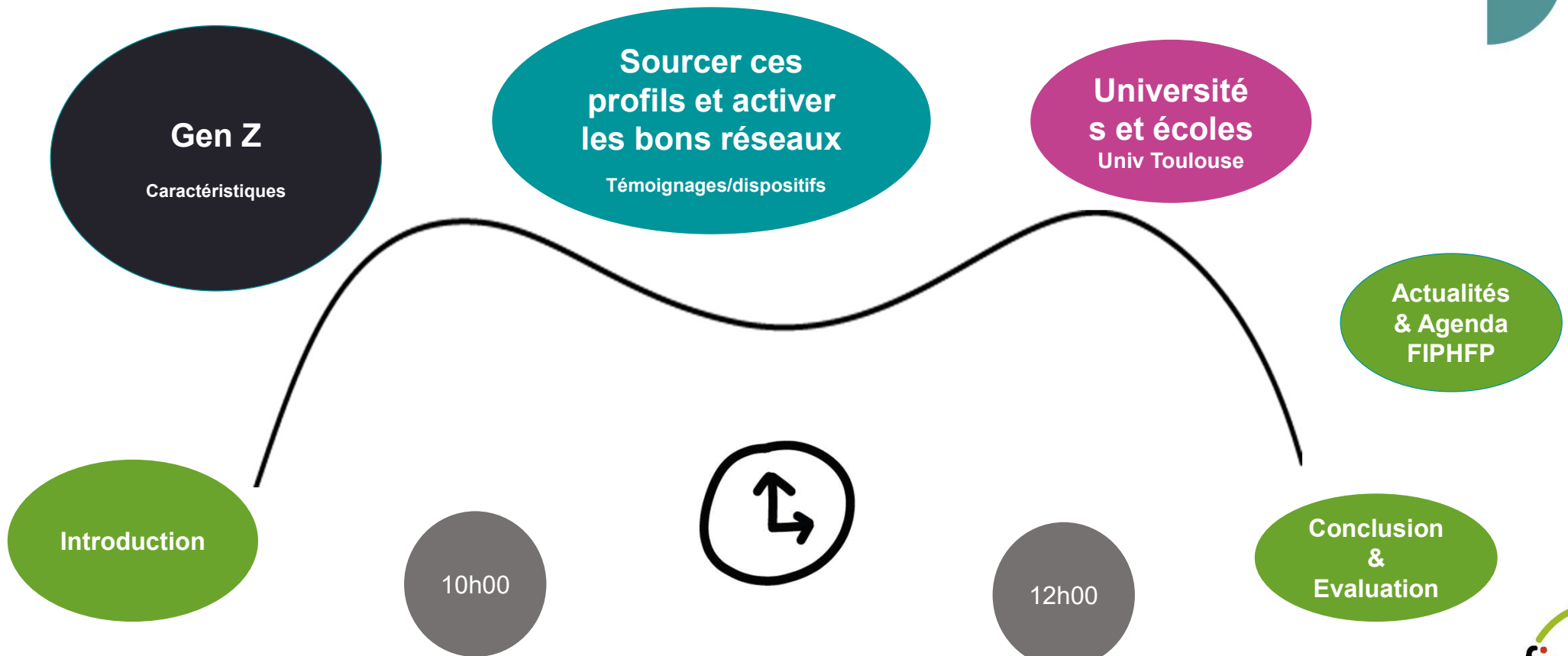


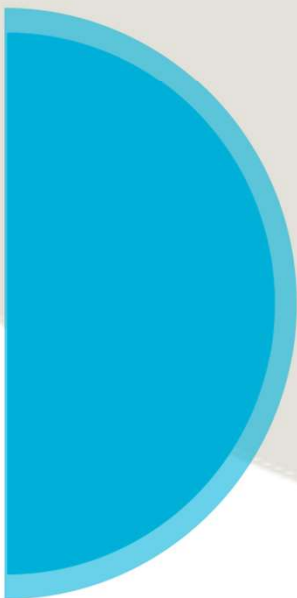
Sourcer ces profils, activer les bons réseaux

Club DRH – 27 mars 2025



Au programme...





INTRODUCTION

Marc GUERRIER DE DUMAST
Directeur Territorial FIPHFP Occitanie





Nés entre 1996 et 2010- 16 millions de jeunes



Vidéo Gen X, Millenials et Gen Z <https://youtube.com/watch?v=y8us5VaTaH4>

- Commencent à entrer sur le marché du travail
- **Génération montante** de la main-d'œuvre d'aujourd'hui (public comme privé)
- En 2020, **20 % des jeunes de la génération sortie d'études en 2017 ont eu une expérience professionnelle dans la fonction publique ou y travaillent encore**
- Parmi les 11% qui y travaillent encore, 43% ont un ou deux parents fonctionnaires *

*Etude 2023 du DGAFP

Ne nombreux clichés

Victimes d'étiquettes, comme l'ont été les générations X et Y avant elle.

- Infidèles à leur employeur,
- Manquent de conscience professionnelle
- Réticents à l'autorité,
- Moins investis que leurs aînés
- Addicts à leurs téléphones portables, aux réseaux sociaux...
- Mauvais en orthographe,
- Peu de sens de l'effort
- Plutôt urbains,
- Attirés par les start-up



Halte aux clichés : les jeunes savent écrire et ils aiment ça

92% ont une activité de scripteur.



59% écrivent tous les jours ou presque.



Source : Les adolescents et leurs pratiques de l'écriture au XXIe siècle : nouveaux pouvoirs de l'écriture ?, Christine Mongenot et Anne Cordier, Lecture Jeunesse et l'INJEP, 2023.



Citez un qualificatif ou une caractéristique que vous associez à la Gen Z



Les vraies caractéristiques de la Gen Z

Certes connectés mais...

