises adaptées sont des partenaires capables de délivrer le même service. Mon message aux personnes en situation de handicap : n'ayez pas peur d'essayer !



Zoom sur THalent Digital

Résultats évaluatifs

L'évaluation révèle une efficacité réelle. **830 personnes ont intégré un parcours de formation, dépassant largement la cible initiale de 500 bénéficiaires considérée à l'époque comme très ambitieuse.** Cette performance est d'autant plus notable que les publics accompagnés étaient éloignés de l'emploi : près d'un tiers en chômage de longue durée, plus d'un sur cinq avec un niveau infra-bac, et 62 % sans expérience numérique. Le taux de certification atteint 98 % contre un objectif de 90 %. L'insertion professionnelle confirme cette dynamique : 80 % des bénéficiaires accèdent à l'emploi à l'issue du parcours, et 59 % obtiennent un emploi durable, approchant l'objectif initial de 70 %.

Le SAS d'intégration, innovation majeure pour sécuriser les parcours

Le Sas d'Accès Sécurisé de 140 heures constitue un élément central du dispositif. Cette phase préparatoire financée par l'Agefiph agit comme une période d'ajustement cruciale, vérifiant l'alignement entre projet professionnel et capacités individuelles. Le SAS évite les entrées inadaptées en formation grâce à un diagnostic approfondi des compétences et une introduction à l'écosystème numérique. Son rôle s'avère déterminant pour identifier précocement les besoins de compensation, permettant d'anticiper les aménagements nécessaires. Pour des personnes éloignées de l'apprentissage, il offre une transition progressive renforçant les chances de réussite. Cette innovation pourrait transformer l'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap si elle était généralisée.

Une mobilisation entrepreneuriale réussie grâce aux formats sécurisants

La réussite repose sur l'engagement structurant des entreprises, facilité par des dispositifs rassurants. L'évaluation in itinere a permis d'identifier un écueil initial : l'absence de garantie d'emploi. L'adaptation du programme a abouti à ce que 38 % des parcours soient associés à une garantie d'emploi dès l'entrée en formation, via l'alternance ou les CDD Tremplin. Cette évolution s'appuie sur des partenariats solides avec des entreprises engagées comme Natixis ou CATS. Le dispositif J'agis a fédéré les employeurs, tandis que le SAS et les CDD Tremplin ont rassuré les recruteurs en abaissant les prérequis et en offrant un cadre sécurisant pour l'intégration.

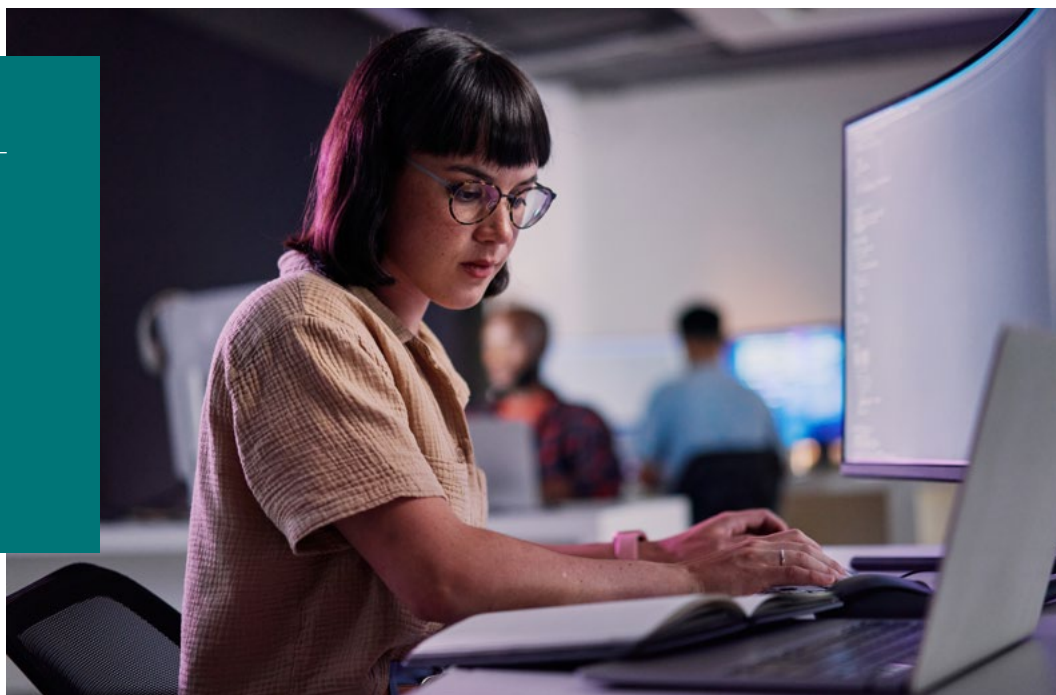
Un consortium qui optimise l'articulation avec le droit commun

Le pilotage multi-partenaires (Agefiph, APF France handicap, OPCO Atlas, Simplon, Webforce 3) a permis de mutualiser les compétences et d'éviter les parcours parallèles. L'Agefiph a joué le rôle d'interface entre innovation et droit commun en finançant les SAS. La diversité des modalités (stages, alternance, CDD Tremplin) et la flexibilité des formats ont favorisé une adaptation fine aux contextes régionaux. Toutefois, l'absence de rémunération pendant le SAS a constitué un frein nécessitant des solutions de contournement. Le modèle appelle à une intégration progressive dans le droit commun par des mécanismes de cofinancement et une reconnaissance formelle du SAS ou d'un dispositif approchant.

CHIFFRE CLÉ

830

personnes ont intégré un parcours de formation THalent Digital, dépassant largement la cible de 500 bénéficiaires.



Créée en 2013, Simplon est un organisme de formation et CFA, présent partout en France, qui compte près de 250 salariés et 100 formateurs issus du monde de l'informatique. **Stéphanie Dubreuil** est chargée de développement de projets inclusion, emploi et handicap.



Notre mission est de rendre les métiers du numérique accessibles à toutes et tous, du niveau bac à bac + 4, en priorité aux publics sous représentés dans les métiers du numérique. Chez nous, pas de barrière de diplôme, nous recrutons sur la base de la motivation, souvent des personnes en reconversion, grâce à la pédagogie active que nous avons développée.

Le programme THalent Digital a été un vrai accélérateur. Il nous a permis de monter en compétence, d'adapter nos formations et de proposer des parcours innovants. Le côté novateur du programme, c'était la mise en place d'un SAS avant les formations de droit commun, avec un accompagnement renforcé et du job coaching. On a aussi pu adapter les rythmes, notamment en temps partiel. Le SAS a prouvé son efficacité, il a permis aux personnes de retrouver confiance, en ajoutant une étape.

La coopération avec les entreprises adaptées, à travers le CDD Tremplin, a également permis à des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi d'avoir un contrat de travail tout en se formant. À l'avenir, ces efforts doivent être poursuivis : financer des accompagnements dans la durée, consolider le lien avec les entreprises adaptées, encourager les entreprises ordinaires à s'engager et accompagner les tuteurs au sein des DSI.



ENSEIGNEMENTS CLÉS

Les enseignements clés pour un écosystème inclusif

L'expérimentation THalent Digital illustre l'efficacité d'un accompagnement renforcé dans les phases amont, aujourd'hui peu prises en charge par les dispositifs classiques. Le SAS d'intégration constitue une innovation majeure qui sécurise les parcours en permettant un ajustement fin aux besoins individuels et une identification précoce des compensations nécessaires.

L'évaluation démontre l'utilité d'une approche collaborative multi-partenaires qui évite les parcours parallèles tout en s'articulant avec le droit commun. La mobilisation précoce des entreprises via des formats sécurisants transforme la relation formation-emploi et facilite l'insertion durable.

Le modèle révèle également l'importance d'une évaluation in itinere permettant des ajustements continus. Cette capacité d'adaptation constitue un facteur clé de succès pour répondre aux besoins évolutifs des publics et des territoires.

Pour une généralisation réussie, l'enjeu réside dans l'intégration progressive de ces innovations dans le droit commun, notamment par la reconnaissance du SAS comme étape légitime du parcours de formation professionnelle.

L'insertion professionnelle : recruter autrement

L'insertion professionnelle constitue un moment de vérité : celui où les compétences acquises en formation rencontrent les besoins des entreprises. Dans le secteur du numérique, cette étape révèle un autre paradoxe : alors que les entreprises peinent à recruter des profils qualifiés, les personnes en situation de handicap formées aux métiers du digital restent souvent en marge du marché de l'emploi.

Du côté des recruteurs : sortir des routines

Les entreprises du numérique font face à une pénurie de talents. Pourtant, leurs processus de recrutement restent souvent inadaptés pour identifier et intégrer des candidats en situation de handicap. Le problème ne réside pas dans la mauvaise volonté, mais dans des habitudes et des représentations qui limitent l'accès à l'emploi.

Premier obstacle : les processus de sélection standardisés. Entretiens chronométrés, tests techniques dans des conditions rigides, évaluations basées sur des critères parfois secondaires par rapport au cœur du poste... Ces pratiques peuvent désavantager des candidats compétents dont le handicap influence la façon de communiquer ou de travailler, sans pour autant affecter leur capacité à exercer le métier.

L'enjeu pour les recruteurs consiste à repenser leurs méthodes pour se concentrer sur l'essentiel : les compétences réellement nécessaires au poste. Cela suppose de distinguer ce qui constitue un « plus » pour l'entreprise de ce qui constitue un véritable prérequis pour le métier, d'adapter les modalités d'évaluation et d'accepter que l'excellence puisse prendre des formes diverses.

