
BILAN DES ACCORDS AGRÉÉS

au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| POINTS CLÉS DU BILAN | 4 |
| CONTEXTE | 6 |
| 1 CARACTERISTIQUES DES ACCORDS..... | 8 |
| 1-1 Concentration géographique..... | 8 |
| 1-2 Considérations générales..... | 9 |
| 1-3 Conditions de la négociation..... | 12 |
| 2-BUDGET DES ACCORDS..... | 14 |
| 2-1 Montant du budget..... | 14 |
| 2-2 Ecart contribution AGEFIPH théorique/dépenses réalisées..... | 16 |
| 2-3 Motifs de non réalisation du budget prévisionnel | 17 |
| 3- LES ACTIONS REALISÉES ET LES RÉSULTATS OBTENUS..... | 17 |
| 3-1 Le Plan d'Embauche..... | 18 |
| 3-2 Le Plan d'insertion et de formation..... | 20 |
| 3-3 Le Plan de maintien dans l'emploi..... | 22 |
| 3-4 Les relations avec le secteur adapté et protégé..... | 23 |
| 3-5 Le Plan d'adaptation aux mutations technologiques..... | 25 |
| 3-6 Autres plans d'action..... | 25 |
| 4-ANIMATION PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD | 26 |
| 4-1 Un dispositif d'animation au niveau central..... | 26 |
| 4-2 Un dispositif d'animation au niveau local | 27 |
| 4-3 Les actions de communication..... | 28 |

POINTS CLÉS DU BILAN

CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS :

- 131 accords sont arrivés à terme en 2011 et 2012 et représentent **12 537 ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS.**

- Ces accords sont le plus souvent **renouvelés.**

- Les deux secteurs d'activité les plus représentés, soit près du tiers des accords agréés, sont **l'industrie manufacturière et le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques.**

UN TAUX D'EMPLOI GLOBAL EN AUGMENTATION, À L'ISSUE DE L'ACCORD

Sur l'ensemble des accords étudiés, le taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés en fin d'accord est de 3,88 %. Ce taux a augmenté de **0,75 point** entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord.

DES RÉSULTATS TANGIBLES SUR LA DURÉE DES ACCORDS :

13 865 RECRUTEMENTS DE TRAVAILLEURS

HANDICAPÉS ont été réalisés pour l'ensemble des accords étudiés, soit une moyenne de 111 embauches par accord et une réalisation supérieure de 6 500 recrutements par rapport à l'objectif initial.

PLUS DE LA MOITIÉ DES RECRUTEMENTS SONT DES EMPLOIS DURABLES C'EST-À-DIRE DES CONTRATS DE 6 MOIS ET PLUS.

En outre :

- **1 891 CONTRATS EN ALTERNANCE** ont été conclus.
- **2 588 STAGIAIRES** ont été accueillis par les établissements.
- **5 467 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS** ont été formés.
- **19 323 MAINTIENS** dans l'emploi ont été réalisés dont **10 600** adaptations de postes et **2 462** reclassements ou changements de postes.
- **62 % DES ACCORDS** déclarent mettre en place une politique d'achat socialement « responsable »

LES MOYENS FINANCIERS MOBILISÉS :

Le total des budgets réalisés dans le cadre des accords étudiés **s'élève à 309,8 MILLIONS D'€ SUR LA PÉRIODE DE CES ACCORDS.**

ANIMATION DE L'ACCORD :

- L'animation, le suivi et le pilotage sont assurés par **239 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN** employés par les branches, groupes ou entreprises sous accords.

- **1 690 RÉFÉRENTS ONT ÉTÉ MIS EN PLACE** avec une moyenne de 17 référents locaux par accord d'entreprise, établissement, groupe ou unité économique et sociale (UES).

CONTEXTE

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation de négocier tous les ans au niveau de l'entreprise et tous les trois ans au niveau de la branche.

Cette obligation intègre pleinement l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et en fait un élément de dialogue social. Elle encourage les entreprises à s'engager dans une politique pérenne d'emploi des personnes handicapées.

Ainsi, la loi (article L. 5212-8 du code du travail) prévoit que l'établissement soumis à l'obligation d'emploi puisse s'acquitter de son obligation en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Pour que l'entreprise puisse bénéficier de l'exonération de sa contribution à l'AGEFIPH, l'accord doit être agréé par l'Etat.

Ces accords conventionnels ont pour objectif la mise en place d'une politique globale d'emploi des personnes handicapées. Ils s'articulent autour de 4 axes :

- l'embauche de travailleurs handicapés
- l'adaptation aux mutations technologiques
- l'insertion et la formation
- le maintien dans l'entreprise des salariés en cas de licenciement.

Dans la perspective de la prochaine Conférence nationale du handicap qui se tiendra le 11 décembre 2014, le gouvernement s'est engagé à établir un bilan national de l'obligation de négocier en matière d'emploi des travailleurs handicapés, et **notamment des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).**

AINSI POUR LA PREMIÈRE FOIS EST PRÉSENTÉ UN BILAN SYNTHÉTIQUE NATIONAL DES ACCORDS AGRÉÉS AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

PÉRIMÈTRE :

Le présent bilan procède à **l'analyse et à l'évaluation des accords de branche, d'entreprise et d'établissement conclus et agréés par les services de l'Etat.** Il réalise la synthèse des bilans des 131 accords agréés par les services de l'Etat, et **échus en 2011 et 2012. Ce bilan est donc circonscrit aux accords valant exécution de l'obligation d'emploi.**

D'autres études et bilans ont été réalisés dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et peuvent compléter cette première analyse, parmi lesquels :

-Le bilan de la négociation collective 2013¹ (publié par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, - Direction générale du travail). Ce bilan contient un volet handicap qui recense notamment les neuf accords de branche non agréés exclusivement dédiés ou possédant un volet spécifique «travailleurs handicapés».

-L'étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques « l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé »²

-L'analyse des bilans d'accords parisiens sur l'emploi des travailleurs handicapés réalisée en avril 2012 par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

La « base « D@ccord NG » développée par la Direction générale du travail, en cours de déploiement, permettra la gestion et la consultation des textes déposés par les entreprises. Elle contient un volet « obligation d'emploi des travailleurs handicapés » Cet outil va recenser les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréés et donner des indications sur l'entité qui a conclu l'accord et sur son contenu. Cette base de données, ainsi que les autres études précédemment mentionnées, permettront d'alimenter ce premier bilan et viendront compléter et consolider ces travaux.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES :

Ce bilan, faute de système d'information dédié, est le résultat d'une enquête réalisée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en 2014 auprès de ses services déconcentrés. Bien que conséquentes, les informations remontées du terrain et analysées dans le présent document n'ont pas un caractère totalement exhaustif. Par ailleurs, l'enquête a été réalisée sur la base d'informations déclaratives.

En conséquence, les résultats présentés indiquent des grandes tendances quantitatives et qualitatives et non une réalité exhaustive et détaillée de l'ensemble des accords existants sur le territoire.