- **Pragmatiques, positifs**
- Attachés aux **valeurs**
- **Polyvalents, curieux**
- Aiment le travail quand celui-ci **les passionne et a du sens pour eux**
- Allergiques **aux projets dépourvus de sens (éthique et écologique)**
- Exigences **management bienveillant / QVT / équilibre vie pro/vie perso** (télétravail)
- Ont la « bougeotte » : ne se voient en général pas passer + 10 ans au même poste, souhaitent construire leur carrière par étapes

Qualité essentielle : Ils n'ont pas peur de se tromper et osent essayer



Culture d'entreprise

Valeurs, normes, environnement de travail, histoire, symboles, traditions et rituels...



Très importante pour la Gen Z

- Font davantage de **chemin introspectif** pour comprendre leurs besoins et d'appréhender les pratiques et codes d'un employeur et vérifier leur compatibilité
- Cadre propice à l'épanouissement des jeunes : qu'ils soient en phase avec leurs valeurs, leurs codes et modes de travail
- Créer un **sentiment d'appartenance commun** : fierté et de l'engagement
- Les impliquer en les rendant acteurs du maintien de cette culture d'entreprise, qui leur correspond et est co-construite
- Motiver chacun à atteindre un but commun au travers d'une mission et d'objectifs clairs pour tout le monde.

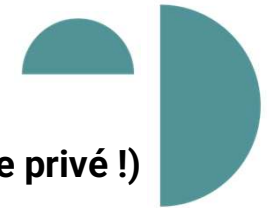


Nicolas GRIBOFF

Resp. du Service dispositif jeunesse et équipes mobiles RH



Gen Z et fonction publique



La fonction publique correspond aux aspirations professionnelles de la génération Z (+ que le privé !)

Source emploi public.fr

- Opportunités d'évoluer, de changer de poste, ou d'administration : avancement de carrière à l'ancienneté, au fil duquel l'agent évolue progressivement, vers plus de responsabilité, avec des passerelles possibles en passant des concours internes, des examens professionnels, voire par la promotion..
- **Changer de poste, d'emploi, de services ou de fonction publique**, est encouragée par les employeurs. Cette mobilité a été facilitée par plusieurs réformes
- Recrutement de la Fonction Publique par CDD ou CDI, **particulièrement** pour des **métiers émergents dans le secteur public (numérique, environnement, prévention des risques...)**
- **Missions des fonctionnaires et agents contractuels sont fondées sur les "vraies" valeurs partagées par ces jeunes** : oeuvrer concrètement pour l'intérêt général, aider et protéger les plus faibles, agir pour l'environnement...

Même si un service public doit être rentable, il n'est pas destiné à faire des bénéfices qui seraient redistribués à des actionnaires. Si le service public doit être rentable, c'est pour le profit de TOUS



Employeurs et encadrants...



- Donner la priorité à **l'inclusivité** et à la **diversité**
- Encourager un **équilibre vie pro/vie perso**
- **S'adapter** et permettre **des carrières avec étapes plus courtes**
- Les faire **participer à la vie du service**, leur laisser l'opportunité de **donner leur avis**
- Les **responsabiliser** : les laisser travailler en **autonomie**, mais au sein d'une équipe
- Organiser des **cycles d'apprentissage courts** pour ne pas les lasser
- Leur donner régulièrement des **feedbacks**
- Encadrants : **accepter de recevoir des avis différents ou contraires aux leurs**, et de reconnaître parfois avoir eu tort

Autorité OK pour eux, dès lors que le management est légitime et transparent



Gen Z BOE

Sourcer ces profils et activer les bons réseaux





Anne DEBAILLIE
Mehdi JACQUET





Solène ROQUES
Servane CHAUVEL

 arpejeh Des rencontres qui font **grandir les talents !**





Des rencontres qui font **grandir les talents !**



Jeudi 27 mars 2025 – "Génération Z et handicap" – FIPHFP Occitanie

arpejeh accompagne les jeunes en situation de handicap dans la découverte des métiers et dans leur insertion professionnelle



Dès la 3^{ème} afin de prévenir **le décrochage scolaire.**



En créant **des rencontres** entre les jeunes et les employeurs, du 1^{er} stage de découverte à leur insertion professionnelle.



**Des modalités de rencontres
variées et adaptées à votre structure**

**Découverte
de l'univers
professionnel
et vocation**

- **Forum découverte métiers**
- **Ma fonction, mon parcours**
- **Visite d'entreprise**

Des modalités de rencontres variées et adaptées à votre structure

Stage,
alternance
et emploi

- Stage (à partir de la 3ème)
- Stage collectif (inter-entreprises/employeurs ou groupé)
- Accélérateur alternance
- Forum inversé de l'alternance
- Emploi

Des modalités de rencontres variées et adaptées à votre structure

**Mentorat et
employabilité**

- Coaching pro
- Mentorat
- Accueil d'équipes
éducatives dans les
entreprises ou administrations

Focus sur les employeurs publics parmi nos 167 membres





06

Vos contacts

National

Déléguée générale

Servane CHAUVEL

06 72 56 06 13

servane.chauvel@arpejeh.com

Directrice des opérations

Valérie SAUNIER

06 81 69 28 91

valerie.saunier@arpejeh.com

Responsable administrative

Marion ROUSSEL

06 82 55 14 22

01 79 97 28 55

marion.rousseau@arpejeh.com

Assistante en communication

Emma AUBERT

01 79 97 28 55

emma.aubert@arpejeh.com

Chargée d'insertion

Bintou KONTÉ

06 71 92 87 01

bintou.konte@arpejeh.com

Chargé d'insertion

Lenes MAMOTHEL

06 38 54 48 45

lenes.mamothel@arpejeh.com

Responsable des partenariats - Référent mentorat

Jérémy ARNAULT

06 31 22 49 15

jeremy.arnault@arpejeh.com

Bretagne – Académie de Rennes

Chargée de missions

Référente académie de Rennes (Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan)