Cette évolution des pratiques demande une formation des équipes RH et des managers, mais aussi un changement de regard sur la performance. Elle oblige à questionner des automatismes bien ancrés et à enrichir la définition du « bon candidat ».

Du côté des chercheurs d'emploi : franchir la dernière marche

Pour les personnes en situation de handicap, la recherche d'emploi dans le numérique représente souvent l'épreuve la plus délicate de leur parcours. Après avoir surmonté les étapes d'orientation et de formation, elles se heurtent à des barrières parfois inattendues qui peuvent décourager les plus motivés.

La première difficulté concerne la visibilité. Comment se faire connaître des recruteurs quand on ne maîtrise pas forcément les codes du secteur ? Comment valoriser son parcours atypique face à des candidats au profil plus « classique » ? La question de la divulgation du handicap ajoute une complexité supplémentaire : faut-il en parler dès la candidature, au risque d'être écarté d'emblée, ou attendre l'entretien, au risque de créer un malentendu ?

Beaucoup de candidats développent des stratégies d'évitement : ils postulent uniquement dans des entreprises réputées inclusives, ou se limitent à des postes qu'ils jugent accessibles, s'autocensurant parfois sur des opportunités qui leur correspondraient pourtant parfaitement.

L'insertion réussie nécessite donc un accompagnement spécifique : aide à la valorisation du parcours, préparation aux entretiens, mise en relation avec des employeurs sensibilisés, suivi dans les premiers mois d'emploi. Elle demande aussi de travailler sur la confiance en soi et la capacité à négocier les aménagements nécessaires.

Un pont vers l'épanouissement professionnel

Quand l'insertion professionnelle réussit, elle transforme non seulement la vie de la personne recrutée, mais aussi la vision de l'équipe qui l'accueille. Elle démontre concrètement que la diversité constitue un atout pour l'innovation et la performance collective. Elle ouvre la voie à de nouveaux recrutements et contribue à normaliser la présence du handicap dans le secteur.

Zoom sur Diagnostic numérique

Présentation de l'action

Diagnostic Numérique Handicap : transformer les pratiques des grandes entreprises

Comment accompagner les entreprises pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique ? C'est la question au cœur du dispositif Diagnostic Numérique Handicap, une prestation de conseil stratégique expérimentée en 2020 par l'Agefiph. Cette action cible les grandes entreprises dotées d'une direction des systèmes d'information et les accompagne pour identifier des leviers concrets d'inclusivité.

Réalisé par le groupe CGI sur la base du volontariat, le diagnostic vise à révéler les « gisements d'emploi » pouvant correspondre à des profils de travailleurs en situation de handicap dans les fonctions numériques. L'approche ne se limite pas au recrutement direct : elle examine aussi les pratiques d'achats responsables et les partenariats avec le secteur adapté.

Une méthode structurée en quatre temps

Le dispositif s'appuie sur une méthodologie rigoureuse. D'abord, une réunion de cadrage mobilise les parties prenantes internes : direction des ressources humaines, achats, mission handicap, responsable RSE, DSI. Cette étape permet de définir les attentes et de planifier les travaux.

Suit une analyse approfondie des besoins de l'entreprise : projets informatiques en cours ou à venir, compétences recherchées, contraintes organisationnelles. Cette étude nourrit l'élaboration de scénarios d'action personnalisés, articulés autour de trois leviers : l'emploi direct (recrutement, alternance), l'emploi semi-direct (formation via des dispositifs comme THalent Digital) et l'emploi indirect (achats responsables, partenariats avec des entreprises adaptées).

La démarche se conclut par une restitution détaillée assortie d'un plan d'action concret et d'un accompagnement à la mise en œuvre initiale.

De la sensibilisation aux actes

Chaque diagnostic mobilise entre 15 et 20 interlocuteurs internes et donne lieu à des rencontres avec plusieurs entreprises adaptées du secteur numérique pour explorer des collaborations potentielles. L'objectif dépasse la simple sensibilisation : il s'agit d'acculturer durablement les équipes à l'inclusivité et de poser les bases d'une coopération pérenne entre services.

La première vague d'expérimentation (2020-2021) a concerné dix grandes organisations comme Pôle emploi, AXA, MAIF ou la RATP. Ces interventions ont permis d'amorcer des transformations concrètes : intégration de clauses RSE dans les appels d'offres, recours au secteur adapté, co-construction de formations spécialisées.

Une deuxième phase, engagée fin 2022 auprès d'entreprises comme CNP Assurances ou EQUANS, vise à consolider ce modèle et à explorer sa transférabilité. Cette approche collaborative démontre qu'un accompagnement structuré peut transformer les pratiques des grandes entreprises et contribuer à l'émergence d'une filière numérique véritablement inclusive.

Zoom sur **Diagnostic numérique**

Résultats évaluatifs

Un dispositif qui révèle les potentiels et les freins des entreprises

Le Diagnostic Numérique a expérimenté une approche inédite d'accompagnement des grandes entreprises disposant d'une direction informatique structurée. **La première phase a concerné 10 diagnostics**, testant une méthodologie complète intégrant cadrage, entretiens, recommandations et mise en réseau avec les entreprises adaptées et organismes de formation. Cette expérimentation a mis en évidence **des potentiels d'action souvent méconnus dans les organisations**. Les diagnostics ont permis d'identifier des freins internes jusque-là peu explorés, notamment les cloisonnements entre directions RH, informatique, achats et mission handicap. Le dispositif a légitimé l'enjeu d'inclusivité en l'inscrivant dans une dynamique managériale, créant les conditions préalables à l'action future.

Des réussites partielles qui coexistent avec des difficultés de mise en œuvre

Certains diagnostics ont généré des transformations concrètes, notamment chez **AXA, CATS et la MAIF**. Ces organisations ont engagé des démarches de co-traitance avec des entreprises adaptées, ajusté leurs cahiers des charges pour intégrer des clauses sociales et développé des partenariats de formation avec THalent Digital. Cependant, **l'impact direct sur le recrutement de personnes en situation de handicap reste limité**. Les transformations demeurent principalement indirectes, passant par l'évolution des pratiques d'achat plutôt que par une augmentation des embauches. La seconde phase a rencontré **des difficultés à mobiliser de nouvelles entreprises volontaires**, révélant les limites d'attractivité du dispositif au-delà d'un cercle d'organisations déjà sensibilisées.

Une efficacité conditionnée par la maturité organisationnelle

L'expérimentation a révélé que **la maturité organisationnelle constitue un facteur déterminant de la réussite**. Pour les entreprises engagées dans une dynamique RSE avec une gouvernance intégrée, le diagnostic agit comme un révélateur efficace. En revanche, face aux cloisonnements importants, à l'absence de portage stratégique ou aux faibles marges de manœuvre opérationnelles, les recommandations peinent à se concrétiser. L'absence d'accompagnement post-diagnostic explique en partie ces difficultés, les entreprises n'étant pas suffisamment outillées pour mettre en œuvre des plans d'action opérationnels. Cette variabilité d'efficacité constitue à la fois une limite du dispositif et un enseignement précieux pour l'écosystème.

Des perspectives d'évolution vers des modalités plus adaptées

L'évaluation met en évidence la nécessité d'adapter l'approche aux besoins réels des entreprises. Le modèle actuel, positionné entre conseil, audit et incubation de projets, présente une complexité qui limite son appropriation. **L'expérience acquise ouvre des pistes d'évolution** : développement d'outils d'auto-diagnostic, conseil opérationnel ponctuel, renforcement de l'accompagnement post-diagnostic. Ces adaptations permettraient une offre plus modulaire et mieux ajustée aux différents niveaux de maturité. L'articulation avec le droit commun mériterait d'être renforcée pour faciliter la continuité des parcours et maximiser l'impact sur l'inclusion effective des personnes en situation de handicap.

ENSEIGNEMENTS CLÉS

Les enseignements clés pour un écosystème inclusif

L'expérience du Diagnostic Numérique souligne l'importance de la maturité organisationnelle comme prérequis aux transformations inclusives. Ce résultat devra permettre de mieux cibler les interventions futures et d'adapter les approches selon le niveau de préparation des entreprises.

Les réussites partielles chez certaines entreprises prouvent l'efficacité potentielle du modèle dans des contextes favorables, tout en soulignant la nécessité d'un accompagnement renforcé pour assurer la concrétisation des recommandations.

Le Diagnostic numérique a révélé une évidence : recruter des profils qualifiés en situation de handicap exige de construire des parcours progressifs : c'est en acceptant d'accompagner la montée en compétences dans la durée que les entreprises du numérique ouvrent réellement leurs portes.

L'évolution vers des modalités plus agiles et modulaires s'appuie sur les apprentissages de l'expérimentation pour proposer une offre mieux ajustée aux diversités de situations et de besoins des entreprises.

Le rôle de l'entreprise : un maillon stratégique

Dans certains cas, l'entreprise ne se contente pas d'attendre le candidat parfait au bout de la chaîne de l'inclusivité. Elle peut intervenir bien plus tôt dans le parcours. En s'impliquant dès l'orientation et en accompagnant la formation, elle devient le fil rouge qui donne une cohérence supplémentaire à toute la démarche inclusive.

Du côté des pouvoirs publics : mobiliser l'écosystème

Les acteurs publics ont compris qu'ils ne peuvent pas réussir l'inclusivité sans les entreprises. Mais comment convaincre les organisations de s'investir dans des démarches qui peuvent sembler chronophages ou coûteuses ? L'enjeu consiste à démontrer que l'inclusivité représente un investissement, et non un coût.

