

## L'IFEH souhaite ouvrir ses formations au public handicapé

26 Novembre 2018

### Jean-Pierre Furlan - Directeur de l'Institut de Formation Européen de l'Hygiène (IFEH)



L'IFEH est le partenaire privilégié du Syndicat national des professionnels de la propreté et des services associés (SNPRO), ce qui lui permet d'être en contact permanent avec les entreprises et de répondre à leurs demandes et besoins de formation.

*« Nous sommes accrédités "Centre de préparation aux épreuves du Diplôme de compétence en langue", ce qui nous permet d'accueillir des publics en difficulté qui ne maîtrisent pas toujours la langue française. »*

### En 2017, 90% de réussite au titre professionnel « Agent de propreté et d'hygiène » ! Quelle est la singularité de votre établissement ?

L'IFEH est un organisme de formation adossé au syndicat national des professionnels de la propreté créée en 1966. Notre activité est tournée vers les entreprises de propreté dans le cadre de la formation continue des salariés. En 1996, nous avons fait le choix d'ouvrir nos formations aux bénéficiaires du RSA dans le cadre d'un financement du Conseil départemental du 93. Nous sommes également accrédités « Centre de préparation aux épreuves du Diplôme de compétence en langue », ce qui nous permet d'accueillir des publics en difficulté de Seine-Saint-Denis qui ne maîtrisent pas toujours la langue française. Dans notre politique de la diversité, nous intégrons également quelques travailleurs handicapés issus pour la plupart du BTP. Nous souhaitons d'ailleurs développer plus largement notre offre en direction de ce public avec le soutien des pouvoirs publics.

### Les entreprises du secteur de la propreté recrutent. Comment procédez-vous au sourcing des candidats en situation de handicap ?

Le syndicat abrite majoritairement des TPE et des PME ayant entre 50 et 100 salariés soumises à l'obligation légale des 6 % d'emploi de travailleurs handicapés. Les entreprises du secteur doivent souvent faire face à des besoins ponctuels et immédiats pour remplacer une personne absente (congés, maladie, maternité) ou bien suite à l'obtention d'un nouveau marché. Se pose alors le problème de trouver rapidement du personnel formé. Les délais existants entre l'apparition du besoin et la date d'embauche sont trop courts pour envisager de pouvoir sélectionner et former du personnel avant la prise de poste et le nombre de personnes en situation de handicap possédant des compétences techniques pouvant répondre aux propositions d'emploi est faible. Les employeurs utilisent donc massivement les réseaux relationnels et familiaux en interne et les réseaux sociaux, or ces filières ne profitent que rarement aux personnes en situation de handicap. L'idéal serait de former, par anticipation, à l'apparition de ces besoins d'entreprises, les personnes en situation de handicap sourcées en partenariat avec Cap Emploi.

### Quelle a été votre expérience de la POEC ?

La POEC est la solution d'anticipation qui répond aux difficultés exposées précédemment. Mais nos interlocuteurs sont réticents à mettre en place une POEC sans engagement d'une entreprise à embaucher les personnes, et ce même si sur ce dispositif la promesse d'embauche n'est pas obligatoire. Or même si on sait que nos entreprises vont embaucher tout au long de l'année, elles ne sont pas pour autant prêtes à délivrer des promesses d'embauche par anticipation. L'idéal serait de pouvoir lancer la formation d'un groupe sans engagement écrit des entreprises et, une fois seulement après que la formation a débuté, approcher les sociétés avec des dates précises. Bien évidemment il n'y aurait pas de 2ème groupe tant que les objectifs du 1er ne seraient pas atteints.

### Comment expliquez-vous que vous n'avez pas accès à la commande publique ?

Certains organismes de formation sont plus connus et ont les moyens de se faire connaître. A l'Institut, nous sommes six équivalents temps plein et quelques formateurs occasionnels. Nous n'avons pas les moyens humains nécessaires pour répondre systématiquement aux

appels d'offres, rencontrer le Conseil régional, développer un carnet d'adresses, etc. De la même manière, en étant implanté uniquement en Seine-Saint-Denis, nous ne sommes pas en mesure de couvrir tous les besoins exprimés à l'échelle de l'Ile-de-France, à moins de développer des partenariats ! Certains appels d'offres de Pôle emploi nous sont également interdits car nous n'avons pas un chiffre d'affaire minimum suffisant pour pouvoir candidater. D'ici deux ans, la réforme Macron va donner plus de liberté de choix à l'utilisateur final. Nous considérons que c'est une opportunité pour nous et nous agissons en conséquence : multiplication des informations collectives, communication plus active sur les réseaux sociaux afin d'informer sur la qualité de nos formations et sur nos taux de réussite.

Propos recueillis par Pauline Baumgartner (juin 2018)

**Tags** : [formation continue](#) [1] | [personnes handicapées](#) [2] | [RSA](#) [3] | [difficultés linguistiques](#) [4] | [Conseil départemental](#) [5]