Charlotte Dormeuil

06 84 66 51 83

charlotte.dormeuil@arpejeh.com

Hauts-de-France - Académies de Lille et Amiens

Chargée de missions

Référente académies de Lille et Amiens

Manon DANDRIEUX

06 72 45 19 19

manon.dandrieux@arpejeh.com

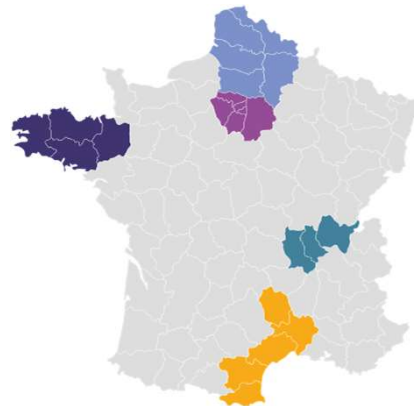
Chargée de missions

Référente académies de Lille et Amiens

Mathilde LARGE

06 31 11 69 35

mathilde.large@arpejeh.com



Occitanie – Académie de Montpellier

Chargée de missions

Référente académie de Montpellier (Hérault, Gard, Aude, Lozère, Pyrénées-Orientales)

Solène ROQUES

06 37 26 44 83

solene.roques@arpejeh.com

Île-de-France

Chargée de missions

Référente académie de Créteil

Chloé BŒUF

06 43 20 18 91

chloe.boeuf@arpejeh.com

Chargée de missions

Référente opérationnel et insertion

Émilie PRUVOT

06 72 21 27 75

emilie.pruvot@arpejeh.com

Chargée de missions

Référente académie de Paris

Alice BOSSU

06 38 54 68 14

alice.bossu@arpejeh.com

Chargée de missions

Référente académie de Versailles – Départements 78, 91, 95

Caroline DI VITA

06 07 64 04 76

caroline.divita@arpejeh.com

Chargée de missions

Référente académie de Versailles – Département 92

Célia FREIXINOS

06 07 58 42 81

celia.freixinos@arpejeh.com

Rhône-Alpes – Académie de Lyon

Chargée de missions

Référente académie de Lyon (Ain, Loire, Rhône)

Raphaëlle ARNOULD

06 37 10 50 51

raphaelle.arnould@arpejeh.com



contact@arpejeh.com
www.arpejeh.com



Retrouvez @arpejeh sur





Missions locales & Dispositif MAJIQ

Mission Locale Haute Garonne



Nadège CARREL



Les Missions Locales d'Occitanie



Un réseau associatif structuré



26 Missions Locales réparties sur les 13 départements

- 600 points d'accueil
- + de 1500 professionnel.le.s

Structuration du réseau régionale et nationale :

- 14 ARML : associations régionales
- 1 UNML : association nationale

Acteur de droit du **Réseau Public pour l'Emploi (RPE)**

Un cadre d'intervention commun aux Missions Locales

- **Accompagner les jeunes, de 16 à 25 ans révolus dans leur parcours socio-professionnel et projet de vie :**
 - Par un accompagnement individualisé et des temps en collectif
 - Des équipes pluridisciplinaires
- **Au cœur de leur territoire, partenaires des acteurs économiques, associatifs et institutionnels – appuyer et conseiller les employeurs.**
- **Mobiliser les dispositifs d'Etat & régionaux + dispositifs locaux en fonction des territoires.**

L'accompagnement des jeunes

Un accompagnement global pour tous les jeunes :

- ✓ L'emploi
- ✓ L'alternance
- ✓ La formation (*initiale et continue*)
- ✓ La création d'entreprise
- ✓ L'orientation (*découverte des métiers*)
- ✓ La mobilité
- ✓ La mobilité internationale
- ✓ Le logement
- ✓ La santé
- ✓ L'engagement
- ✓ L'accès à la culture et aux loisirs

Des parcours spécifiques pour les jeunes en situation de handicap :

- Accompagnement **en amont** de la RQTH, appui au repérage et dans le parcours de reconnaissance du handicap
- Accompagnement dans le champ de la **santé**
- Accompagnement des jeunes ayant une RQTH en mobilisant toute l'offre de service des Missions Locales.
- **Dispositifs et équipes dédiés** dans certaines Missions Locales : exemple MAJIQ / ML 31

Quelques données régionales

L'accompagnement des jeunes en situation de handicap – en 2024 – Occitanie

Accueil et accompagnement :

43 145 jeunes
reçus en premier accueil
Dont 4,5 % avec une RQTH

111 615
jeunes accompagnés
Dont 5,9 % avec une RQTH

Entrées en situations :