Cette mobilisation passe d'abord par la sensibilisation. Beaucoup d'entreprises ignorent encore les talents qu'elles pourraient recruter en s'ouvrant aux personnes en situation de handicap. Elles méconnaissent aussi les dispositifs d'accompagnement et de financement qui peuvent faciliter cette démarche. Le rôle des pouvoirs publics consiste à informer, rassurer et outiller les employeurs.

Mais la sensibilisation ne suffit pas. Il faut aussi créer les conditions d'un engagement durable. Cela suppose de proposer des partenariats solides : l'entreprise trouve les compétences dont elle a besoin, tout en contribuant à une mission d'intérêt général. Les dispositifs publics doivent donc évoluer pour devenir plus attractifs et plus simples à mobiliser.

L'accompagnement des entreprises représente un autre défi majeur. Comment aider un dirigeant de PME à repenser ses processus RH ? Comment former ses managers à l'accueil du handicap ? Comment l'aider dans l'adaptation des postes ? Cette montée en compétences de l'écosystème économique nécessite des ressources et une expertise spécialisée.

Du côté des personnes : un horizon professionnel concret

Pour les personnes en situation de handicap, l'engagement des entreprises change totalement la donne. Quand une entreprise s'implique dès l'orientation, elle peut témoigner de ses besoins réels, faire découvrir ses métiers et rassurer sur les possibilités d'évolution. Elle transforme un projet professionnel abstrait en perspective concrète.

Cette présence de l'entreprise tout au long du parcours sécurise et motive. En formation, savoir qu'un employeur suit sa progression et envisage un recrutement donne du sens aux efforts consentis. Cela évite aussi le découragement qui peut naître du sentiment de se former « dans le vide », sans débouché garanti.

L'implication de l'entreprise permet également d'adapter la formation aux besoins réels du marché. Plutôt que d'apprendre des compétences génériques, les personnes peuvent se former sur les outils, les méthodes et les enjeux spécifiques à leur futur employeur. Cette personnalisation améliore à la fois l'efficacité de la formation et les chances d'insertion.

Pour beaucoup, cette démarche représente aussi une reconnaissance. Se voir proposer un parcours personnalisé par une entreprise, c'est recevoir le message qu'on a de la valeur, qu'on représente un potentiel à développer. Cette confiance accordée peut transformer un rapport à l'emploi parfois dégradé par des trajectoires complexes.

Un investissement sur l'avenir

Les entreprises qui s'engagent dans cette logique découvrent rapidement les bénéfices de leur démarche. Elles fidélisent des talents motivés, enrichissent leurs équipes de profils originaux et développent une culture d'entreprise plus inclusive. Elles anticipent aussi sur leurs besoins futurs de recrutement dans un marché tendu.



Christian Pensart est Directeur mission handicap eu sein du groupe Accor. Le groupe Accor est un groupe mondial principalement tourné vers le secteur de l'hôtellerie. Engagé de longue date sur les enjeux en lien avec l'intégration des personnes en situation de handicap, il a participé à l'expérimentation THalent Digital.



Après les DuoDays de 2022 et une sensibilisation à la neurodiversité dans nos équipes digitales, notre directrice du digital a souhaité aller plus loin. Nous avons rencontré Simplon en 2023 et décidé de créer une promotion dédiée de 14 personnes en situation de handicap pour le métier de développeur concepteur d'applications. Ce qui était essentiel, c'était l'engagement. Nous n'avions pas de besoin d'embauche immédiate, mais une vraie volonté d'offrir un cadre pour former. Nous nous sommes appuyés sur le SAS de préqualification proposé par Simplon pour permettre aux personnes, souvent en reconversion, de vérifier que ces métiers leur correspondaient. Cela s'est traduit par des parcours de 400 heures de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) suivis par 18 mois d'alternance à partir d'avril 2024.

Accor est intervenu pendant le SAS, pour présenter le groupe et nos valeurs, ce qui a permis de commencer à tisser du lien avec les participants. A la suite du SAS, les personnes qui ont intégré la promotion ont rencontré leurs tuteurs et ont pu visiter les locaux. On a fait beaucoup de sensibilisation des équipes et des tuteurs, pour lever les questions qu'ils se posaient, et s'assurer de créer les conditions de l'accueil de la promotion. Le jour de l'accueil, c'était affiché sur les écrans : "Bienvenue à la promotion Simplon". Tout au long de l'alternance, nous avons organisé différents temps officiels et conviviaux pour célébrer la promotion, et partager nos impressions.

Ce dispositif a transformé nos façons de travailler, notamment celles des tuteurs. Ces derniers ont perçu des changements dans leur management, qui est aujourd'hui plus personnalisé. Cette dimension humaine a également donné du sens à leur rôle et renforcé l'esprit d'équipe.

Sur les 11 personnes qui ont terminé, 2 sont en CDI chez nous, 1 en CDD dans une de nos filiale, 1 poursuit en master, et nous continuons à accompagner les autres. Cette promotion a été une grande réussite pour nous, et nous ne manquerons pas de capitaliser sur les bénéfices de cette expérience.



Zoom sur HUGO

Présentation de l'action

HUGO et Alter'Hugo : des ingénieurs en situation de handicap pour répondre aux besoins des entreprises

En 2015, plusieurs entreprises en Région PACA du secteur informatique réunies dans le collectif « La Ruche » font le même constat : elles peinent à recruter des ingénieurs qualifiés et à remplir leur obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, particulièrement sur des postes à haute qualification. De ce besoin naît HUGO (Handi U Go), un programme innovant co-construit avec l'Agefiph, des écoles d'ingénieurs et le pôle de compétitivité Capenergies.

L'objectif est ambitieux : rendre accessibles des parcours de haute qualification aux personnes en situation de handicap en articulant formation, alternance et accompagnement renforcé. Le programme vise initialement le niveau ingénieur (bac+5) via des partenariats avec Polytech Marseille, le CESI et Ynov Campus.

Une offre élargie avec Alter'Hugo

Face aux difficultés de sourcing, le dispositif évolue en 2023 avec la création d'Alter'Hugo, qui cible les niveaux bac+2 à bac+3. Cette déclinaison propose des diplômes professionnalisants (Bachelors, Licences pro) et constitue une alternative pour des candidats aux parcours plus fragiles, tout en offrant une progression possible vers les métiers d'ingénieurs.

Aujourd'hui, le programme mobilise des entreprises de premier plan comme Accenture, Capgemini, Orange, Thales ou encore le CEA, qui s'engagent à accueillir les alternants et à les embaucher.

Un parcours sécurisé de bout en bout

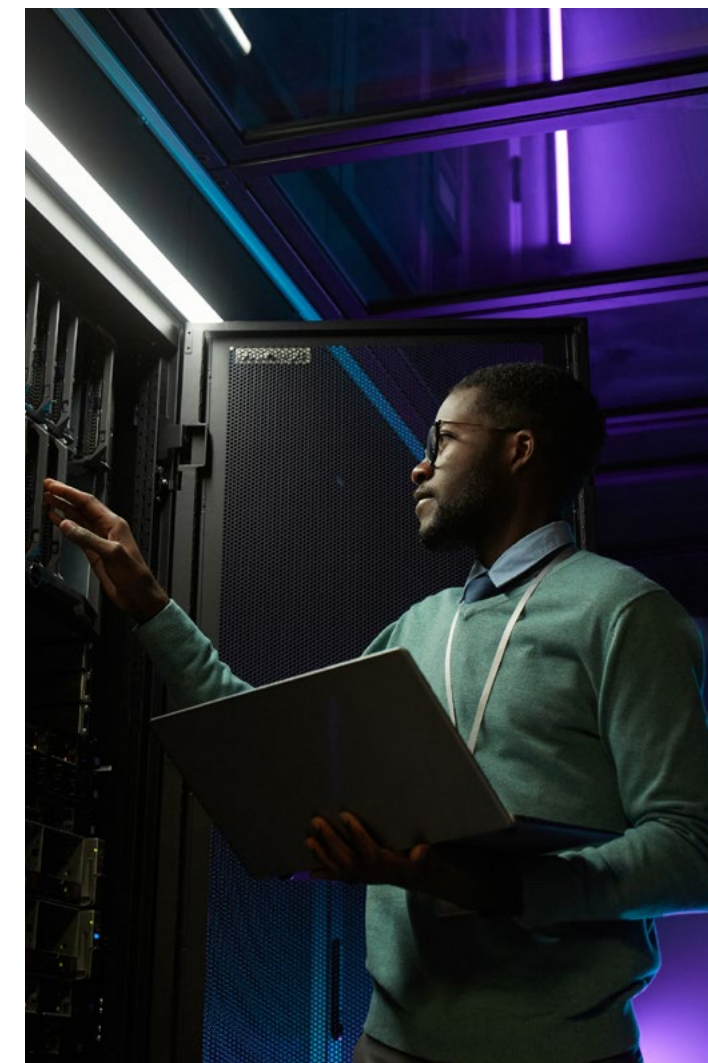
Le dispositif s'appuie sur un écosystème complet d'acteurs. Le sourcing des candidats mobilise France Travail, Cap Emploi et les écoles via webinaires et forums. Cap Emploi évalue l'adéquation entre projet professionnel et situation de handicap, tandis qu'une assistance à maîtrise d'ouvrage centralise les candidatures et coordonne les admissions.

Les candidats retenus participent à des job-datings avec les entreprises, qui sélectionnent les profils qu'elles accueilleront en alternance. La formation, d'une durée de 12 à 36 mois selon le niveau d'entrée, alterne enseignements théoriques dans les écoles partenaires et périodes pratiques en entreprise.

Un accompagnement renforcé

Chaque alternant bénéficie d'un parcours de sécurisation avec un accompagnement mensuel, des bilans réguliers associant entreprise et école, et une formation préalable des tuteurs. L'Agefiph finance les aménagements de poste et pédagogiques nécessaires, tandis que les coûts de formation sont pris en charge par les OPCO et les entreprises.