¹ Direction générale du travail – Bilans et rapports « la négociation collective en 2013) – Juillet 2014

² DARES Analyses – novembre 2013 – n°070

1- CARACTERISTIQUES DES ACCORDS

L'analyse des accords met en exergue une *forte concentration géographique liée à l'implantation des sièges sociaux sur le territoire.*

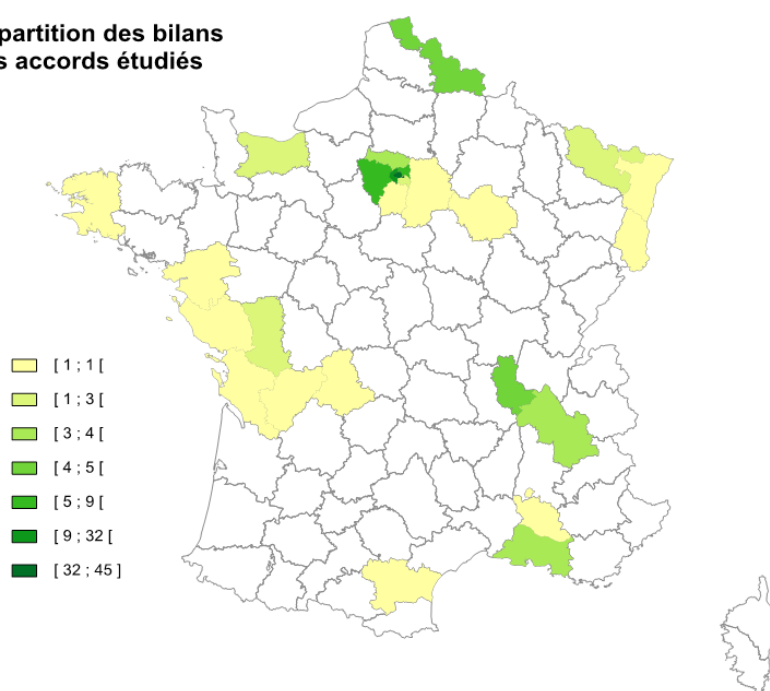
L'Île de France concentre le plus grand nombre d'accords, ce qui confère à cette région certaines spécificités par rapport au reste de la France. En revanche, certaines caractéristiques telles que les organisations syndicales de salariés signataires ou encore les secteurs d'activité concernés par ces accords sont assez homogènes quel que soit le territoire étudié.

1-1- Concentration géographique

La très forte concentration des centres économiques de décision en Île-de-France et dans les grandes agglomérations explique que certains territoires sont davantage concernés par l'agrément et le suivi des accords OETH.

Ainsi, seuls 26 départements (et 22 régions) sont concernés par le périmètre de l'étude, **l'Île-de-France concentrant à elle seule 96 des 127 accords d'établissement**, d'entreprise ou de groupe étudiés (73% des accords étudiés). 31 accords d'établissements, groupe ou entreprises se situent hors Île-de-France (un quart des accords étudiés).

Répartition des bilans des accords étudiés



1-2 Considérations générales

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS SOUS ACCORDS

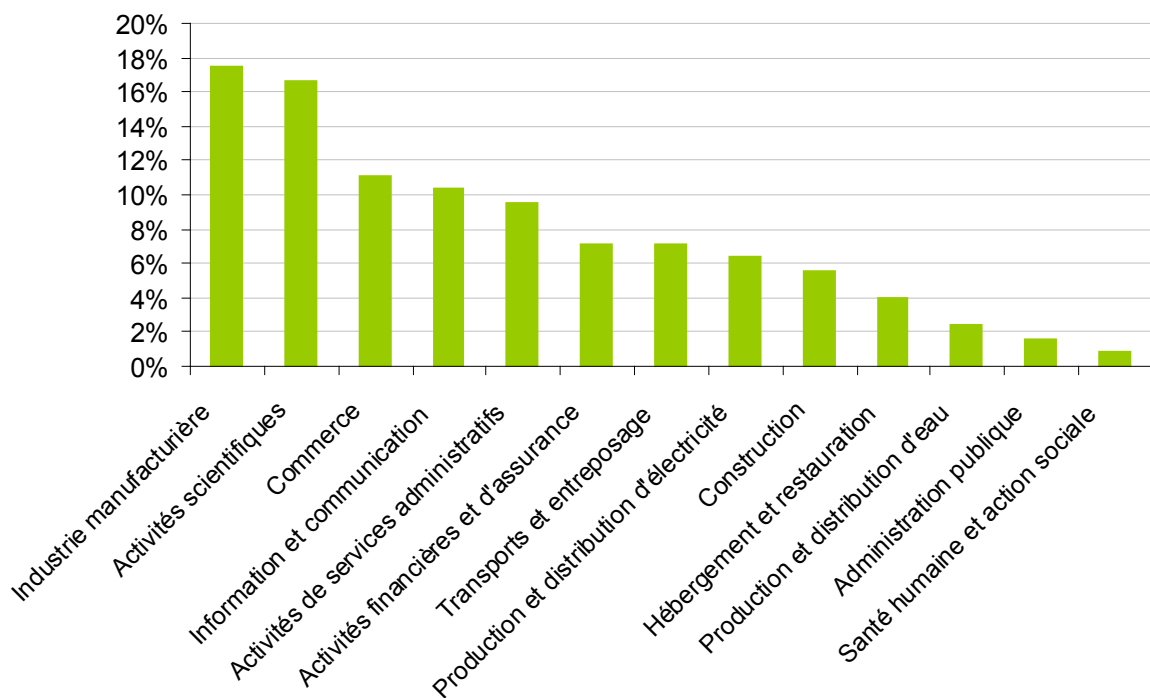
Deux secteurs d'activité, l'industrie manufacturière et le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques, concentrent près d'un tiers des accords agréés (respectivement 17%).

Autour de 10%, on trouve ensuite quatre autres secteurs : le Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles, l'Information et communication et les Activités de services administratifs et de soutien.

Les Activités financières et d'assurance, le secteur Transports et entreposage, le secteur de la Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, et celui de la Construction représentent respectivement 6-7% de la totalité des accords.

Plus marginalement (moins de 4% respectivement), certains accords concernent les secteurs Hébergement et restauration, Production et distribution d'eau (assainissement, gestion des déchets et dépollution), l'Administration publique et la Santé humaine et action sociale.

Répartition des accords OETH agréés par secteurs d'activité



Méthode : Sur la base des codes APE de la Nomenclature des Activités Françaises (NAF), les accords ont ensuite été regroupés par niveaux emboîtés selon la typologie INSEE à 21 sections.

L'EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT ET LE TAUX D'EMPLOI

■ Les 131 accords étudiés recouvrent l'emploi, au sens de la loi de:

- 1 513 048 salariés avant l'accord (année précédant l'application du texte) dont 47 519 bénéficiaires de l'OETH ;
- 1 434 029 salariés en fin d'accord (dernière année d'application du texte) dont 53 874 bénéficiaires de l'OETH ;
- soit une baisse totale, sur les durées d'accords, de plus de 79 000 salariés parmi l'effectif d'assujettissement ;
- le bilan d'emploi des bénéficiaires de l'OETH est en revanche positif : + 6 355 salariés pour les durées d'accords.

■ Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'OETH :

De façon générale, la conclusion d'un accord contribue à l'amélioration du taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises sous accord. Seuls 8 accords font état d'un solde négatif avant/après l'accord. Ce taux demeure toutefois encore éloigné de l'obligation légale de 6%. Sur l'ensemble des accords étudiés, le taux moyen d'emploi de travailleurs handicapés en fin d'accord est de 3,88 %. Ce taux a augmenté de **0,75 point de pourcentage** entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord¹. **Les entreprises sous accord agréé ont en moyenne un taux d'emploi de travailleurs handicapés supérieur à la moyenne nationale pour la même période.** En effet, la dernière publication DARES de novembre 2014² indique qu'en 2012, la part des travailleurs handicapés s'établit à 3% sur le champ des établissements non couverts par un accord spécifique à l'emploi des personnes handicapées.

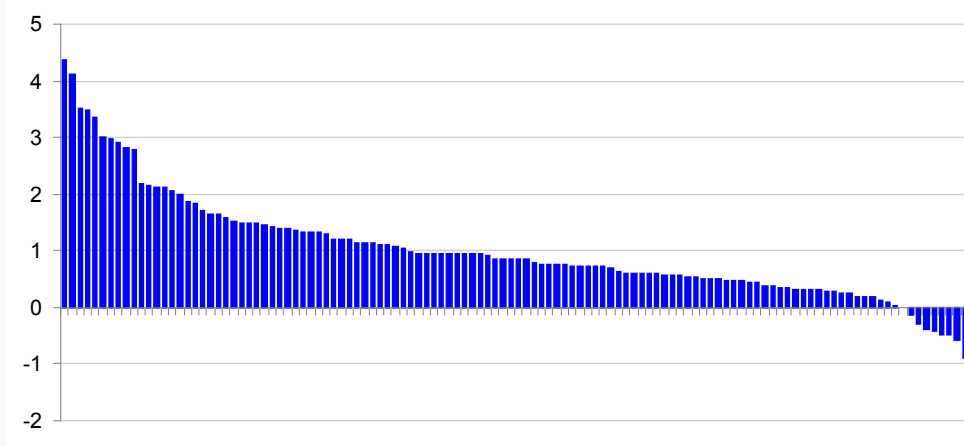
| | Accords d'entreprises, établissements, groupe ou UES | | | Accords de branche | Total accords étudiés |
|--|--|----------------------------|-------------|--------------------|-----------------------|
| | Accords franciliens | Accords hors Ile de France | Total | | |
| Taux d'emploi global avant accord (A) | 2,68% | 3,94% | 2,82% | 3,85% | 3,13% |
| Taux d'emploi global en fin d'accord (B) | 3,49% | 5,02% | 3,67% | 4,36% | 3,88% |
| Ecart avant/fin d'accord (B-A) | 0,81 | 1,08 | 0,85 | 0,51 | 0,75 |

Le solde positif le plus important concerne les accords d'entreprises, d'établissements, de groupe ou d'UES hors région Ile de France (29 bilans exploités sur cet item).