Emploi
4,3 % des jeunes entrés en emploi
avaient une RQTH

Alternance
3,7 % des jeunes entrés en
alternance avaient une RQTH

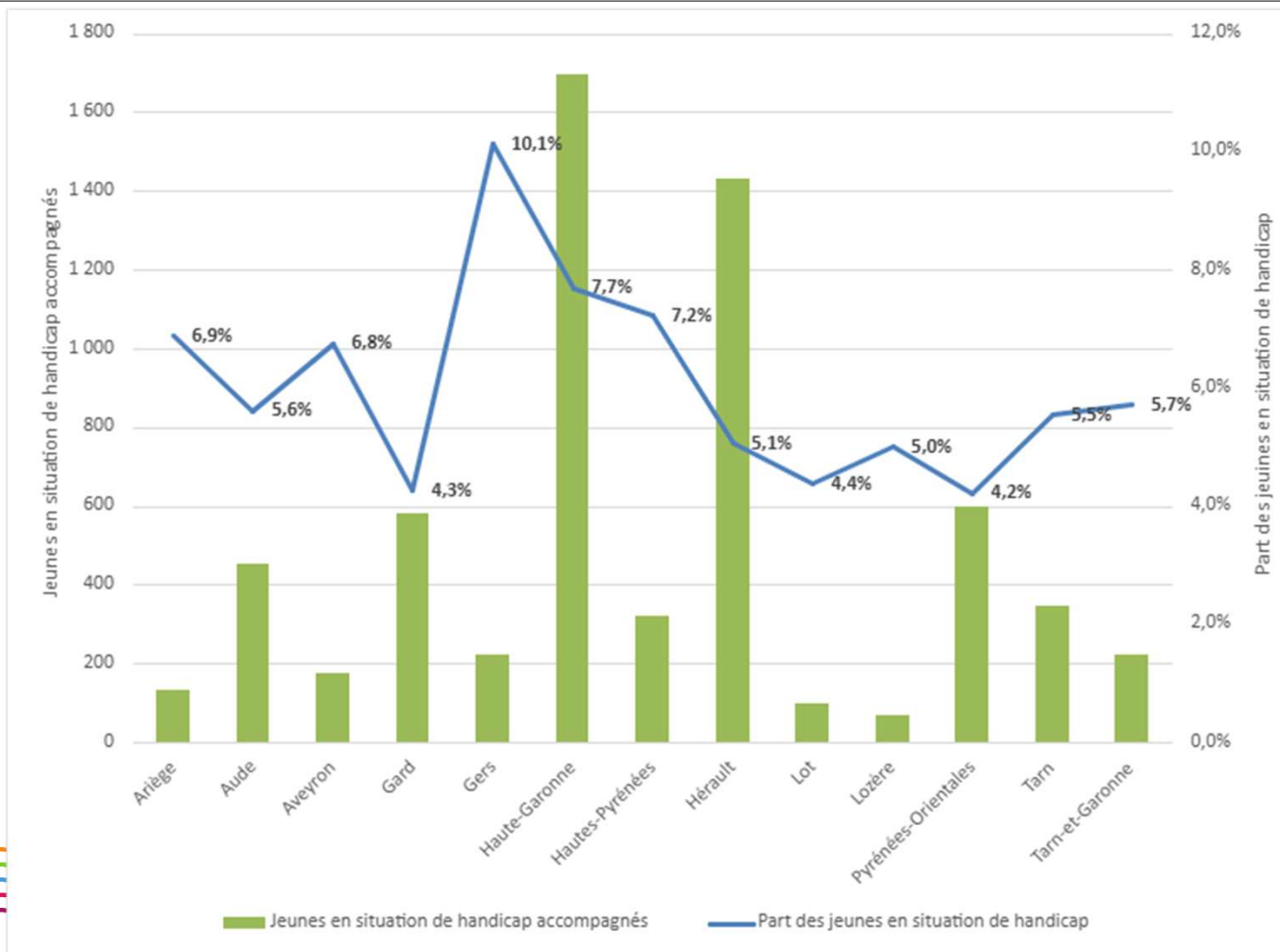
Formation
7,9 % des jeunes entrés en
formation avaient une RQTH

Immersion en entreprise
8,6 % des jeunes ayant fait une
PMSMP avaient une RQTH

Nombre de jeunes TH accompagnés / départements

En 2024, par département, nombre de jeunes TH accompagnés et leur proportion parmi le total des jeunes accompagnés.

La Haute-Garonne, le Gers, les Hautes-Pyrénées, l'Aveyron, l'Ariège sont au-dessus de la moyenne régionale.

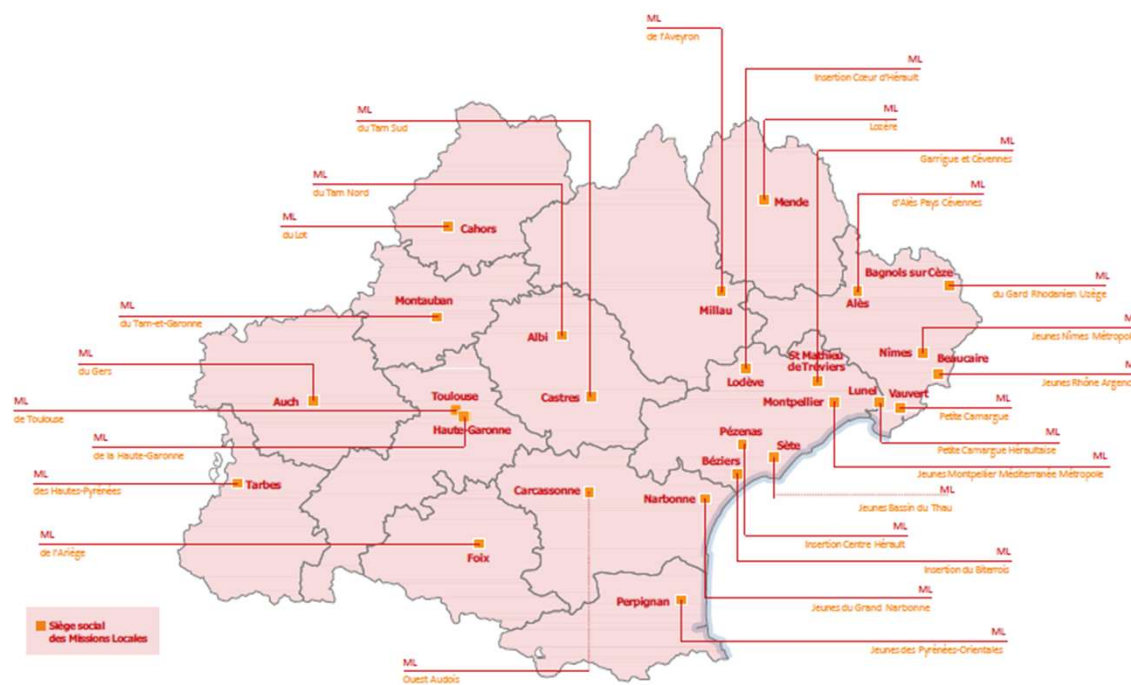


Mise en relation

- Entrer en contact avec la **Mission Locale** la plus proche du lieu d'habitation du jeune ou de votre structure :

➤ Annuaire sur le [site Internet de l'ARML Occitanie](#)

- **Coordonnées des référent.e.s JSH** partagées à Madame Terrier pour relai.