Ce modèle partenarial démontre qu'une approche collaborative peut lever les freins à l'accès aux formations supérieures et répondre simultanément aux besoins de recrutement des entreprises et aux aspirations professionnelles des personnes en situation de handicap.



Zoom sur HUGo

Damien a 25 ans. Il est atteint par la maladie des os de verres. Après un parcours à l'université en informatique interrompu pour raisons de santé, il a intégré le programme HUGo, en alternance au sein de l'entreprise Technicatome.



Dès le dépôt de ma candidature, j'ai été très bien accueilli par la référente du programme. Elle m'a fait participer à un atelier d'entraînement qui m'a permis de démystifier les entretiens et m'a encouragé en me disant que j'avais mes chances pour intégrer les écoles partenaires.

Ce qui m'a convaincu avec HUGo, c'était la promesse d'un fort taux d'insertion après le diplôme. J'ai vu qu'il y avait des personnes avec tout type de handicap qui avaient réussi, et je me suis dit "mais moi aussi alors je peux le faire". C'était rassurant d'intégrer un programme qui avait une expérience d'accompagnement de personnes avec des pathologies lourdes.

Pour la recherche d'entreprise, j'ai été beaucoup aidé, notamment pour les mises en relation. Au début, je doutais de mon niveau, mais ça s'est très bien passé. Le premier jour au sein de l'entreprise, la référente m'a accompagné et a expliqué mon parcours et ma maladie à mes collègues. Ça m'a enlevé un poids, car je n'aurais pas eu le courage de le faire moi-même.

HUGo a représenté pour moi cette petite bousculade pour me dire "vas-y, tu peux y aller !". Le suivi mensuel m'a aidé à oser et à croire en moi. Aujourd'hui, j'ai terminé mon alternance et je lance ma propre start-up, à la croisée du numérique et de l'éducation.

Mon message aux entreprises : il serait dommage de passer à côté de personnes pouvant leur apporter de l'originalité. Et aux personnes en situation de handicap : renseignez-vous sur les aides disponibles et ne vous autocensurez pas en pensant que vous ne les méritez pas.



Résultats évaluatifs

Des résultats encourageants sur l'accès aux qualifications supérieures

HUGo répond à son double objectif d'accès aux formations de haut niveau et de réponse aux besoins des entreprises. Entre 2017 et 2024, **49 alternants ont intégré le programme, dont 37 ont obtenu leur diplôme, soit un taux de diplomation de 75 %**. Cette performance est remarquable pour un public aux parcours souvent fragiles. L'insertion professionnelle confirme l'efficacité : lors de la première promotion de 11 candidats, **9 sont en emploi après formation**. Ces résultats démontrent qu'avec un accompagnement adapté, l'accès aux parcours d'excellence (formations d'ingénieur Polytech, CESI ou niveaux bac+2/+3 via Alter'Hugo) est possible pour des personnes en situation de handicap.

Un organisme d'accompagnement spécialisé, pilier de la réussite

Le prestataire d'accompagnement spécialisé constitue la clé de voûte du modèle. Il agit comme **tiers de confiance et référent de parcours**, créant un cadre bienveillant pour des apprenants aux trajectoires insécurisées. Cette présence continue accompagne les candidats dès le sourcing, coordonne les entretiens et prépare les dossiers d'admissibilité. Le cabinet assure l'appui sur les volets sociaux, administratifs et médicaux. Au sein des entreprises, il joue un rôle de **"médiateur" facilitant les compensations** et intervient pour réajuster les situations complexes. Cette ingénierie d'accompagnement renforce fondamentalement HUGo des dispositifs classiques.

Une réponse aux besoins des publics éloignés de l'excellence

HUGo s'adresse à des personnes ayant connu **une forte auto-censure ou des trajectoires de rupture scolaire**. L'accompagnement rapproché ouvre le champ des possibles pour un public souvent exclu des parcours d'excellence. Le dispositif permet d'accéder à des qualifications jusqu'alors inenvisageables via la reconversion, valorisant les compétences préexistantes. Il s'adresse autant aux étudiants qu'aux profils expérimentés. L'accès à une dynamique de réseau facilite l'insertion grâce au collectif d'entreprises engagées, qui expriment leur satisfaction concernant le niveau des alternants et leur engagement.

Un modèle performant mais difficile à répliquer

HUGo s'articule avec le droit commun mais **son succès repose sur une approche personnalisée difficilement industrialisable**. Après des débuts avec des promotions dédiées, le programme privilégie la mixité pour favoriser l'inclusivité. Toutefois, la mobilisation des entreprises reste fragile : en 2023, **seules 3 entreprises sur 11 engagées ont accueilli des alternants**, révélant des freins internes ou liés aux contraintes du secteur. Le modèle repose sur un financement majoritairement assuré par l'Agefiph (68 % du budget), soulevant des questions de soutenabilité. La répliquabilité suppose une montée en compétence des établissements sur le handicap et une évolution du droit commun pour intégrer cette ingénierie d'accompagnement spécialisé.

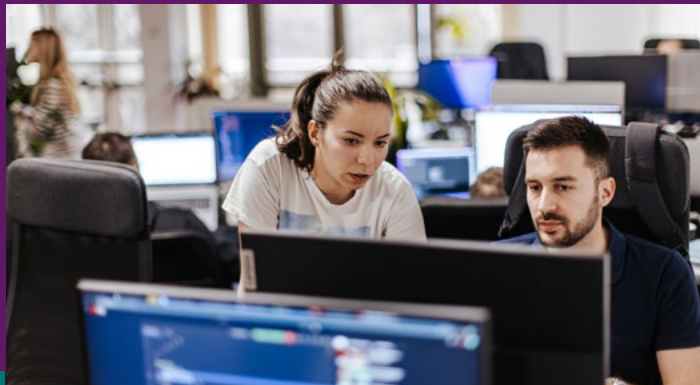
CHIFFRE CLÉ

Sur les 45 alternants engagés dans le programme,

37

ont obtenu leur diplôme, soit un taux de réussite de 75%.



Zoom sur **HUGo**

Christine Grillot est Chargée de Mission Handicap au sein de Thalès, grand groupe spécialisé dans l'aérospatial, la défense et la sécurité numérique la sécurité et le transport. Impliquée au quotidien sur le sujet du handicap, elle est partie prenante du dispositif HUGo depuis sa création.



Chez Thalès, nous étions présents dès l'origine du projet HUGo. Nous cherchions des ingénieurs informatiques en situation de handicap et nous n'en trouvions pas. Ce profil est très compliqué à trouver sur le marché. Nous nous sommes donc dit : pourquoi ne pas les former en alternance ? Cela permettrait à des personnes en situation de handicap d'accéder à des diplômes tout en bénéficiant d'un programme avec une sécurisation du parcours de formation de sécurisation des parcours. L'idée était de partir de notre besoin pour créer quelque chose qui réponde à la fois aux attentes des entreprises et aux besoins des candidats.

Le recrutement reste un processus compliqué, surtout dans une grosse entreprise comme la nôtre. Si l'on ne veut pas que certains CV passent à la trappe, il faut qu'un travail important soit réalisé en amont, en interne. Même si cela fait des années que l'on travaille sur l'enjeu du handicap chez Thalès, il peut toujours y avoir des questionnements ou des doutes de la part des managers et des équipes. La force du programme HUGo, c'est la présence du référent handicap local, mais aussi du cabinet de conseil qui fait des entretiens réguliers, qui peut apaiser les choses, qui peut mettre en place des solutions. C'est vraiment du travail d'équipe, qui permet d'apporter un soutien à la fois au manager, à la personne en alternance et à l'équipe.

Ce dispositif a fait évoluer nos pratiques. Nos recruteurs sont maintenant davantage sensibilisés au handicap. Ils comprennent par exemple que les CV des personnes en situation de handicap peuvent présenter des trous dans le parcours, et que c'est normal. Nous avons même des recruteurs qui sont devenus référents handicap. Ils travaillent avec les référents handicap des différentes unités pour faciliter le recrutement. L'avantage du programme HUGo, c'est de pouvoir cibler les besoins qui pourraient correspondre aux profils recherchés et d'aller directement voir le manager pour lui proposer.

Depuis le début d'HUGo, je vois une évolution chez les candidats. Ils sont de plus en plus ouverts, ils s'auto-forment, sont curieux et n'hésitent plus à aller chercher l'information. Ce que je voudrais dire aux personnes en situation de handicap, c'est que nous sommes qu'on est tous différents, mais qu'il faut oser. Il faut oser et ne pas se mettre de frein. Les entreprises sont maintenant capables de mettre en œuvre beaucoup de choses pour accueillir une personne en situation de handicap. Il suffit d'anticiper et qu'il y ait un travail fait en amont. Aux autres entreprises, je dirais : tentez l'expérience. Ça peut toujours apporter du positif pour les équipes, pour tout le monde.



ENSEIGNEMENTS CLÉS

Les enseignements clés pour un écosystème inclusif

HUGo donne à voir la pertinence d'un modèle d'accompagnement individualisé renforcé pour l'accès aux formations d'excellence. Le recours à un organisme spécialisé comme tiers de confiance constitue une innovation structurelle qui sécurise les parcours en créant un cadre bienveillant et en assurant la médiation entre tous les acteurs.

L'expérimentation démontre qu'il est possible d'ouvrir les parcours d'excellence aux personnes en situation de handicap sans créer de filières parallèles, en privilégiant l'inclusivité dans des promotions mixtes avec des aménagements individualisés. Le modèle révèle l'importance de la co-construction avec les entreprises dès l'amont du parcours. Cette logique collective sectorielle dépasse les besoins individuels pour former un écosystème structurant, même si la mobilisation concrète reste fragile.