¹ Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi employés et l'effectif d'assujettissement.

² DARES Analyses – Novembre 2014 – n°083

Taux d'emploi des BOETH avant/après accord :
répartition des écarts constatés par accord



Lecture : Chaque barre représente un bilan. Une barre matérialise l'écart (exprimé en point de pourcentage) entre le taux d'emploi de BOETH avant et après l'accord agréé.

0,88 : le **socle** avant / après accord **le plus dégradé**
0,46 : 1er quartile (les 25% inférieurs des écarts constatés)
0,86 : quartile moyen (**médiane** de la série)
1,38 : 3ème quartile (les 25% supérieurs des données)
4,38 : **valeur maximale** de l'écart avant / après accord

Quel que soit le type d'accord étudié, la comparaison du taux d'emploi **indirect** avant l'accord (année précédente) et en fin d'accord (dernière année d'application du texte) montre, en moyenne, une augmentation de celui-ci.

Cette hausse peut être due à plusieurs facteurs, sans qu'il soit possible d'identifier l'impact distinct de chacun, car ce taux varie en fonction de plusieurs paramètres, qui peuvent évoluer au cours de la durée de l'accord :

- La variation de l'effectif total (restructuration, augmentation par absorption ou fusion d'entreprises)
- La variation du nombre de bénéficiaires (départ à la retraite, déclarations de la qualité de bénéficiaires spontanés, licenciements économiques ou autres)
- Les contrats passés avec les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile ou les établissements ou services d'aide par le travail

L'évolution du taux d'emploi direct doit, elle, être calculée, compte tenu des départs à la retraite et des personnes handicapées déjà dans l'entreprise et qui se font reconnaître bénéficiaires de l'OETH. L'évaluation doit se faire en priorité sur les nouveaux recrutements. Toutefois, cette approche doit être complétée par l'évaluation des maintiens dans l'emploi selon les dispositions prévues par l'accord. Les mesures prises par les entreprises pour permettre aux salariés devenus handicapés de conserver leur emploi doivent également être valorisées.

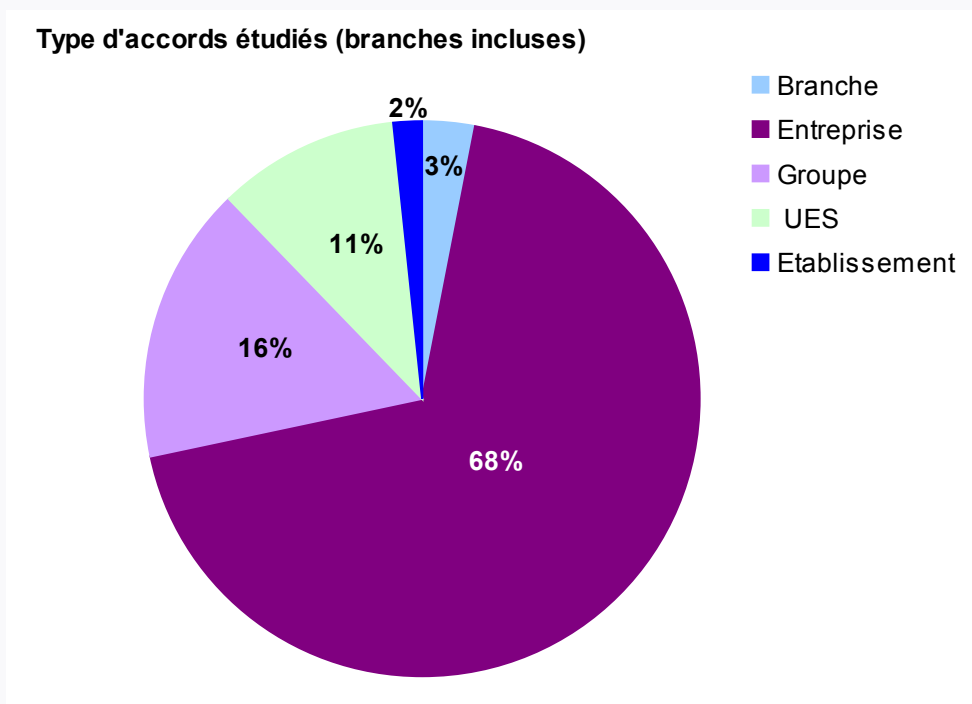
LA DURÉE DES ACCORDS

La grande majorité des accords étudiés (82%) ont une durée de 3 ans. La volonté de s'inscrire dans des démarches pluriannuelles semble être celle qui domine. Les accords agréés au titre de l'OETH sont à durée déterminée de un an à cinq ans au maximum.

1-3 Conditions de la négociation

LE NIVEAU DE LA NÉGOCIATION

La négociation s'effectue essentiellement au niveau de l'entreprise (68% des accords étudiés) et du groupe (16% des accords). Il existe peu d'accords d'établissements et seulement 5 accords de branche (3% des accords étudiés)



DES ACCORDS SOUVENT RENOUVELÉS ET CONSENSUELS

Dans seulement 37% des cas, les accords étudiés étaient un 1^{er} accord. La majorité des accords étudiés (63%) étaient donc des accords de seconde génération ou plus, témoignant d'une certaine expérience et continuité d'action des établissements sur le sujet de l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour preuve de cette continuité, 76% des bilans remontés prévoyaient un renouvellement de l'accord à compter de 2013. Cela tient notamment au

fait que l'emploi des TH est un sujet de négociation collective relativement consensuel puisque 73% des bilans font état d'une unanimité de signature des partenaires (partenaires sociaux et employeurs).

LE PÉRIMÈTRE DES ACCORDS

Ces 131 accords représentent 12 537 DOETH* (ou établissements). 35% des déclarations relèvent des accords de branche. Hors accords de branche, on dénombre 8 210 déclarations, les accords franciliens représentant 87% de ces derniers.

La moyenne des accords franciliens est de 82 déclarations par accord, contre 36 pour les accords hors Ile de France qui sont -de manière générale- de plus petite envergure.

**La notion de déclaration (DOETH) a été retenue pour pouvoir déterminer le nombre d'établissements concernés par les accords car la DOETH dans le cas d'une entreprise à établissements multiples s'effectue par établissement*

2- BUDGET DES ACCORDS

Le financement du plan d'action est assuré par la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH à défaut d'accord. L'accord peut prévoir une péréquation entre établissements assujettis d'une même entreprise.

Un accord, s'il est agréé, vaut exécution de l'obligation d'emploi. *L'employeur doit donc consacrer au financement du plan d'actions de l'accord (la « pesée financière » de l'accord) un montant au moins égal à celui qu'il aurait dû verser à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.* Pour calculer le budget prévisionnel de l'accord, l'entreprise doit se fonder sur le montant de la contribution versée à l'Agefiph en année N-1 multiplié par le nombre d'années de durée de l'accord moins le montant des dépenses déductibles (articles D. 5212-28 et D. 5212-29 du code du travail).