Financé par
l'Union européenne

24/03/205

Qu'importe la
DIFFICULTÉ,
pourvu qu'elle soit bien
ACCOMPAGNÉE !

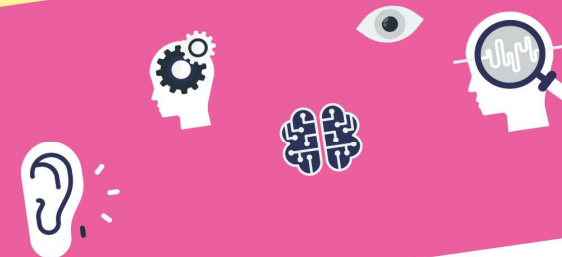
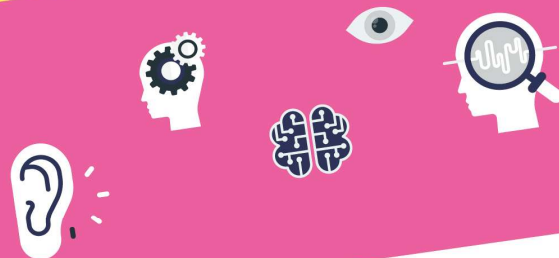


Une difficulté particulière ?

ACTIVEZ LA SOLUTION

MAJIQ

*Mieux Accompagner les Jeunes pour
leur Inclusion et leur Qualification*



Cofinancé par
l'Union européenne



France
Travail



Agir
avec vous !

Mission Locale
Haute-Garonne
..... ÉCLAIREUR D'AVENIR
OCCITANIE



MAJIQ



La solution MAJIQ ?

Le projet MAJIQ (Mieux Accompagner les Jeunes pour leur Inclusion et leur Qualification) propose un accompagnement sur mesure pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en situation de handicap dans l'objectif de réduire le taux de jeunes NEET en offrant un accompagnement personnalisé et intensif pour les jeunes en situation de handicap.

- ⇒ **Accompagner les jeunes vers une reconnaissance du handicap** en mobilisant des acteurs spécialisés pour un soutien adapté.
- ⇒ **Mettre en œuvre un accompagnement social et professionnel** dans un objectif de retour dans le système d'éducation ou de formation, **de mise en situations professionnelles ou d'acquisition d'expérience, d'accès à l'emploi**, de levée des freins périphériques et de remise à niveau de compétences (en particulier numériques).
- ⇒ **Augmenter le nombre de jeunes accédant à un emploi durable et/ou à une formation grâce à des parcours intégrés et des partenariats avec les entreprises.**
- ⇒ **Faciliter la coopération avec les employeurs** au bénéfice du public visé.



MAJIQ



Financé par
l'Union européenne



Mission Locale
Haute-Garonne

..... ÉCLAIREUR D'AVENIR
OCCITANIE

Les spécificités de MAJIQ ?

- **Proposition d'un accueil de proximité** et la possibilité **d'accompagner physiquement** les jeunes dans certaines démarches lorsque nécessaire.
- **Renforcement de l'accompagnement de ces jeunes, individualisation des parcours, pédagogie adaptée et accompagnement différencié** : plus de temps consacré à chaque jeune (file active de 40 jeunes) et une adaptation des pratiques professionnelles en fonction du type de handicap identifié.
- **Partenariat avec les entreprises**, identification et mobilisation des entreprises partenaires, développement de stages et d'immersions professionnelles et accompagnement personnalisé en entreprise
- **Mobilisation des acteurs du handicap**
- **Communication et mobilisation** des services, dispositifs et acteurs spécifiques adéquats.
- **Développement de l'expertise « Accompagnement des jeunes en situation de handicap »**



MAJIQ



Le parcours D'ACCOMPAGNEMENT

La durée de l'accompagnement est adaptée à chaque jeune, variable de 3 mois à 23 mois jusqu'au 31 décembre 2026 (sous réserve de validation du dossier par les services instructeurs du FSE).

LE DEROULÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

Il est rythmé par un diagnostic individualisé via un SAS préparatoire puis une série d'entretiens et de contacts permettant de faire le point sur la situation du jeune, ses difficultés et réussites et de formaliser des objectifs atteignables et évaluables lors de l'étape de la prochaine rencontre.

L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ

- Il s'appuie sur une approche individuelle et collective. L'entretien individuel respecte la confidentialité des propos, permet au jeune d'exprimer des problématiques d'ordre privé et de tisser un lien de confiance avec son/sa conseiller·ère en insertion.
- Des ateliers collectifs, lorsqu'ils sont opportuns, favorisent la sociabilité, la prise de confiance en soi, les échanges entre pairs.
- L'accompagnement est soit **renforcé** (accompagnement intensif, 4+ contacts/mois) soit **guidé** (suivi allégé, 1+ contact/mois)

L'ENGAGEMENT

L'engagement est contractualisé dans le cadre du dispositif « Parcours d'Accompagnement Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie » (PACEA) permettant de sécuriser financièrement le parcours des jeunes via une allocation ponctuelle.



MAJIQ

 Financé par
l'Union européenne


Mission Locale
Haute-Garonne
..... ÉCLAIREUR D'AVENIR
OCCITANIE

Qui peut demander l'aide MAJIQ ?



**TOUS LES JEUNES EN INSERTION
DE 16 À 25 ANS**

EN SITUATION DE HANDICAP,

bénéficiaires de la RQTH et/ou ayant besoin
d'être soutenus pour y accéder, peuvent
demander l'aide du conseiller MAJIQ quel que soit
son handicap et ses besoins spécifiques.