Pour une généralisation, l'enjeu réside dans le transfert progressif de certaines missions vers le droit commun tout en préservant l'expertise spécialisée sur l'accompagnement handicap. La montée en compétence des établissements et la structuration de partenariats durables avec les entreprises constituent les leviers de transformation.



Perspectives et leviers d'action

Les expérimentations présentées dans cette publication en ont fait la preuve : il est possible d'inclure durablement les personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique. Par l'exemple, les réussites montrent la voie, mais comment les dupliquer, les déployer, les généraliser ? Comment passer à une transformation de grande ampleur ?

La réponse tient essentiellement dans la capacité des acteurs à travailler ensemble. Territoires, entreprises, organismes de formation, services publics : chacun a son rôle à jouer, mais c'est la fluidité de leurs interactions, leur coordination qui fera la différence. Les initiatives qui marchent le mieux sont celles qui créent des passerelles entre les dispositifs existants plutôt que d'inventer de nouveaux circuits parallèles.

Cette coopération suppose cependant de transformer certaines pratiques. Accompagner plus en amont les parcours individuels, mobiliser activement et différemment les entreprises, adapter les contenus, formats et rythmes de formation. Des ajustements qui demandent du temps et de la méthode, mais qui s'appuient sur des ressources déjà disponibles.

Le secteur du numérique traverse une période favorable : les entreprises cherchent des talents et s'ouvrent progressivement à la diversité, à toutes les diversités. Cette fenêtre d'opportunité mérite d'être saisie. Pour cela, il faut identifier les leviers d'action les plus efficaces et les conditions qui permettent de les activer.

Dynamiques territoriales : Numéric'Emploi et J'agis

Numéric'Emploi : un réseau territorial qui fait le lien

Face à la pénurie de talents dans le secteur tech, Numéric'Emploi joue les entremetteurs entre demandeurs d'emploi et entreprises. Lancé par Numeum en 2013, ce dispositif coordonne entreprises, centres de formation et acteurs publics pour répondre aux besoins massifs de recrutement. Il connaît une accélération en 2024.

Le principe ? Un accompagnement sur-mesure. Entretiens-conseils avec des professionnels du secteur, parcours de formation adaptés aux attentes des recruteurs, mise en relation facilitée. Numeum, France Travail et l'OPCO Atlas sont partenaires de cette approche territoriale qui mise sur la proximité.

Résultat : **80% des personnes accompagnées trouvent un emploi selon les années.** Déployé initialement dans le Grand Est, le réseau s'étend aujourd'hui dans six régions : Normandie, Occitanie, PACA, Centre-Val de Loire et Pays de la Loire.

Cette dynamique collective prouve qu'en rapprochant tous les acteurs sur un territoire, il devient possible de transformer durablement l'accès à l'emploi numérique.

J'agis : quand les entreprises s'engagent collectivement

"J'agis pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans le numérique" : plus qu'un nom, c'est un engagement concret. Lancé en 2022, par l'Agefiph dans le cadre de l'expérimentation THalent Digital, ce dispositif mobilise les entreprises autour d'un double principe : signer un manifeste d'engagement et participer à un événement régional annuel. À travers ce manifeste, les entreprises s'engagent à faire évoluer leurs pratiques de recrutement, à sensibiliser leurs équipes, à élargir leurs partenariats, à développer l'alternance et à recourir davantage au secteur adapté.

L'idée ? Créer un déclic collectif. Rassembler entreprises, acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap pour rendre visibles les solutions qui marchent. Chaque événement valorise les parcours réussis et facilite les mises en relation opérationnelles.

Premier rendez-vous chez Natixis en Île-de-France, puis chez Cofidis dans les Hauts-de-France. Aujourd'hui, **J'agis se déploie dans cinq régions avec plus de 80 entreprises signataires.**

L'engagement ne s'arrête pas aux belles promesses : chaque entreprise hôte noue concrètement un partenariat avec des acteurs de l'écosystème local. Une dynamique qui transforme l'inclusivité en action territoriale partagée.



CHIFFRE CLÉ

80 %

des personnes accompagnées trouvent un emploi.

CHIFFRE CLÉ

Le dispositif J'agis se déploie dans cinq régions avec plus de

80

entreprises signataires.

ZOOM
Pays de la Loire : le territoire
comme laboratoire

En Pays de la Loire, les dynamiques territoriales illustrent concrètement comment la coopération locale entre acteurs transforme l'accès à l'emploi numérique pour les personnes en situation de handicap. Deux dispositifs s'y articulent depuis 2024 : Numéric'Emploi et J'agis.

Une coordination construite pas à pas

Dès janvier 2024, l'OPCO Atlas lance Numéric'Emploi dans la région. Mais la véritable bascule intervient en juin, lorsque l'Agefiph intègre le comité de pilotage. « C'est vraiment ce trinôme-là qui a fait cette complémentarité », explique Béatrice Abadie, Déléguée régionale de l'OPCO Atlas. Entre avril et mai, une feuille de route conjointe Agefiph-OPCO est signée, formalisant les engagements mutuels.

En parallèle, Vincent Raineau, chargé de développement à la délégation régionale de l'Agefiph, impulse le dispositif J'agis en Pays de La Loire dès septembre 2024. C'est le point de départ du collectif "J'agis" qui vit aujourd'hui à travers l'animation de groupes de travail en mode intelligence collective et partages d'expérience, avec les entreprises signataires. « On les écoute et on définit ensemble le besoin. L'objectif étant de proposer des actions concrètes, réalistes et réalisables », résume-t-il. Trois réunions ont déjà permis de faire émerger les attentes concrètes d'une vingtaine d'entreprises engagées.

Des actions concrètes qui transforment les pratiques

L'impact est direct et donnera lieu à plusieurs prolongements. Fin 2024, une formation collective sur le helpdesk démarre avec Simplon, prioritairement ouverte aux personnes en situation de handicap. Le 19 septembre 2025, l'évènement « l'Accessibilité en entreprise : l'inclusion n'est pas un bug à corriger plus tard », adossé à la Handi Digital Week et co-porté par l'OPCO Atlas, Simplon et l'Agefiph marque un autre tournant. Il réunit une soixantaine de participants autour des métiers du support informatique. Un hackathon permet à des personnes malvoyantes d'alerter les développeurs sur les obstacles d'accessibilité.

Cette dynamique produit aussi des résultats mesurables : quatre entreprises ayant participé à J'agis ont depuis signé un plan d'action avec l'Agefiph. Vincent Raineau a rejoint le comité de pilotage de Numéric'Emploi, créant des ponts entre les deux dispositifs.

Au-delà des chiffres, c'est la qualité des relations entre les partenaires qui évolue. Cette proximité permet d'ajuster en continu les actions, d'anticiper les besoins et de fluidifier les parcours des bénéficiaires. L'expérience ligérienne confirme un enseignement central de l'évaluation systémique : la transformation naît autant de la création de nouveaux dispositifs que de la capacité des acteurs à mieux travailler ensemble dans un écosystème donné.



Les expérimentations menées ont montré la richesse de leurs enseignements : découvertes de métiers, implication d'entreprises, accompagnement des personnes... autant d'initiatives qui ont fait leurs preuves. L'enjeu, maintenant, est de passer du test à l'action durable. Pour ce faire, cinq leviers concrets ont été identifiés pour que chacun (accompagnateur, financeur, organisme, entreprises) puisse s'en emparer et les intégrer dans ses propres outils.

Levier n°1. Mettre les personnes au centre, avec du temps et du soutien continu

Ce que montrent les expérimentations, c'est qu'il faut du temps. Du temps avant la formation pour découvrir les métiers, valider son projet, anticiper les besoins de la personne en termes d'aménagement. Du temps aussi pour ajuster les pédagogies, adapter les rythmes, coordonner les acteurs. C'est tout le rôle des SAS de THalent Digital, ou de l'accompagnement dans le cadre de HUGo, qui jouent ce rôle de « tremplin ». Chaque personne accompagnée dispose d'un fil rouge, d'un repère dans son parcours.

Levier 2. Travailler ensemble sur le territoire

Sur un même territoire, chacun a sa compétence : les Régions pour la formation, France Travail pour le lien entre offre et demande d'emploi, la branche NUMEUM pour l'identification des besoins du secteur, l'OPCO Atlas pour la montée en compétence des salariés, l'Agefiph pour la compensation du handicap, etc... Les expérimentations l'ont montré, il suffit parfois de se poser ensemble, de mieux se connaître et de relier ce qui existe déjà pour rendre les parcours plus fluides et plus efficaces. L'enjeu est de repérer les nombreux espaces qui existent et de les mettre en musique. Quand les acteurs coopèrent de façon régulière sur un territoire donné, les personnes trouvent plus facilement leur place.

Levier 3. Faire des entreprises des partenaires engagés et accompagnés

Les entreprises ne doivent pas intervenir en bout de course. Leur place est dès le début : construire ensemble les formations, rencontrer les candidats, exprimer leurs besoins. Mais pour qu'elles s'impliquent, il faut aussi les accompagner. Sensibiliser, mettre en lien, fournir des ressources, des retours d'expérience, animer des communau-

tés d'employeurs... C'est le rôle de NUMEUM avec l'appui d'ATLAS, mais aussi de tout réseau capable de fédérer des entreprises, y compris hors du numérique. Le Réseau des Référents Handicap (RRH) de l'Agefiph joue ici un rôle pivot : il outille les missions handicap internes, facilite les coopérations entre fonctions, et permet aux entreprises de s'appuyer sur des relais formés. Les expérimentations ont montré qu'un réseau animé et soutenu donne confiance aux employeurs et sécurise les embauches.