2-1 Montant du budget

Le montant total des budgets réalisés dans le cadre des accords et pour la durée des accords étudiés s'élève à **309,8 millions d'€**. Il est inférieur de 67 millions d'€ au budget initialement prévu.

| En millions d'€ | Prévisionnel | Réalisé | Ecart prévisionnel / réalisé |
|--|--------------|---------|------------------------------|
| Budget total | 377 | 309,8 | 67,2 |
| Plan d'embauche | 57,8 | 45,1 | 12,7 |
| Plan d'insertion et de formation | 68,5 | 37,4 | 31,1 |
| Plan de maintien dans l'emploi | 90,2 | 82,4 | 7,8 |
| Relations avec le secteur adapté/protégé | 23,8 | 21,0 | 2,8 |
| Communication et sensibilisation | 37,3 | 34,7 | 2,6 |
| Animation, pilotage et suivi de l'accord | 63,2 | 62,4 | 0,8 |
| Autre (le cas échéant) | 29,2 | 26,5 | 2,7 |

Quatre accords de branche sur un total de cinq ont été étudiés dans le présent rapport (un accord étant exclu de l'étude pour cause d'échéance à fin 2015). Les budgets de ces quatre accords de branche étudiés représentent à eux seuls **17%** de l'ensemble, ceux des accords franciliens en représentent **les trois quarts**. Concernant des établissements de taille plus modeste, les accords des établissements, entreprises ou groupe dont les sièges sociaux sont situés hors Ile de France représentent 8% des budgets des accords étudiés.

Le budget moyen d'un accord francilien est de 2,5 M€, quand celui d'un accord d'une région hors Ile de France est de 847 000 €.

■ **Le 1^{er} poste de dépenses concerne le plan d'action dédié au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou en risque d'incapacité, avec 27% des dépenses réalisées.**

■ **Le 2nd poste concerne les ressources dédiées à la vie et à la mise en œuvre de l'accord, à savoir les questions d'animation, de pilotage et de suivi de l'accord. 20% des budgets y sont dédiés en moyenne.**

■ **Les plans d'embauche et d'insertion / formation reçoivent respectivement 15% et 12% des budgets des accords.**

■ **Le budget communication et sensibilisation recueille 11% des sommes dépensées, quand les relations avec les secteurs adaptés et protégés représentent en moyenne 7% des budgets.**

La structure des dépenses diffère selon les types d'accords :

■ **Les accords de branche semblent plus dépensiers en termes d'« animation, pilotage et suivi » de l'accord (24% des dépenses). En comparaison pour les accords franciliens ce poste de dépenses représente 20% du total et 15% pour les accords hors Ile de France.**

■ **Les accords hors Ile de France prévoient des dépenses proportionnellement plus élevées pour le volet maintien dans l'emploi, qui représente 42% des budgets étudiés.**

■ **Les accords franciliens consacrent proportionnellement davantage de crédits à l'axe « Communication et sensibilisation », comparativement aux autres types d'accords.**

2-2 Ecart entre la contribution AGEFIPH théorique/dépenses réalisées

Les budgets prévus aux accords sont rarement complètement exécutés ce qui rend les établissements redevables du différentiel à l'Agefiph.

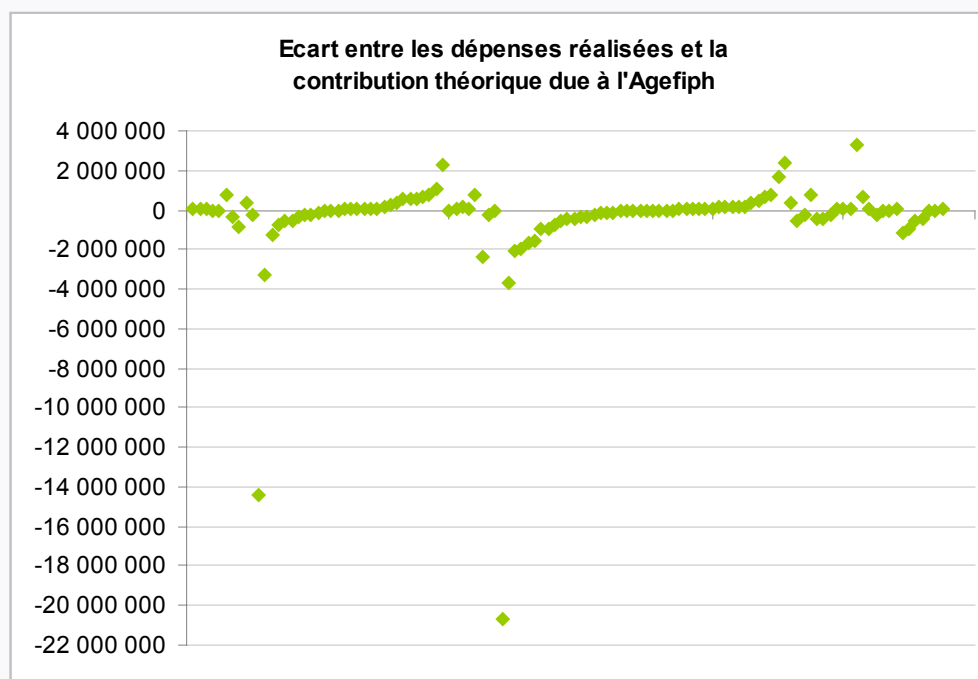
Les accords négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative, qui sont une modalité d'exécution de l'obligation d'emploi, ont aussi pour objectif de permettre la mise en œuvre, à hauteur de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFPIH, des actions conçues en cohérence avec la situation interne, les besoins, la stratégie économique, les compétences propres et la culture de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

En comparant la somme des budgets effectivement réalisés avec la somme des montants théoriques qui aurait dû être versée par les établissements étudiés - s'ils n'avaient pas été sous accord - on constate un **solde négatif de l'ordre de -59 M€** dont sont en principe redevables les établissements à l'Agefiph.

■ Les accords hors Ile de France font preuve d'une balance positive : le budget a été mieux consommé (+2,4 M€), comparativement aux contributions théoriques.

■ 62 bilans -soit 54% de l'ensemble- font état d'un déficit entre le budget dépensé et la contribution théorique qui aurait du être versée à l'Agefiph.

RÉPARTITION DES ÉCARTS PAR BILAN



Concernant les accords d'entreprise, établissement, groupe ou UES, les écarts s'échelonnent de -20,6 M€ à +3,3 M€. Les trois-quarts des bilans se situent dans la fourchette +2 M€ et -2 M€.

2-3 Motifs de non réalisation du budget prévisionnel

La sous exécution du budget prévisionnel est liée à des facteurs divers qui sont délicats à caractériser. L'enquête ne fournit pas de réel éclairage sur cette question.

Quelques motifs peuvent toutefois être avancés :
Le démarrage tardif de l'accord est la principale raison évoquée.

Des facteurs internes à l'établissement, notamment des problèmes de ressources humaines (21% des déclarations), ou externes (17% des déclarations) sont ensuite invoqués.

3- LES ACTIONS RÉALISÉES ET LES RÉSULTATS OBTENUS

Les actions négociées portent sur les axes que le Code du travail rend obligatoires. Ainsi chacun des accords doit prévoir un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;*
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;*
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.*

Globalement l'analyse des actions réalisées met en lumière la priorité donnée à l'axe maintien dans l'emploi. Ce constat conforte le caractère obligatoire, à partir de 2015, d'un plan de maintien dans l'emploi dans la négociation des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, à l'instar du plan d'embauche.

L'analyse des données relatives aux plans d'embauche démontre par ailleurs une réalisation des recrutements presque deux fois supérieure aux objectifs fixés. Pour autant ce très bon résultat est à nuancer au regard des objectifs qui manquent parfois d'ambition.

La question de la qualification des travailleurs handicapés demeure un sujet crucial.

Il convient de souligner que la qualité des accords est globalement assez délicate à appréhender. Divers freins, notamment de nature économique (contexte économique) ou

internes à l'entreprise, peuvent intervenir au cours de l'accord et venir amoindrir l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de cet accord.

Les actions sont présentées selon ces grands axes thématiques, qui structurent généralement les accords.

3-1 Le Plan d'Embauche

LES CHIFFRES

13 865 recrutements de travailleurs handicapés ont été réalisés sur l'ensemble des accords étudiés, soit une moyenne de 111 embauches par accord.