**MOBILITÉ
DÉPLACEMENTS**



EXPRESSION



COMPRÉHENSION



**RECONNAISSANCE
D'UN HANDICAP**



MAJIQ

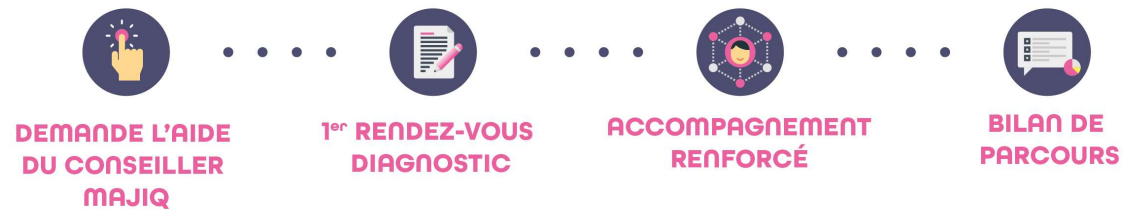


Les « plus » DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'ADAPTATION DU PARCOURS À CHAQUE JEUNE

Le/la conseiller·ère en insertion adapte ses méthodes d'intervention en fonction du diagnostic posé et des besoins co-identifiés avec le jeune et ses proches si besoin.

LES ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT





MAJIQ

 Financé par
l'Union européenne


Mission Locale
Haute-Garonne
..... ÉCLAIREUR D'AVENIR
OCCITANIE

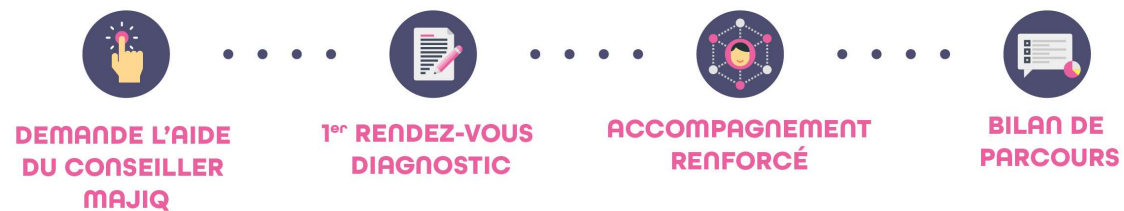
Les « plus » DE L'ACCOMPAGNEMENT

LE PARTENARIAT AVEC LES EMPLOYEURS

MAJIQ vise à **susciter des échanges**, permettre d'agir sur les représentations des jeunes comme celles des employeurs, de proposer aux jeunes des visites en entreprises, des périodes d'immersion et des opportunités d'emploi.

Il s'agit pour les employeurs **d'agir sur leur GPECT** en particulier en permettant un recrutement sur du long terme de jeunes issus des territoires

LES ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT





MAJIQ



Financé par
l'Union européenne

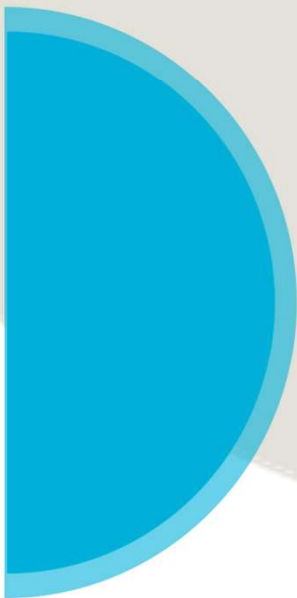

Mission Locale
Haute-Garonne
..... ÉCLAIREUR D'AVENIR
OCCITANIE

MAJIQ déployé en Haute-Garonne (hors ville de Toulouse)



**Un conseiller référent unique,
dédié à temps plein sur 6
territoires de la Mission Locale
Haute-Garonne**

pour l'accompagnement de 40
jeunes en file active, en situation de
handicap, bénéficiaires de la
RQTH et/ou ayant besoin d'être
soutenus pour y accéder.



LES UNIVERSITES/ECOLES





Témoignage

Fabyenne BORLOZ

Chargée de Mission Handicap
Référente Atypie Friendly et alternance CFA

Université Paul Sabatier



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

*Le 1^{er} janvier 2025,
Université Toulouse III -
Paul Sabatier devient*

**UNIVERSITÉ
DE TOULOUSE**





RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

UNIVERSITÉ
DE TOULOUSE

Accompagnement des BOE à l'Université de Toulouse

Fabyenne.borloz@univ-tlse3.fr



Présentation

Université de Toulouse

- 35 000 étudiants
- 1100 ESH
- PHE : pôle handicap étudiants
- SIMPPS : service Interuniversitaire de médecine préventive et de prévention de promotion de la santé

Julien Delrieu

Vice Président délégué Egalité Inclusion Diversité

Fabyenne Borloz

Chargée de mission handicap
Réfente Handicap Alternance CFA
Coordination Insertion Pro Atypie Friendly
Enseignante économie gestion

Dispositifs

APIPESH

- **Accompagnement individuel des étudiants qui le souhaitent**
 - Projet pro
 - Cv, lettre de motivation,
 - Entretiens de recrutement
 - Photo pro
 - Forum Info Day
- **Accompagnement des employeurs**
 - Forum
 - Partenariats
 - Parrainage
 - Duoday
 - Webinaires
- **Formations et sensibilisation**
 - Employeurs
 - Équipes locales
 - Équipes pédagogiques
 - Groupes classe

ATYPIE-FRIENDLY

- Programme national PIA 3

- **Objectif**

Améliorer l'inclusion des étudiantes et étudiants TND dans l'enseignement supérieur et les accompagner vers une insertion sociale et professionnelle.

- **5 axes de travail**
 - Transition vers l'université
 - Formation de l'environnement universitaire aux TND
 - Innovation pédagogique
 - Recherche
 - Insertion pro

Comment recruter un alternant en situation de handicap ?