Levier 4. Inscrire les solutions qui marchent dans les outils de droit commun

Un SAS avant la formation, un tutorat renforcé, une pédagogie adaptée : tout cela a fait ses preuves. L'enjeu, désormais, est de transformer ces réussites en nouveaux standards. Les Régions peuvent les intégrer dans leurs cahiers des charges de formation. Les universités peuvent les inclure dans leurs référentiels de cursus. France Travail peut les diffuser via des programmes de type DéClics. Et pour réussir cette généralisation, il faut aussi donner aux acteurs les moyens de se former et de s'outiller, grâce à la Ressource Handicap Formation notamment.

Levier 5. Valoriser et diffuser les réussites pour donner envie d'agir

Changer les représentations est essentiel. Beaucoup trop de personnes en situation de handicap s'autocensurent face aux métiers du numérique, et beaucoup d'entreprises doutent encore de leur capacité à accueillir ces talents. Rien n'est plus efficace que des preuves concrètes. Mettre en avant un parcours réussi, donner la parole à une entreprise qui témoigne, diffuser un portrait inspirant sont autant de façons de montrer que c'est possible. Les initiatives comme DéClics Numériques, qui valorisent des rôles modèles, ouvrent la voie. A chaque acteur, ensuite, de relayer ces récits pour inspirer d'autres engagements.

Au-delà des résultats, la méthode compte aussi. Ce travail a été conduit conjointement par quatre institutions qui ont travaillé ensemble l'évaluation systémique et ont choisi d'avancer ensemble. Elles ne croisent pas toujours leur approche. Ici, la coopération n'est pas qu'un principe affiché, mais une condition de réussite. Pour prolonger cette dynamique, une même question leur a été posée : quel message souhaitent-ils adresser aux acteurs qui liront cette publication ?



**Xavier Cote
De Soux**

Président de la
commission formation
de Numeum

Françoise Farag

présidente
commission inclusion
de Numeum

Construire une filière numérique ouverte à tous les talents

Numeum porte la filière numérique et agit pour renforcer l'accès à l'emploi et aux compétences pour tous. À travers ses actions, Numeum mobilise l'ensemble de l'écosystème — entreprises, organismes de formation, acteurs publics et associatifs — pour faire du numérique un secteur réellement inclusif, notamment pour les personnes en situation de handicap.

Le dispositif **Numeric'Emploi** illustre pleinement cette ambition. Conçu pour faciliter l'accès aux métiers du numérique, il s'adresse en priorité aux publics en reconversion professionnelle ou éloignés de l'emploi. Pour Numeum, la diversité des profils n'est pas une contrainte, mais une richesse : elle nourrit l'innovation, renforce la performance des organisations et contribue au dynamisme de toute la filière.



Déployé progressivement sur l'ensemble du territoire, Numeric'Emploi confirme que l'inclusion du handicap constitue un enjeu structurant pour les entreprises du numérique. Face à leurs besoins croissants en compétences, celles-ci ont tout intérêt à élargir leur vivier de talents et à reconnaître la valeur des parcours atypiques, des compétences transférables et des capacités d'adaptation que peuvent apporter ces publics.

Les leviers d'action sont multiples. Numeric'Emploi crée les conditions d'un parcours sécurisé grâce à des actions de remobilisation, de découverte des métiers, d'accompagnement personnalisé et de mise en relation avec les entreprises. L'implication des régions, des partenaires sociaux et d'acteurs tels que l'OPCO Atlas et France Travail renforce cette dynamique, en facilitant l'accès aux formations et la construction de parcours adaptés. Pour les personnes en situation de handicap, ces étapes sont déterminantes : elles permettent d'identifier les compétences transférables, d'adapter les modalités pédagogiques lorsque cela est nécessaire et de sécuriser l'intégration professionnelle dans la durée.

Nous savons que certains publics ont besoin de plus de temps, de passerelles ou de solutions sur mesure. C'est tout le sens de Numeric'Emploi : proposer des parcours plus fluides, renforcer la coordination entre les acteurs et transformer les ambitions d'inclusion en opportunités d'emploi concrètes.

Pour Numeum, le message est clair : l'inclusion est un investissement stratégique pour l'avenir du numérique. En collaborant étroitement avec l'Agefiph, Atlas, France Travail et l'ensemble des partenaires, nous souhaitons amplifier cette dynamique et contribuer à un numérique qui ouvre réellement ses portes à tous les talents. Ensemble, nous pouvons faire du numérique un moteur d'égalité des chances, de diversité et de progrès pour l'ensemble de la société.



Faire du numérique un levier d'inclusion durable

Nicolas Rivier

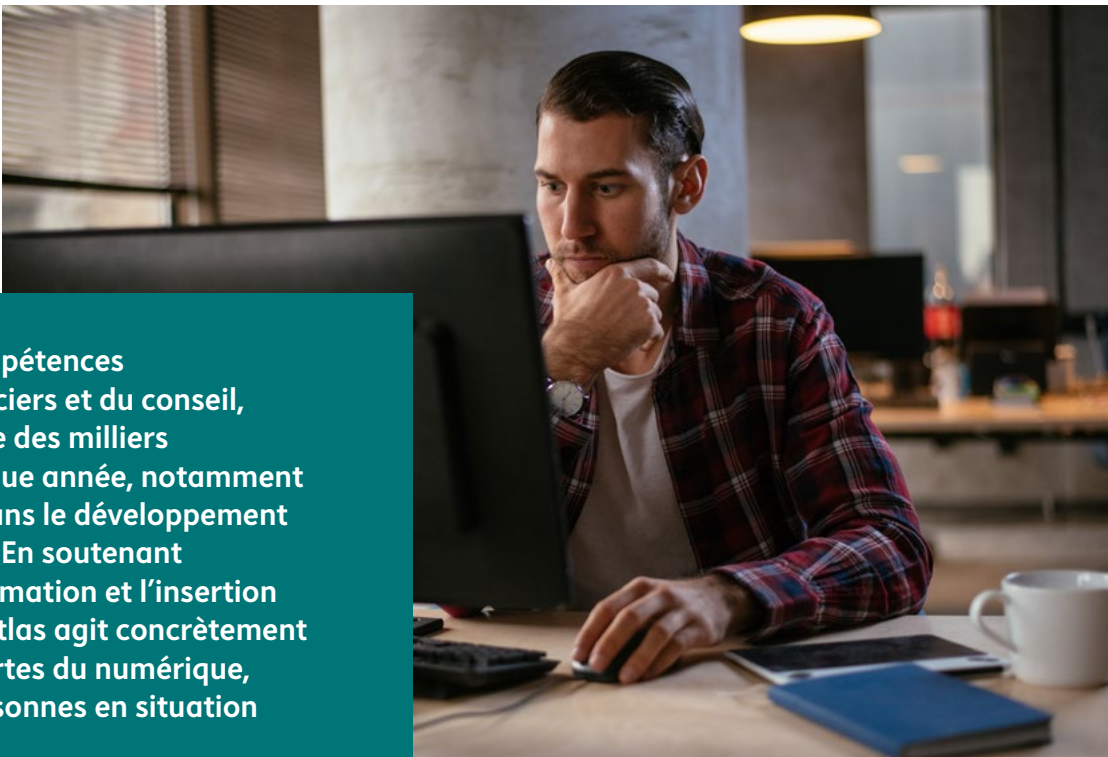
Directeur
du développement
de l'Opco Atlas

L'accès de ces publics aux métiers du numérique est un enjeu majeur. Le numérique ne peut être un moteur d'innovation que s'il devient un levier d'inclusion. En valorisant, au travers de cette publication, des expérimentations comme THalent Digital ou HUGO, nous affirmons que la diversité n'est pas seulement un engagement social, mais une condition de performance et de durabilité pour nos entreprises.

Nos leviers sont puissants. L'alternance, d'abord, qui sécurise les parcours des jeunes et des adultes, et ouvre des voies d'accès qualifiantes vers les métiers du numérique. La mise en lien entre les entreprises et les acteurs de l'écosystème constitue un deuxième levier fort. Nous faisons remonter leurs besoins et jouons un rôle de trait d'union pour transformer les intentions d'inclusion en em-

plois concrets. Nous accompagnons aussi les branches professionnelles pour intégrer durablement l'inclusivité dans leurs pratiques de recrutement. Nous avons conscience que certains profils, plus éloignés de l'emploi, ont besoin de davantage de temps. C'est notre rôle de faciliter leur accès en contribuant à la mise en place de parcours adaptés avec l'ensemble de nos partenaires.

Pour la suite, notre message est clair : l'inclusivité n'est pas une option, c'est un investissement stratégique. Ensemble, entreprises, partenaires, acteurs de la formation, nous pouvons faire du numérique un accélérateur de l'égalité des chances. Atlas s'engage à faciliter la mise en mouvement générale de l'inclusivité, au travers de ses différents leviers d'action.



Opérateur de compétences
des services financiers et du conseil,
Atlas accompagne des milliers
d'entreprises chaque année, notamment
des TPE et PME, dans le développement
des compétences. En soutenant
l'alternance, la formation et l'insertion
professionnelle, Atlas agit concrètement
pour ouvrir les portes du numérique,
y compris des personnes en situation
de handicap.



Caroline Dekerle
Directrice générale
de l'Agefiph

Pour renforcer l'inclusivité des métiers du numérique

Les enseignements des expérimentations et de l'évaluation confirment que le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique repose sur une action coordonnée, inscrite dans la durée et mobilisant en complémentarité l'ensemble des acteurs concernés. Dans cette perspective, l'Agefiph agit à plusieurs niveaux de la chaîne de valeur de l'inclusivité, en complémentarité avec le droit commun et en articulation étroite avec ses partenaires.