- Hors accord de groupe, l'accord ayant embauché le plus grand nombre de travailleurs handicapés est celui de l'entreprise Pénélope¹ (752 recrutements).
- Concernant les accords de branche, l'accord Caisse d'Epargne a permis le recrutement de plus de 1 000 nouveaux collaborateurs handicapés.

UNE ACTION DE L'ACCORD DE BRANCHE CROIX-ROUGE FRANCAISE-FEHAP-SYNEAS

En Rhône Alpes et Pays de la Loire, un parcours de pré qualification et de qualification de demandeurs d'emploi handicapés a été mis en place en coopération avec CHEOPS pour répondre aux besoins des employeurs sur des métiers ciblés : aide-soignant, moniteur éducateur, éducateur spécialisé, agent des services logistiques et aide médico- psychologique.

Plusieurs étapes ont été nécessaires pour mettre en œuvre les parcours :

Sensibilisation des conseillers CAP EMPLOI

Mobilisation des missions locales et de Pôle emploi par les Cap emploi pour la présélection du public

Réunion d'information (CAP Emploi et Animateurs de l'accord) puis sélection du public par l'organisme de formation retenu

Action de découverte des métiers : 140h en centre et 105h en entreprises, qui débouchent soit sur la formation d'agent des services hospitaliers (315h en centre et 70h en entreprises) ou sur les modules de préparation aux concours (420h en centre et 70h en entreprises) qui débouchent sur des formations aux métiers visés, par le biais de la mise en place de contrats d'alternance sur 2 ou 3 ans

OBJECTIF : 60 CONTRATS POUR 2014 ET 2015

¹ Activité de soutien aux entreprises (code APE) : métiers de l'accueil visiteurs et téléphonique, de l'événementiel, du marketing et des études terrain.

Le nombre de BOETH embauchés représente un des objectifs phares des accords étudiés. **En la matière, les objectifs initialement fixés ont été largement dépassés : 13 865 soit +6500 recrutements** (par rapport à l'objectif initial de 7 326).

De ce constat, on peut conclure qu'en général, les établissements atteignent leurs objectifs assez facilement. Ce résultat satisfaisant est à nuancer. Les établissements sous accord expriment régulièrement leurs difficultés à recruter des personnes handicapées possédant les profils et niveaux de qualification adaptés à leurs besoins. Anticipant cette difficulté structurelle, liée aux caractéristiques de la population en situation de handicap, certains accords fixent en conséquence des objectifs moyennement ambitieux.

Or, la réglementation prévoit la mise en place d'un plan d'embauche ambitieux en milieu ordinaire. Il doit être assorti d'objectifs chiffrés et préciser la nature des contrats qui seront conclus.

Le critère le plus approprié pour vérifier si cette volonté existe est de prendre en compte l'effort de recrutement du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement c'est-à-dire d'évaluer l'effort fourni en se basant sur le nombre des nouveaux recrutements : ainsi les embauches de travailleurs handicapés représentent **3,9% des embauches totales** réalisées par les établissements sur la période (taux calculé sur 62 accords).

LES PARTENAIRES

Afin de faciliter les recrutements, les partenaires les plus fréquemment mobilisés sont les Cap emploi (85% des réponses au questionnaire) et Pôle emploi (73% des réponses). Les employeurs insistent sur le fait qu'il est nécessaire et indispensable de continuer à développer le partenariat avec CAP emploi, les structures spécialisées et les CFA.

Compte tenu de la difficulté à embaucher les profils recherchés, les canaux et modalités de recrutement se diversifient afin de s'adapter aux caractéristiques du travailleur handicapé.

L'objectif est donc le développement du sourcing, des partenariats, et la participation à différents événements (présence à des forums et à des salons de recrutement spécialisés, appel aux agences d'intérim, à des CRP, contact avec des référents handicap des écoles). De telles actions permettent de développer le vivier de candidatures potentielles et de communiquer sur la capacité d'accueil et d'intégration de personnes en situation de handicap.

De même, différentes associations se sont créées pour favoriser ces recrutements comme l'association @talent Egal, l'Association Hanvol. Des passerelles adaptées d'entrée dans le secteur bancaire, par le biais de l'alternance à travers l'approche HandiFormBanques ont été mises en place, ainsi que des partenariats avec des grandes écoles. Il est également fait appel à des partenariats avec des cabinets spécialisés et à la méthode de recrutement par simulation.

Est privilégiée parallèlement une présélection du candidat en amont du besoin et son intégration par étapes pour permettre au collaborateur et

à l'encadrement de mieux mesurer ses besoins pour garantir une embauche pérenne.

LA NATURE DES EMBAUCHES

L'analyse des recrutements montre qu'ils sont **pour plus de la moitié des emplois durables** (environ 7000) c'est-à-dire des contrats de 6 mois et plus.

1891 contrats en alternance ont par ailleurs été conclus.

Les entrées en contrats aidés ne sont en revanche quasiment jamais suivies par les établissements sous accord (seuls 8 bilans ont renseigné la donnée).

Par ailleurs, **2 588 stagiaires** ont été accueillis par les établissements pour la durée des accords.

Sont qualifiés de positifs les contrats de professionnalisation, l'accueil de stagiaires en fin d'études, les partenariats avec l'enseignement supérieur.

De nombreuses entreprises insistent sur l'importance de la formation des recruteurs, des DRH et de l'encadrement et regrettent une insuffisance de la formation à ce niveau.

D'autres jugent peu satisfaisante, malgré un investissement important, leur participation à des Forums de recrutement spécialisés TH car ces actions n'ont pas permis de recueillir des candidatures pertinentes.

Mais le principal obstacle à l'embauche mentionné reste le décalage entre l'offre et la demande en raison des faibles niveaux de qualification des TH.

3-2 Le Plan d'insertion et de formation

Près de 90% des accords contiennent un plan d'insertion et de formation. Cet axe regroupe des actions hétérogènes selon les accords, certaines recoupant les autres axes thématiques (recrutement, maintien dans l'emploi, voire communication et sensibilisation du personnel à la thématique de l'emploi des personnes en situation du handicap).

5 467 travailleurs handicapés ont été formés dans le cadre des accords étudiés. Le bilan vise ici à recenser les personnes formées au-delà du plan de formation¹ des établissements, dans le cadre du plan de formation spécifique.

¹ Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

SUR LE VOLET « PLAN D'INSERTION »

Plusieurs mesures de gestion des ressources humaines ont pour objectif de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés. Certaines visent à faciliter la décision de recruter directement. Les autres tendent à intégrer le recrutement et le parcours professionnel du travailleur handicapé dans une gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Ainsi, le type d'action le plus fréquemment mentionné par les bilans des accords concerne la formation des encadrants et des collègues directs (83% des bilans étudiés) pour les préparer à l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap, utiliser et mettre en valeur ses capacités et compétences.

Des formations de sensibilisation des relais TH, des membres du CE, CHSCT, des managers, des tuteurs sont mises en place dans la plupart des cas dans le but de mieux accompagner le TH et de combattre les préjugés sur le handicap.

Plusieurs entreprises ont mis en place des mesures de gestion prévisionnelle des personnes handicapées destinées à maintenir ou à développer leurs ressources :

- Le suivi d'une formation professionnelle qualifiante avant un recrutement définitif,
- la solution du « pré recrutement » est pratiquée par les entreprises qui ne trouvent pas les qualifications requises,
- La mise en place d'un dispositif d'accueil et de suivi individualisé après l'embauche. Ainsi, le tutorat et la mise en place de parcours d'insertion individualisés sont évoqués dans 72% des accords. Les mesures d'accessibilité sont enfin développées par 69% des bilans étudiés.

SUR LE VOLET FORMATION

66% des bilans citent la mise en place d'un plan de formation complémentaire et spécifique aux travailleurs handicapés, en complément du plan de formation de droit commun.

Ainsi, les personnes handicapées bénéficient des mêmes formations que les autres salariés à la prise de poste et lors des évolutions de carrière. Les actions souvent mises en place sont des aménagements des formations afin que le salarié TH puisse les suivre dans de bonnes conditions. Des formations spécifiques sont également mises en œuvre.