Présentation

Objectifs :

- Suivre une formation efficace en Learning, 30 minutes par jour
- Connaître toutes les informations utiles pour recruter un alternant en situation de handicap : juridiques, contractuelles, organisationnelles, RH, recrutement, accompagnement, mise en place des aménagements, acteurs du handicap, aides financières, témoignages.

Public visé et Prérequis

- Entreprises publiques et privées
- Managers, recruteurs, responsables d'équipes, responsables de services, RH

ATTENTION: Merci de candidater auprès du Responsable Pédagogique de la Formation

Programme

Module 1 : Préparer et mettre en place un contrat en alternance pour une personne en situation de handicap

- Le handicap dans les grandes lignes
- La notion de confidentialité
- Pourquoi et comment recruter un alternant la situation de handicap ?
- Tout ce qu'il faut savoir d'un point de vue juridique
- Les aides, la rémunération et les acteurs.

Module 2 : accueillir au mieux un alternant en situation de handicap et lui garantir des conditions de travail optimales

- Le rôle du CFA et du référent handicap
- L'entreprise et la formation
- Les aménagements
- Témoignages
- Mises en pratique

Compétences visées

- Acquérir les compétences opérationnelles dans le cadre de la politique handicap

Responsable pédagogique

Fabyenne Borloz

Informations et inscriptions

MISSION FORMATION CONTINUE ET APPRENTISSAGE

Sofia DHAOUADI
mfca.formationqualifiante@univ-tlse3.fr
Tél. : 05 61 55 87 24

Prix

600 euros

Organisation

Durée : 2 semaines e-learning

Dates : 4 sessions par an

Lieu : e-learning

Nombre de participants :

Minimum : 5 personnes

L'établissement se réserve le droit d'annuler la formation si le nombre minimal de participants n'est pas atteint.

Méthode pédagogique

E-Learning

Intervenants

Borloz Fabyenne
Davadant Julien
Delamare Nicolas
Hadri Elkacem
Kordek Camille
Marx Oristelle
Oustric Julie
Preaux Clotilde

Les employeurs

- Collaboration en amont des recrutements
- Sensibilisation
- Participation aux actions
- Partenariat
- Co-construction d'actions
 - Formations /sensibilisations
 - Évènements : journée mondiale de l'autisme en 2024

Les équipes pédagogiques

- Sensibilisation
- Aide à la mise en place des aménagements
- Suivi des alternants en situation de handicap

Accompagnement des recruteurs et encadrants par une formation en ligne

Compétences visées : Acquérir les compétences opérationnelles dans le cadre de la politique handicap

Module 1 : Préparer et mettre en place un contrat en alternance pour une personne en situation de handicap

- Le handicap dans les grandes lignes
- La notion de confidentialité
- Pourquoi et comment recruter un alternant la situation de handicap ?
- Tout ce qu'il faut savoir d'un point de vue juridique
- Les aides, la rémunération et les acteurs.

Module 2 : accueillir au mieux un alternant en situation de handicap et lui garantir des conditions de travail optimales

- Le rôle du CFA et du référent handicap
- L'entreprise et la formation
- Les aménagements
- Témoignages
- Mises en pratique

Accompagnement des recruteurs et encadrants par une formation en ligne

Compétences visées : Acquérir les compétences opérationnelles dans le cadre de la politique handicap

Module 1 : Préparer et mettre en place un contrat en alternance pour une personne en situation de handicap

- Le handicap dans les grandes lignes
- La notion de confidentialité
- Pourquoi et comment recruter un alternant la situation de handicap ?
- Tout ce qu'il faut savoir d'un point de vue juridique
- Les aides, la rémunération et les acteurs.

Module 2 : accueillir au mieux un alternant en situation de handicap et lui garantir des conditions de travail optimales

- Le rôle du CFA et du référent handicap
- L'entreprise et la formation
- Les aménagements
- Témoignages
- Mises en pratique

Apports complémentaires



1 jeune 1 solution

Toutes les solutions pour l'avenir des jeunes | 1jeune1solution



The screenshot shows the top navigation bar of the 1jeune1solution website. It includes the French Republic logo and the text '1jeune1solution'. A prominent blue box contains the text 'Proposer un stage ou candidater !' followed by 'Du 16 au 27 juin pour permettre aux élèves de seconde générale et technologique de diversifier leur connaissance des métiers.' Below this is a navigation menu with items: 'Accueil', 'Offres', 'Formations et orientation', 'Engagement', 'Logement', 'Accompagnement', 'Aides et outils', and 'Je suis employeur'. A feedback prompt asks users to provide their opinion in under 2 minutes. A large blue banner features the headline 'À chacun sa solution.' and the subtext 'Vous avez entre 15 et 30 ans ? Découvrez toutes les solutions pour votre avenir !' with a button to 'Découvrir les actualités et services jeunes'. To the right of the banner are three portrait photos of diverse young people.



Apports complémentaires

Nos Quartiers ont du Talent (NQT)
Association NQT - NQT



nqt
POUR L'ÉGALITÉ VERS L'EMPLOI

**PARTENAIRES
PUBLICS
PRIVÉS
MENTORS**

Soutenez l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, devenez mentor.

C'EST PARTI !

JEUNE

Bénéficie d'un accompagnement sur mesure pour ta recherche d'emploi, de stage, d'alternance ou pour la création de ton entreprise.

C'EST PARTI !