Agir sur les parcours, d'abord, constitue un levier central. L'Agefiph intervient à chaque étape de la vie professionnelle – orientation, formation, accès à l'emploi, évolution et maintien – avec une attention particulière portée à la sécurisation des transitions. Dans un secteur en forte évolution comme le numérique, cette approche vise à prévenir les ruptures de parcours et à favoriser des trajectoires professionnelles durables, en lien étroit avec les acteurs du réseau pour l'emploi et les collectivités territoriales.

Mobiliser une offre de services dédiée à la compensation du handicap constitue un second levier structurant. L'Agefiph propose des aides financières et des appuis spécifiques permettant de compenser les conséquences du handicap en situation de travail ou de formation : aménagements de postes, accessibilité des environnements et des outils, appui à l'adaptation des organisations, ainsi qu'un **service d'Appui à la professionnalisation (Appui Pro)**. Ce service vise à renforcer les compétences des professionnels de l'écosystème emploi-handicap et la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes, en particulier sur les enjeux de compensation et d'accessibilité. Cette offre contribue à rendre les parcours plus accessibles et à sécuriser les conditions d'exercice professionnel, y compris dans des environnements numériques en constante transformation.

Dans ce cadre, l'Agefiph s'appuie également sur la **Ressource Handicap Formation**, levier essentiel pour accompagner les organismes de formation dans l'adaptation de leurs pratiques, l'accessibilité des formations et la mise en œuvre de solutions de compensation, en amont et tout au long des parcours.

Accompagner et mobiliser les entreprises constitue enfin un levier décisif pour transformer les opportunités en emplois effectifs. L'Agefiph soutient les employeurs, dans leurs démarches de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle agit comme un acteur ressource, en apportant expertise, outillage et accompagnement, afin de sécuriser les pratiques et de favoriser des engagements durables, notamment dans les métiers du numérique en tension.

L'action de l'Agefiph s'inscrit ainsi pleinement dans une **logique partenariale** et territoriale. Les travaux présentés dans Perspectives inclusives rappellent une conviction forte : c'est par la coopération, la montée en compétences des acteurs et la responsabilité partagée que l'inclusivité du marché du travail pourra progresser durablement.



Servane Chauvel
Directrice en charge
de la mission « public
en situation de handicap
et stratégie inclusive
de l'établissement »

Stratégie Sectorielle de France Travail : Un Engagement Fort pour le Secteur Numérique

Une Action Collective pour Répondre aux Besoins de Recrutement

La stratégie sectorielle est au cœur de l'action de France Travail, en partenariat avec le Réseau pour l'emploi. Notre objectif ? Réduire les tensions de recrutement et faciliter le placement de nos candidats. Nous construisons des solutions sur mesure, adaptées aux besoins spécifiques des employeurs, tout en favorisant l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi grâce à des méthodes inclusives et accessibles.

Un Enjeu Majeur : Les Métiers du Numérique

La croissance rapide des métiers du numérique représente un défi crucial pour les entreprises et les territoires. Ces métiers sont stratégiques pour notre souveraineté économique et notre défense. Pour y faire face, France Travail s'associe à des acteurs clés comme Numeum, l'OPCO Atlas et le CIGREF, afin d'établir un cadre d'actions clair et mobilisable qui renforce notre impact sur le marché du travail.

Nos Objectifs Clairs

Notre stratégie sectorielle vise à :

- Outiller les initiatives locales : Mieux répondre aux besoins en compétences numériques.
- Favoriser les synergies territoriales : S'appuyer sur l'expertise des acteurs nationaux et locaux.
- Adapter nos réponses : Tenir compte des spécificités socio-économiques de chaque territoire grâce à une offre de formation pertinente.
- Impliquer les entreprises : Encourager une démarche collaborative concrète.

Teams Handicap : Un Accompagnement Personnalisé

Depuis octobre 2022, nous avons mis en place des Teams handicap dans chacune de nos 900 agences. Ces équipes sont composées de conseillers France Travail formés au handicap et de conseillers Cap emploi. Ils interviennent en complémentarité pour accompagner les personnes en situation de handicap dans leur retour à l'emploi

en prenant en compte leur souhait professionnel et les employeurs sur leurs projets de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap. L'expertise des conseillers Cap emploi est mobilisée dans les situations pour lesquelles est établi un besoin important d'accompagnement sur le champ de la compensation du handicap.

Handimatch : Rendre Visibles les Talents

Lors de la dernière Conférence Nationale du Handicap (CNH d'avril 2023), nous avons co-construit Handimatch avec Cap emploi et nos partenaires (AGEFIPH, FIPHFP, UNEA, DGEFP, DGAFF, Les Entreprises S'engagent). Handimatch a pour mission de rendre visibles les talents souvent invisibles. Dans le cadre de la dernière Conférence Nationale du Handicap (CNH d'avril 2023), Handimatch a été co-construit par France Travail, Cap emploi et leurs partenaires (AGEFIPH, FIPHFP, UNEA, DGEFP, DGAFF, Les Entreprises S'engagent). Parce que le handicap est souvent invisible, Handimatch rend visible les talents !

L'objectif est de favoriser la mise en relation entre des employeurs reconnus handi-engagés et des demandeurs d'emploi en situation de handicap qui auront consenti à rendre visible leur situation, uniquement à ces employeurs.

Comment ça fonctionne ?

- Pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap : Handimatch leur permet de se rendre visibles et de mettre en avant leurs compétences auprès des employeurs reconnus handi- engagés. Ils peuvent repérer et sélectionner les offres d'emploi publiées par ces employeurs et postuler en confiance.
- Pour les employeurs reconnus handi-engagés : Leurs actions sont valorisées et c'est un levier pour diversifier leurs recrutements grâce à la CVthèque accessible sur france-travail.fr.

Des ressources pour aller plus loin

Mon Parcours Handicap - Le portail officiel de référence

www.monparcours handicap.gouv.fr

Plateforme d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants. 100% accessible (conformité RGAA), elle couvre l'ensemble du parcours de vie : droits, aides, emploi, formation, scolarité. Développée par la Caisse des Dépôts et la CNSA pour le compte de l'État.

RGAA - Le référentiel d'accessibilité numérique

accessibilite.numerique.gouv.fr

Le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA 4.1), édité par la direction interministérielle du numérique (DINUM), définit les 106 critères obligatoires pour rendre les services numériques accessibles. Outil indispensable pour les professionnels du numérique souhaitant concevoir des outils inclusifs.

Handicap.gouv.fr - Le site du ministère

handicap.gouv.fr

Site officiel du ministère de la Santé, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées. Centralise les politiques publiques du handicap, les actualités législatives et les contacts des MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées) partout en France.

OPIIEC - Observatoire des métiers du numérique

www.opiiec.fr

Observatoire paritaire de la branche professionnelle du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement. L'OPIIEC produit et diffuse des données statistiques essentielles : référentiel de métiers actualisé, cartographie des compétences, indicateurs socio-économiques dynamiques (entreprises, salariés, offres d'emploi), études prospectives sur l'évolution des métiers et des besoins en formation. L'observatoire publie régulièrement des études thématiques (IA, cybersécurité, reconversion professionnelle des femmes dans le numérique, etc.) et offre un outil de visualisation des données par secteur et région.

Observatoire de l'emploi et du handicap de l'Agefiph

www.agefiph.fr (rubrique Publications)

Depuis 2020, la collection "Études et statistiques" de l'Observatoire emploi et handicap de l'Agefiph constitue la référence en matière de données sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Publie deux fois par an les "Tableaux de bord emploi-chômage" recensant les données clés : taux d'emploi, chômage, maintien dans l'emploi, apprentissage. Réalise également un baromètre annuel avec l'IFOP sur la perception du handicap en emploi et des études thématiques sectorielles (agriculture, transition numérique, reconversion professionnelle, etc.). Plus de 30 publications disponibles pour alimenter la réflexion et le débat public.

DARES - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

dares.travail-emploi.gouv.fr

Service statistique du ministère du Travail, la DARES est l'un des principaux producteurs de données sur l'emploi, le chômage, la formation professionnelle et les métiers en France. Publie des études régulières sur les métiers du numérique, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), les politiques d'emploi et de formation. Propose des séries statistiques longues, des outils de datavisualisation et un accès open data pour chercheurs et professionnels. Les publications DARES font référence pour comprendre les dynamiques du marché du travail.



1 PERSPECTIVES INCLUSIVES

Observatoire Emploi
& Handicap
Juin 2026

L'essentiel

Le numérique représente une véritable opportunité d'emploi pour les personnes en situation de handicap : des métiers d'avenir, diversifiés, qualifiés et porteurs de perspectives professionnelles, dans un secteur en forte tension de recrutement.

Pour exploiter ces opportunités et lever les freins encore nombreux, l'Agefiph s'est engagée dans une démarche d'expérimentation et de mise en œuvre de solutions concrètes innovantes entre 2020 et 2024. Cette nouvelle publication de l'Observatoire Emploi & Handicap de l'Agefiph partage les principaux enseignements de ces actions innovantes pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap, avec France Travail, Opco Atlas, Numéum, les porteurs de projets et de nombreux partenaires institutionnels et opérationnels.

Elle met en évidence une conviction forte : l'inclusion dans les métiers du numérique se construit collectivement, à chaque étape du parcours, de l'orientation au maintien dans l'emploi.