64 % citent également l'adaptation si besoin, et par diverses mesures, du plan de formation interne. A noter que la mise en place de formations sur mesure est davantage citée par les accords hors Ile de France (77%) que par les accords franciliens (62%).

La formation de bénéficiaires de l'OETH non salariés de l'établissement (étudiants, demandeurs d'emploi) semble en revanche moins répandue : elle n'est citée que par 31% des bilans (et moins fréquemment par les accords hors Ile de France : 23%).

UNE ACTION DE FORMATION MISE EN PLACE PAR L'ACCORD DE BRANCHE CROIX-ROUGE FRANCAISE-FEHAP-SYNEAS :

Objectif : financer des actions de formation permettant à des TH en poste sur des métiers identifiés à risque (en termes de pénibilité) de développer de nouvelles compétences

La formation se concentre sur 3 axes :

- s'adapter aux mutations technologiques
- développer des compétences supplémentaires
- préparer une réorientation par le financement d'un projet de réorientation professionnelle au sein ou non de la structure

3-3 Le Plan de maintien dans l'emploi

Plus de 90% des accords contiennent un plan de maintien dans l'emploi. Mettre en place une politique de maintien dans l'emploi dynamique dans l'entreprise est un outil efficace contre la désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés. Les établissements semblent l'avoir bien compris au regard de la part des budgets dédiés (1^{er} poste de dépense), et face aux difficultés de recrutement de travailleurs handicapés.

Le bilan fait état de **19 323 actions de maintien dans l'emploi réalisées.**

■ L'adaptation des postes de travail est la mesure la plus fréquemment mobilisée: 10 600 mesures recensées dans les accords étudiés. Les aménagements sont opérés en lien avec le médecin du travail et l'ergonome. Sont évoqués également des travaux d'accessibilité au-delà de l'obligation légale d'aménagement des sites (salles de réunion) de l'environnement de travail (accessibilité numérique), ainsi que des aides quotidiennes au transport entre le domicile et le lieu de travail, à la formation.

■ D'autres mesures consistent en des reclassements ou des changements de postes : 2 462 mesures recensées. Un accompagnement pour les démarches de RQTH est prévu dans la majorité des cas. Des visites de pré reprise, des bilans de compétences sont prévus dans la plupart des accords pour faciliter le maintien en emploi du TH

■ Les bilans ergonomiques (1 383) et les adaptations d'horaires (1 442), comme la réduction du temps de travail pour les plus de 55 ans, sont le 3^{ème} type de mesures citées.

■ L'anticipation des situations à risque, par l'instauration de mesures de prévention est citée dans 79% des bilans, quand le repérage des situations « à risque » est relayé par la moitié des bilans.

■ Le rôle des référents handicap, des tuteurs, des cellules maintien en partenariat avec le SAMETH, ainsi que la nécessaire formation des managers et des responsables RH, sont considérés comme importants et efficaces.

Certains employeurs soulignent la difficulté des reclassements au sein de l'entreprise à la suite d'une décision d'inaptitude.

3-4 Les relations avec le secteur adapté et protégé

Depuis que la possibilité de satisfaire à l'obligation d'emploi par un recours à la sous-traitance a été ouverte par la loi, les entreprises y ont recours dans des proportions importantes.

UNE ACTION MISE EN PLACE PAR LES ACCORDS DE BRANCHE BANQUE POPULAIRE ET CAISSE D'ÉPARGNE POUR FAVORISER LES RELATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ

En 2010, le Groupe BPCE a lancé un projet dénommé PHARE (Politique Handicap et Achats REsponsables) avec pour objectif principal de réaliser, à fin 2013, 1% de ses dépenses d'achats du groupe vers le secteur adapté et protégé.

Sur le volet Achats, BPCE Achats a pour mission de développer les actions vers le secteur adapté et protégé sur les typologies d'achats nationales (négociations d'achats groupés et/ou référencement). En parallèle, dans chaque Entreprise un « Référent Handicap » (Ressources Humaines) et un « Correspondant Achat Local » (Achats) fonctionnent en binôme pour mettre en œuvre le projet au sein de leur entreprise. Ils déploient les accords nationaux et les complètent par des achats locaux au secteur adapté et protégé.

Exemples de Prestations : mise à disposition, traitement des réponses négatives aux candidatures, traiteur, entretien des espaces verts, saisie informatique de données, nettoyage des automates bancaires, fabrication d'étuis de chèques et de CB, D3E (traitement des déchets électriques et électroniques), lavage des véhicules, recyclage des déchets papier, gravure des médailles du travail, numérisation, prestation de mise en conformité de dossiers clients, routage de documents, édition de cartes de visite, vidéo-codage des chèques, mise sous pli, archivage, rédaction de procès-verbal d'instances CHSCT, fabrication de mobilier d'agence, ménage...

15 791 unités bénéficiaires (UB) sont valorisables au titre des relations entretenues avec le secteur adapté et protégé. Hors accord de branche cela représente en moyenne 132 UB par accord. Le plus important nombre d'UB dans un accord s'élève à 1 699 (accord Schneider Electric France).

Les accords franciliens totalisent 80% de ces unités bénéficiaires.

Les prestations fournies par les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) interviennent dans de nombreux secteurs : reconditionnement de matériel informatique, entretien des espaces verts, livraison de plateaux repas, location de chapiteaux, réparation de palettes usagées, achat de vins, de fruits et légumes, de papeterie.

Des employeurs regrettent le caractère limité des secteurs d'activité privilégiés par les EA et le ESAT qui circonscrit le champ de cette sous-traitance.

Par ailleurs, les ESAT/EA sont rarement en capacité de faire face à des volumes importants ou de fournir des prestations de haute technicité.

Les trois quarts des accords prévoient des actions d'information et de sensibilisation des acheteurs à la sous-traitance avec ce type d'établissements, ces actions étant jugées essentielles pour développer le recours aux EA-ESAT.

Un peu plus de la moitié (56 %) des bilans font état d'accueil de salariés d'EA ou d'ESAT dans le milieu ordinaire de travail.

La quantification du nombre de personnes embauchées, mises à disposition, ou de stagiaires accueillis dans ce cadre, est toutefois impossible.

62 % des bilans déclarent mettre en place une politique d'achat socialement « responsable ». Apparues au tournant des années 2000, et entrées dans la législation¹ en 2001, ces démarches de développement durable entrent dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) recouvrant des enjeux environnementaux, sociaux, et économiques.

58 % développent des actions d'appui au développement des structures du milieu adapté/protégé, comme par exemple :

- des aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations. Cette formation peut prendre la forme d'un détachement de personnel (seniors, par exemple) dans l'EA ou l'ESAT ;

- des aides techniques : achat ou mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, démarche qualité, ergonomie, comptabilité...) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

¹ Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques

3-5 Le Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Figurant parmi les axes d'action possibles, le plan d'adaptation aux mutations technologiques est **dans les faits peu mis en œuvre**, en tant que plan d'action à part entière (**21%** des bilans).

Ce plan d'adaptation doit permettre aux bénéficiaires de l'OETH salariés de l'entreprise ou en cours de recrutement de s'adapter aux évolutions techniques et technologiques envisagées ou réalisées. Il concerne également la prévention des effets de ces évolutions sur les conditions de travail ou sur le contenu des emplois occupés.

Toutefois, cette problématique est prise en compte dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de façon à anticiper les conséquences des évolutions structurelles ou des changements technologiques.

3-6 Autres plans d'action

Les thématiques précitées constituent les principaux axes d'intervention investis par les accords.

21 % des bilans développent par ailleurs d'autres thématiques : accessibilité, aides extra professionnelles (fonds social handicap pour les enfants ou conjoints handicapés), réseau de référents handicap, information et communication, journées de congés octroyées pour accomplir les formalités administratives liées au handicap.

Les aides financières du type « fonds social » ne sont pas financées sur le budget de l'accord. Elles ne sont, en effet, pas imputables, car sans **lien direct avec l'insertion dans l'emploi et le parcours professionnel**. Elles peuvent cependant légitimement figurer dans l'accord afin d'assurer une lisibilité de l'ensemble de la politique de l'entreprise dans le domaine du handicap.