Apports complémentaires

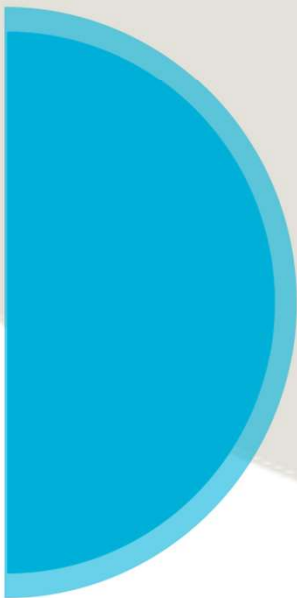
ULIS PRO

<https://www.onisep.fr/formation/apres-la-3-la-voie-professionnelle/en-situation-de-handicap-les-ulis-en-lycee-professionnel>



The screenshot shows the ONISEP website interface. At the top left is the French Republic logo with the text 'RÉPUBLIQUE FRANÇAISE' and 'Liberté Égalité Fraternité'. Next to it is the ONISEP logo with the tagline 'L'INFORMATION POUR L'ORIENTATION'. On the right, there are links for 'Onisep TV', 'Librairie', and 'Nos missions', along with a search bar containing the word 'Rechercher'. A navigation menu below the header includes 'Formation', 'Métier', 'Orientation', 'Inclusion et handicap', 'Vers l'emploi', 'Près de chez vous', 'Nos spécialistes à votre écoute', and 'Avenir(s)'. The main banner features the 'iet' logo and the headline 'Il n'y a pas que les architectes qui construisent l'avenir' with the sub-headline 'Deviens acteur d'un monde plus durable'. Below the banner, the breadcrumb trail reads 'Accueil > Formation > Handicap : les Ulis en lycée professionnel'. A large red box with white text is overlaid on the page, stating 'En situation de handicap : les Ulis en lycée professionnel'. A 'Haut de page' button is visible in the bottom right corner of the page content.





ACTUALITES DU FIPHFP & AGENDA



Les évènements à venir

CODEV (sur invitation) – Fonction publique Territoriale

Date et horaire : 31/03/2025- Distanciel

Public : **Référents handicap de la FPT uniquement**

Quelques places restantes : envoyer mail à elodie.terrier@com-unedifference.com

Le FALC

Date et horaire : 8 avril, 9h30-12h30

Public : ouvert à tous

Lien d'inscription : <https://forms.gle/7rGjDFFU7CE7dHVC8>

Réunion spécifique avec les Universités et écoles de la Région Occitanie

Date et horaire : 10 avril, 10h30-12h30

Public : Universités et écoles de la Région Occitanie

Lien d'inscription : <https://forms.gle/HVeDQds7G1NNYSReA>



Les évènements à venir



[Présentiel] Accompagner les troubles du spectre de l'autisme (en partenariat avec le CDG 34)

Date et horaire : 12 juin 2025, 10h-13h – Palais des Congrès de Béziers

Public : ouvert à tous

Lien d'inscription : <https://forms.gle/gAiJdwSycth2JCEj6>

CODEV (sur invitation) – Fonction publique Etat

Date et horaire : 26/06/2025, 9h-11h

Public : **Référents handicap de la FPE uniquement**

Un mail d'invitation sera envoyé par le Handi-Pacte

[Présentiel] Accompagner Atelier commun FIPHFP Agefiph sur la Santé Mentale

Date et horaire : 09/10/2025 10h-13h – Hôtel Dieu Toulouse

Public : ouvert à tous

Lien d'inscription à venir



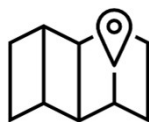
Zoom : les 20 ans du FIPHFP à Toulouse !

Save the date !



Quand ?

- 4 novembre 2025
- Journée complète



Où ?

- Muséum de Toulouse,
- 35 All. Jules Guesde, 31000 Toulouse



Comment s'inscrire ?

- Ici : <https://forms.gle/ZCZuph9BjVGb86tAA>



Zoom : les 20 ans du FIPHFP à Toulouse !

Candidatez aux trophées !



A l'occasion des 20 ans du FIPHFP, un **concours** est organisé : « **Les Trophées Emploi public et Handicap** »

Ils se composent de **4 catégories** :



Pour **candidater**, rien de plus simple : il vous suffit de **renseigner le dossier de candidature** qui vous a été transmis mi-février (que vous pouvez demander par mail à l'adresse suivante : pacte.occitanie@amnyos.com).

Date limite : **26 septembre 2025** (le jury se tiendra en octobre).



DOETH- des ressources à votre disposition



Comme chaque année, vous avez jusqu'à la **fin du mois d'avril** pour effectuer votre déclaration annuelle auprès du FIPHFP.

Pour vous accompagner dans cette saisie, le FIPHFP et la Caisse des Dépôts **organisent des webinaires dédiés**. Pour s'inscrire, [Lien](#).

Plusieurs outils mis à votre disposition :

- La rubrique dédiée à la [déclaration annuelle](#) sur le site internet du
- L'aide générale à la déclaration annuelle [sous format pdf](#) et sous [format word accessible](#)
- Ma [FAQ](#) complète et téléchargeable
- Les [présentations thématiques et tutoriels](#) de la déclaration

Pour en savoir plus, [cliquez ici](#) !



Progression du taux d'emploi dans la FP



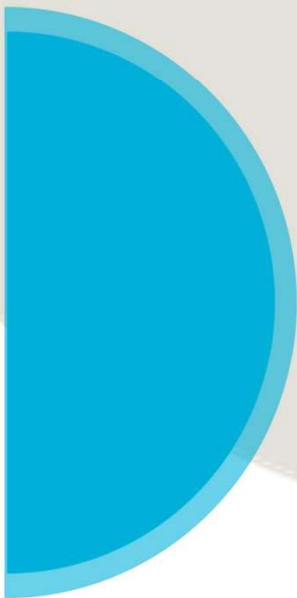
A l'occasion du lancement du Tour de France des 20 ans du FIPHFP qui s'est déroulé à la Cité Universitaire de Paris le 11 février dernier, Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP, a annoncé une **nouvelle progression du taux d'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique.**

Ce dernier approche le taux légal de 6% et atteint désormais **5,93%** (données issues de la DOETH 2024):

- 4,86% pour la Fonction Publique d'Etat,
- 5,90% pour la Fonction Publique Hospitalière,
- 7,24% pour la Fonction Publique Territoriale.

Pour aller plus loin, [cliquez ici](#).





CONCLUSION & EVALUATION