PARTENAIRES



Atlas



La chaîne de valeur inclusive : lever les freins pour sécuriser l'emploi

Le numérique inclusif pour les personnes en situation de handicap suppose de construire, étape par étape, une logique de parcours cohérente et sécurisée, dans un environnement de formation et de travail accessible. Cette « chaîne de valeur inclusive » repose sur **quatre piliers indissociables** que l'Agefiph a choisi d'explorer à travers des expérimentations concrètes, mobilisant de nombreux partenaires institutionnels et opérationnels.

Pour chacune des étapes — orientation, formation, insertion et emploi — les travaux ont permis d'identifier les principaux freins rencontrés, mais aussi les leviers d'action permettant de sécuriser durablement les parcours, en tenant compte des besoins des personnes, des réalités des entreprises et de la complémentarité des acteurs.



DÉFINIR SON PROJET PROFESSIONNEL

1

Accéder aux outils numériques, connaître les métiers, connaître le marché de l'emploi, identifier ses envies et ses compétences

FREINS	LEVIERS
Des difficultés d'accès et d'usage des outils numériques	Mobiliser les entreprises dès l'amont pour donner à voir les métiers et les besoins réels
Des difficultés à se projeter dans les métiers du numérique, liées à des représentations encore ancrées	Valoriser des rôles modèles pour élargir les représentations
Des parcours parfois fragilisés : inactivité, faible niveau de qualification, autocensure	Identifier les compétences transférables pour ouvrir le champ des possibles



2

DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES (HARD ET SOFT SKILLS)

Se former, se reconvertir

FREINS	LEVIERS
Des questions sur l'adéquation entre les niveaux de diplôme, notamment bac+2, et les besoins des employeurs	Relier la formation à des perspectives concrètes d'emploi
Des formations encore insuffisamment accessibles ou aménagées : rythme, supports, pédagogie	Prévoir une montée en compétences progressive, avec du temps avant et pendant la formation
Des besoins de remobilisation, de reprise de rythme et de confiance	Désigner un chef d'orchestre pour coordonner les acteurs autour de la personne : compensation, aménagements, rythme et suivi de formation
	Prévoir un accompagnement renforcé et individualisé, avant et pendant la formation
	S'appuyer sur l'alternance comme modalité de formation sécurisante



FREINS	LEVIERS
Un marché de l'emploi encore largement caché	Aller vers les entreprises avec une démarche active de pédagogie et de mise en relation
	S'appuyer sur des collectifs d'entreprises volontaires
	Adapter les critères et les processus de recrutement aux compétences réellement attendues
	Accompagner les entreprises dans le changement organisationnel
	Déconstruire les représentations sans misérabilisme ni héroïsation

RECHERCHER UN EMPLOI

Entrer en contact avec les employeurs, convaincre et négocier

3

ETRE PÉRENNISÉ DANS SON POSTE

4

Prévenir les éventuelles difficultés, pérenniser les appuis en termes de suivi

FREINS	LEVIERS
Une forte sélectivité du secteur, avec des besoins majoritairement positionnés à bac+5	Anticiper les besoins de compensation et d'accessibilité dès l'intégration
Un plafond de verre pour les personnes en situation de handicap	Outiller les managers, tuteurs et équipes pour sécuriser la prise de poste
Une sous-représentation persistante des personnes en situation de handicap dans le numérique	Prévoir un suivi dans la durée pour prévenir les ruptures
Des besoins de compensation et d'accessibilité de l'environnement de travail	Ne pas réduire l'enjeu à la compensation : agir aussi sur l'organisation, le management et les représentations

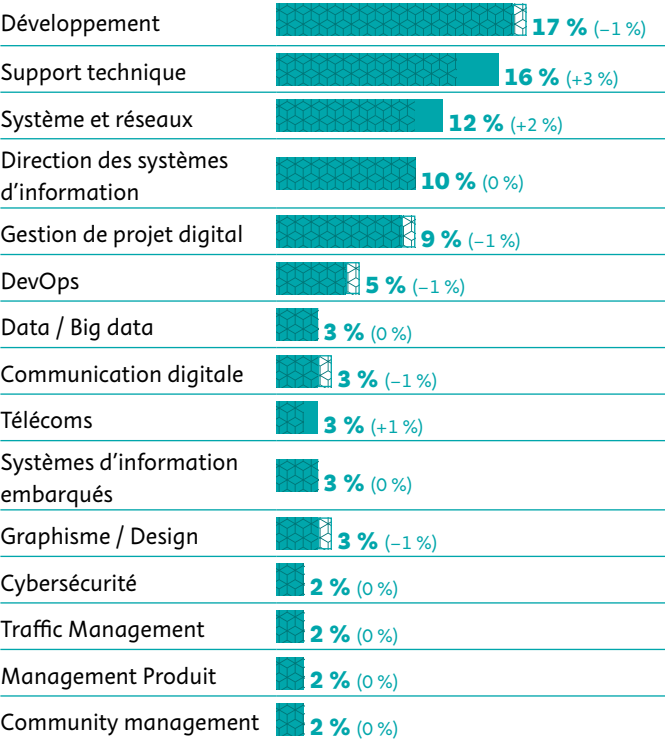


Les offres d’emploi dans le numérique

Les métiers de l’IA et de la donnée ne représentent que 3 % de l’emploi, alors qu’ils sont fortement mis en avant par les employeurs. Il s’agit en fait de compétences très pointues et stratégiques. À l’opposé, les métiers liés au développement informatique et aux systèmes représentent la moitié des emplois.

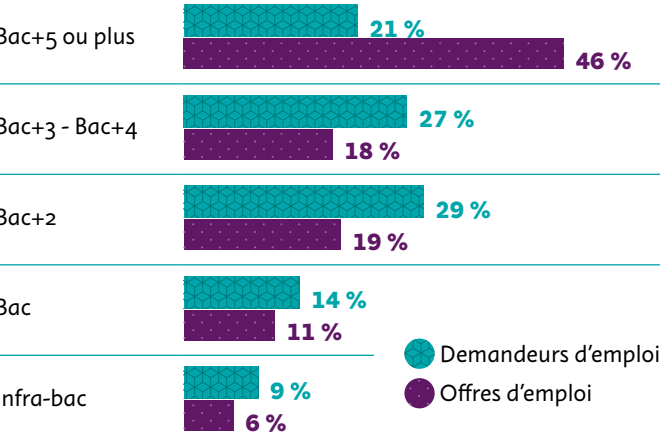
Top 15 des offres d’emploi par métier

Du 01 septembre 2024 au 30 septembre 2024



Source : GEN_SCAN

Inadéquation du vivier des demandeurs d’emploi aux besoins exprimés par les offres d’emploi

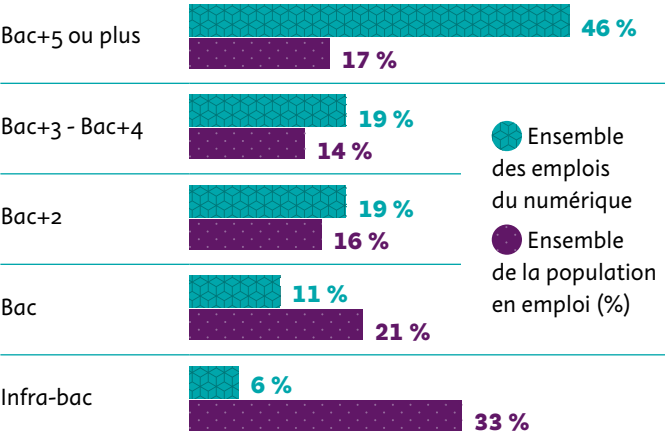


Source : Estimation sur la base des caractéristiques des emplois qui ressortent de l’enquête emploi de l’Insee et des données STMT communiquées par le service statistique de Pôle emploi (Figure 5)

Le recrutement dans le numérique

Le recrutement dans les métiers du numérique se fait le plus souvent à un niveau élevé de compétence : plus de 45 % des personnes en emploi dans le domaine du numérique ont un niveau de diplôme Bac+5. Cette exigence forte associée au diplôme se retrouve dans les offres d’emploi des métiers du numérique. Elle ne correspond que partiellement au niveau réel du “vivier” des demandeurs d’emploi, parmi lequel on compte 21% de personnes ayant un niveau bac+5 ou plus.

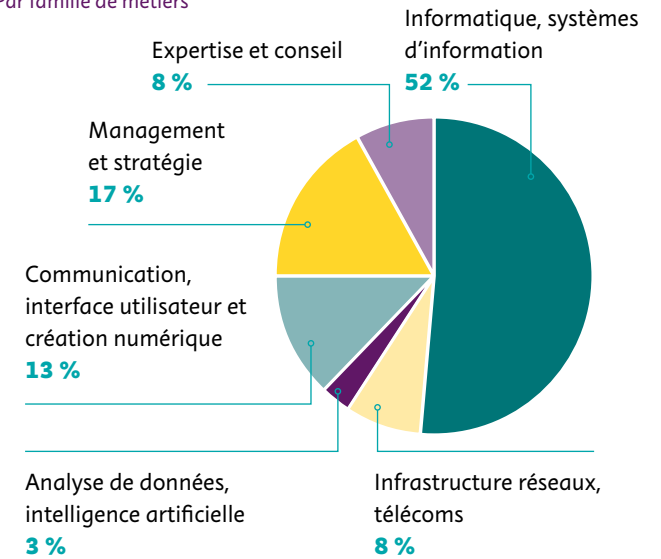
Niveau de diplôme des personnes en emploi



Source : Insee, enquêtes emploi 2021 et 2022 (Figure 4)

Ventilation des employés occupés dans le numérique

Par famille de métiers



Source : Insee, Enquête emploi 2022



Atlas



Publication Agefiph élaborée à partir
des enseignements de l'évaluation
systémique réalisée par ASDO Études.
Avec la contribution de France Travail,
Opco Atlas et Numéum