4- ANIMATION PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de la mise en œuvre d'un accord est essentiel pour la bonne réalisation des actions prévues et pour la pleine implication de l'ensemble des partenaires. Il appartient aux partenaires sociaux de déterminer la meilleure organisation (internalisation ou externalisation de l'animation et du suivi, comitologie, fréquence etc....).

La politique d'insertion définie dans l'accord doit s'appuyer sur quelques éléments essentiels :

- l'implication dans chaque entreprise de la direction générale et de celle des responsables des ressources humaines, facteurs essentiels de légitimité pour développer l'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ;
- un référent, voire une mission handicap située au bon niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement qui pilote et dynamise l'accord ;
- le cas échéant, un correspondant/relais dans chaque entreprise et établissement qui met en œuvre l'accord et l'adapte aux caractéristiques locales ;
- la mobilisation des compétences nécessaires (médecin du travail, service formation, service social...), des institutions représentatives du personnel et des représentants syndicaux.

4-1 Un dispositif d'animation au niveau central

La quasi-totalité des accords (95% des bilans) s'accompagnent de l'existence d'une « mission handicap » au niveau central (en cas d'accord d'envergure type établissements, UES, groupe ou branche).

Cela représente un effectif total dédié de 239 équivalents temps plein (EQTP). Les disparités sont néanmoins importantes entre accords :

- Au niveau des accords d'entreprise, établissement, UES ou groupe : on dénombre une moyenne de 2,1 EQTP par accord (1,38 pour les accords hors Ile de France). Les effectifs minimum et maximum oscillent entre 0,2 et 10 EQTP.
- Les accords de groupe présentent une moyenne totale de 6,25 EQTP dédiés mais ce chiffre masque des différences importantes entre les 4 accords étudiés. Les effectifs minimum et maximum oscillent entre 1,5 et 19 EQTP.

L'absence de personne ressource sur ces postes d'animateurs, pendant une période correspondant à la durée de l'accord, est parfois évoquée comme un frein au bon déroulement de l'accord.

Avoir une mission Handicap connue et reconnue est un des leviers garantissant la bonne mise en œuvre des accords. Les moyens dédiés à cette mission doivent également être proportionnés aux fonctions qui leur sont confiées. La mission permet de centraliser les demandes d'aides, de structurer les actions avec une méthodologie adaptée (supports de formation, plaquettes de communication, montage de partenariats etc.), et également d'assurer l'animation du réseau des référents locaux (favoriser le partage de pratiques, bâtir une communauté professionnelle experte etc.).

4-2 Un dispositif d'animation au niveau local

Afin de relayer et mettre en œuvre les actions prévues par l'accord, au niveau le plus fin, des référents locaux sont dédiés à l'animation et au suivi des accords, dans 80% des bilans étudiés.

On estime à 1 690 le nombre de personnes dédiées à ces fonctions (estimation sur 71 bilans exploitables), avec une moyenne de 17 référents locaux par accord d'entreprise, établissement, groupe ou UES.

Des réunions de suivi permettent, à échéance régulière de faire le point sur l'avancée des actions.

Les partenaires sociaux sont systématiquement associés au suivi des accords, et 95% des bilans mentionnent également la participation des instances représentatives du personnel.

4-3 Les actions de communication

L'objectif des actions de communication est transverse. Les actions visent à promouvoir l'accord, mais aussi à faire évoluer le regard porté sur le handicap, au-delà des préjugés ou de sa méconnaissance.

Les actions de communication sont à la fois orientées vers l'interne (86% des accords comprennent des actions de sensibilisation de l'environnement professionnel) et vers l'externe au-delà de l'entreprise ou établissement (82% des accords).

En interne, tous les niveaux et acteurs des entreprises doivent être mobilisés : depuis l'équipe dirigeante en passant par les acteurs relais (IRP, RH, managers) et jusqu'aux salariés. Plusieurs canaux (internet, lettre ou plaquette d'information...) et types d'action (information, sensibilisation, formation) sont mobilisés à cet effet. En externe, la mission Handicap peut organiser ou participer à différents types d'événements nationaux et locaux (forums, salons, séminaires, job dating...).

Si des actions de communication sont nécessaires, elles doivent concerner une part raisonnable des efforts et du budget dédié. En effet, leur impact sur l'emploi direct est difficilement évaluable.

Certains accords de branche ont ainsi mis en place un sondage, auprès des publics visés, sur l'efficacité de la campagne de communication (degré de connaissance de la mission handicap, de tel type d'action développé, nombre de visites du site internet dédié, nombre de participants à tel événement de sensibilisation etc.).

ANNEXES

ANNEXE 1 : RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

1- L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS :

La loi prévoit que tous les établissements de 20 salariés et plus sont tenus d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés.

La loi permet à l'entreprise de satisfaire à l'obligation d'emploi selon cinq modalités :

a) par l'emploi direct de bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette loi sont les suivants :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles,
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale,
- les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité,
- les veuves et orphelins de guerre,
- les sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de leurs fonctions,
- les titulaires d'une carte d'invalidité,
- et les titulaires d'une allocation adulte handicapé.

b) par l'accueil de personnes handicapées stagiaires au titre de la formation professionnelle

Il s'agit de stages d'orientation, d'évaluation ou de formation professionnelle d'une durée égale ou supérieure à 40 heures. Ils permettent aux entreprises assujetties à l'OETH de remplir cette obligation dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement.

c) par la conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile qui ont conclu un contrat d'objectif avec l'Etat (DIRECCTE), ou avec des établissements ou services d'aide par le travail qui ont reçu un agrément du ministre en charge de la santé. Ces contrats constituent une équivalence du nombre de bénéficiaires que l'établissement doit employer. Toutefois, ces contrats ne peuvent exonérer l'établissement que dans la limite de 50% de son obligation d'emploi.

d) par l'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Voir ci-dessous 2-

e) par le versement d'une contribution au fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées, géré par l'AGEFIPH.

Cette contribution permet de s'acquitter, en totalité ou pour partie, de l'obligation. Elle peut être modulée à la baisse d'une part, pour les entreprises qui choisissent l'emploi direct et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, et notamment les plus lourdement handi-

capés, et d'autre part, pour les établissements qui ont des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières dont la liste est fixée par décret.

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi, les entreprises sont pénalisées, elles doivent verser à l'Etat une pénalité dont le montant est égal à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant, plus 25 %.

Textes applicables :

Articles L.5212-2 à L.5212-17 du code du travail

Articles R.5212-1 à R.5212-31 du code du travail

Circulaire DGEFP 2009.41 du 21 octobre 2009

2- LES ACCORDS AGRÉÉS AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La loi place l'emploi des personnes handicapées dans le champ de la négociation collective et permet que des accords collectifs, visant à développer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, deviennent une modalité d'accomplissement de l'obligation d'emploi.

Ces accords, négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative, doivent prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant actuellement obligatoirement un plan d'embauche ambivalent en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

A compter du 1^{er} janvier 2015, le plan de maintien devient obligatoire à l'instar du plan d'embauche.

Le plan d'embauche est obligatoire. D'après la circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009¹, il doit traduire une volonté significative du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement d'embaucher des travailleurs handicapés. Le plan d'embauche doit être chiffré.

Le plan d'insertion concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des bénéficiaires de l'OETH dans l'entreprise. Il peut intégrer des dimensions telles que la sensibilisation du personnel, l'évolution de carrière, l'aménagement et l'accessibilité du poste de travail, le tutorat etc.

Le plan de formation professionnelle regroupe les actions dispensées aux bénéficiaires de l'OETH salariés de l'entreprise (le bénéficiaire de l'OETH a le même droit d'accès à la formation de l'établissement ou de l'entreprise que les autres salariés) ou à des personnes handicapées externes à l'entreprise (demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH).

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre à des salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de reclassement par différents moyens : aménagement des postes ou rythmes de travail, plan de reconversion, etc...

L'application de tels accords vaut acquittement de l'obligation d'emploi sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues. Ces accords peuvent être négociés au niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

¹ Circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L 5212-8 du code du travail.

Les accords de branche sont agréés par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sont agréés par arrêté du préfet (DIRECCTE/UT), après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

L'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des établissements composant l'entreprise ou l'ensemble des établissements des entreprises composant le groupe.

Un accord valant exécution de l'obligation légale, la pesée financière de l'accord doit donc être d'un montant comparable à celui qui aurait dû être versé à l'AGEFIPH. Par ailleurs, si la contribution destinée à financer l'accord n'a pas été entièrement utilisée, la somme restante doit être versée à l'AGEFIPH et en cas de non-respect de l'accord, l'employeur s'expose à une pénalité. En effet, la conclusion d'un accord n'a pas pour objectif de dédouaner partiellement une ou des entreprises de l'obligation d'emploi mais de permettre de mettre en œuvre, à hauteur de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH, des actions définies par l'accord et conçues en cohérence avec la situation interne, les besoins, la stratégie économique, les compétences propres et la culture de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Les employeurs peuvent également s'acquitter de cette obligation dans la limite de 50 % de leur obligation d'emploi, en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements (CDTD) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Les sommes versées en paiement de la réalisation de ces contrats ne peuvent en aucun cas figurer dans le budget de l'accord. En effet, la conclusion de ces contrats, y compris les mises à dispositions considérées comme des contrats de prestations de service, constitue l'une des cinq modalités d'acquittement de l'OETH.

Seules peuvent être imputées sur le budget de l'accord les aides en moyens et en compétences apportées aux EA et ESAT.

Textes applicables :

Article L.5212-8, articles R.5212-12 et suivants
Circulaire DGEFP 2009.16 du 27 mai 2009
Guide des accords de 2009

ANNEXE 2 : MÉTHODOLOGIE EMPLOYÉE

Pour permettre le travail de recueil des données nécessaire à la réalisation du présent bilan, la DGEFP a élaboré une grille d'analyse en concertation avec des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Cette grille d'analyse a fourni un cadre homogène de remontées d'informations, un appui méthodologique aux services déconcentrés pour l'établissement de ces bilans.

La grille (Annexe 3) se compose de quatre parties reprenant la logique des accords et le travail de suivi réalisé par les services : généralités sur l'accord, données budgétaires, contenu du plan d'action et appréciation sur la qualité de l'accord. Elle est complétée d'une aide au remplissage...

Le périmètre de cet exercice de bilan porte sur les accords qui se sont terminés durant les années 2011 et 2012 afin de disposer des bilans finaux en cas d'accords pluriannuels.

L'enquête auprès des services déconcentrés a été menée du 1^{er} avril au 31 juin 2014.

131 grilles dans le périmètre des accords concernés par le bilan ont été retournées à la DGEFP et analysées.

3 - Contenu de l'accord (en tout ou partie imputé sur le budget)

Plan d'embauche

Nombre de BOETH recrutées

Nombre total de personnes recrutées

Les partenaires mobilisés

Mobilisation de Pôle Emploi

Mobilisation des Cap Emploi

Autres partenaires, le cas échéant

Diversifier les recrutements de candidats TH

CDI et CDD > à 6 mois (emplois durables)

CDD / intérim (< de 6 mois)

Contrats aidés

Contrats en alternance

Accueil de stagiaires

Autres actions, le cas échéant

Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer) ? Pour quelles raisons ?

Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont moins bien fonctionné (à atténuer, supprimer ou réorienter) ? Pour quelles raisons ?

| | Réalisé | Prévisionnel |
|--|---------|--------------|
| Nombre de BOETH recrutées | | |
| Nombre total de personnes recrutées | | |
| Les partenaires mobilisés | | |
| Mobilisation de Pôle Emploi | | |
| Mobilisation des Cap Emploi | | |
| Autres partenaires, le cas échéant | | |
| Diversifier les recrutements de candidats TH | | |
| CDI et CDD > à 6 mois (emplois durables) | | |
| CDD / intérim (< de 6 mois) | | |
| Contrats aidés | | |
| Contrats en alternance | | |
| Accueil de stagiaires | | |
| Autres actions, le cas échéant | | |
| Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer) ? Pour quelles raisons ? | | |
| Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont moins bien fonctionné (à atténuer, supprimer ou réorienter) ? Pour quelles raisons ? | | |

Plan d'insertion et de formation

Nombre de BOETH formés dans le cadre de l'accord (plan de formation spécifique)

Plan d'insertion

- Parcours individualisés

- Accessibilité

- Formation des encadrants et collègues directs

- Tutorat

Plan de Formation des BOETH

Salariés

- Adapter si besoin le plan de formation interne

- Plan de formation complémentaire spécifique TH

Non salariés

Formation de BOETH non salariés de l'entreprise (demandeurs d'emploi, étudiants...)

Autres actions, le cas échéant

Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer) ? Pour quelles raisons ?

Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont moins bien fonctionné (à atténuer, supprimer ou réorienter) ? Pour quelles raisons ?

| | Réalisé | Prévisionnel |
|--|---------|--------------|
| Nombre de BOETH formés dans le cadre de l'accord (plan de formation spécifique) | | |
| Plan d'insertion | | |
| - Parcours individualisés | | |
| - Accessibilité | | |
| - Formation des encadrants et collègues directs | | |
| - Tutorat | | |
| Plan de Formation des BOETH | | |
| <u>Salariés</u> | | |
| - Adapter si besoin le plan de formation interne | | |
| - Plan de formation complémentaire spécifique TH | | |
| <u>Non salariés</u> | | |
| Formation de BOETH non salariés de l'entreprise (demandeurs d'emploi, étudiants...) | | |
| Autres actions, le cas échéant | | |
| Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer) ? Pour quelles raisons ? | | |
| Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont moins bien fonctionné (à atténuer, supprimer ou réorienter) ? Pour quelles raisons ? | | |

Plan de maintien dans l'emploi

Nombre de bénéficiaires du plan de maintien dans l'emploi
Nombre de bilans ergonomiques
Nombre d'adaptation de poste
Nombre d'adaptation d'horaires
Nombre de reclassement ou changement de poste
Mise en place de mesures de prévention
Mise en place de mesures de repérage des situations de handicap ou à risque
Autres actions, le cas échéant
Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer) ? Pour quelles raisons ?
Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont moins bien fonctionné (à atténuer, supprimer ou réorienter) ? Pour quelles raisons ?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

Relations avec le secteur adapté et protégé

Nombre d'unités bénéficiaires valorisables
Information et sensibilisation des RH et décisionnaires d'achat
Accueil des salariés d'EA ou d'ESAT
nombre de mises à disposition (détachement pour les ESAT)
nombre d'embauches
nombre de stagiaires accueillis

Appui au développement des structures (formation, conseils, subventions...)

Existence d'une politique d'achat dite "responsable"

Autre (le cas échéant)
Autres actions, le cas échéant
Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer) ? Pour quelles raisons ?
Quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont moins bien fonctionné (à atténuer, supprimer ou réorienter) ? Pour quelles raisons ?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

L'accord prévoit-il un plan dédié à l'adaptation aux mutations technologiques

Si oui, préciser les actions

| |
|--|
| |
| |

L'accord prévoit-il un / plusieurs autres plans d'action ?

Si oui, préciser lequel/lesquels

| |
|--|
| |
| |

Animation, pilotage et suivi de l'accord

Existence d'une mission handicap au niveau central
Existence de référents/relais handicap au niveau local

| Oui/non | Effectif dédié |
|---------|----------------|
| | |
| | |

Nombre de réunions de la commission de suivi

Les partenaires sociaux ont-ils été associés ?
Les instances représentatives du personnel ont-elles été associées ?

Le plan de communication

- Actions de communication externes
- Sensibilisation de l'environnement professionnel

| Réalisé | Prévisionnel |
|---------|--------------|
| | |
| | |
| | |

4 - Appréciation générale sur la qualité de l'accord

Le taux d'emploi de BOETH prévu a-t-il été atteint ?

Evaluer globalement la qualité de l'accord eu égard à l'atteinte des objectifs

Préciser si commentaire

| |
|--|
| |
| |
| |



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

BILAN DES ACCORDS AGRÉÉS

au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés